



HAL
open science

**Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée :
contribution à une sociologie des processus de
reproduction des institutions**

Frédéric Gautier

► **To cite this version:**

Frédéric Gautier. Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée : contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions. Science politique. Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2015. Français. NNT : 2015LIL20013 . tel-01298138

HAL Id: tel-01298138

<https://theses.hal.science/tel-01298138>

Submitted on 5 Apr 2016

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.

PRES Université Lille Nord de France

Thèse délivrée par

L'Université Lille 2 – Droit et Santé



**Université Lille 2
Droit et Santé**

N° attribué par la bibliothèque

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|

THÈSE

Pour obtenir le grade de Docteur en Science politique

Présentée et soutenue publiquement par

Frédéric GAUTIER

Le 11 décembre 2015

Aux portes de la police : Vocations et droits d'entrée

Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions

JURY

Thèse sous la direction de :

Annie COLLOVALD, Professeure de Sociologie, CENS - Université de Nantes et
Jean-Gabriel CONTAMIN, Professeur de Science Politique, CERAPS - Université Lille 2

Membres du jury:

Valérie BOUSSARD, Professeure de Sociologie, IDHES – Université Paris Ouest –
Nanterre - La Défense

Anne-Cécile DOUILLET, Professeure de Science Politique, CERAPS - Université Lille 2

Fabien JOBARD, Directeur de recherches CNRS, Centre Marc Bloch, rapporteur

Christian MOUHANNA, Chargé de recherches CNRS, CESDIP

Alexis SPIRE, Directeur de recherches, CNRS IRIS, rapporteur

Remerciements

Cette thèse doit énormément aux deux personnes qui ont accepté de la codiriger : Mme Annie Collovald et M. Jean-Gabriel Contamin. L'une comme l'autre ont contribué de manière décisive à influencer sur la direction qu'elle a prise et à donner plus de « consistance » aux questionnements qui en sont au fondement. Aux conseils précieux, aux suggestions avisées que j'ai reçus d'eux s'ajoutent leurs encouragements répétés, pour lesquels je les remercie très sincèrement.

Mes remerciements vont également à l'ensemble des lycéens, des candidats au concours de recrutement des gardiens de la paix, des adjoints de sécurité, des policiers, des psychologues et des agents administratifs, qui ont accepté de me consacrer un peu de leur temps, à ceux qui ont répondu favorablement à une demande d'entretien, à ceux qui m'ont admis lors des épreuves, à ceux qui m'ont fourni informations et documents. Je suis particulièrement reconnaissant au capitaine W. de l'école nationale de police de Brincieux et à Monsieur N., du SGAP de Donville, de l'accueil qu'ils m'ont réservé et de la disponibilité qu'ils m'ont accordée.

Nombreux sont ceux qui, réagissant aux propositions que cette thèse avance, m'ont fait part de leurs observations, de leurs remarques ou de leurs critiques. Je pense notamment à Ludivine Balland, Marie Cartier, Cédric Hugrée, Géraud Lafarge, Rémi Lefebvre, Gildas Loirand, Pierre Mathiot et Bruno Papin, qui ne mesurent sans doute pas l'importance de leur contribution. Je remercie tout particulièrement Fabien Jobard pour les relectures de « morceaux » de thèse auxquels il a bien voulu se consacrer et pour tout le bénéfice que j'ai pu en tirer.

Je tiens également à remercier tous mes collègues doctorants du CERAPS et du CENS (devenus, pour certains, récemment docteurs) - avec qui les échanges ont été riches, variés, encourageants et stimulants - et particulièrement Mary David,

Clément Desrumeaux, Gabrielle Lecomte-Menahès, Eve Meuret-Campfort, Clémence Nicolaidis et Nicolas Rafin.

J'ai une dette envers Emmanuel Corcelle et Mickaël Carrasco pour l'aide précieuse qu'ils m'ont apportée dans la manipulation de certains outils mathématiques et informatiques et envers Carlos Mac Erlain qui m'a épaulé dans le travail de traduction.

Quelques lignes de cette thèse doivent beaucoup à Fazia Smaoun, Virginie Bourdais, Julien Harpagès, David Coupier et Olivier Duponchel. Je suis heureux d'avoir pu compter sur ces amis qui, de bonne grâce et avec diligence, se sont prêtés à l'expérience « boltanskienne » que je leur proposais.

Mes parents m'ont fait gagner un temps précieux en acceptant de réaliser l'important travail de codage pour lequel je les avais sollicités. De cela et de tellement d'autres choses dont je leur suis redevable, je les remercie très affectueusement.

Enfin, je ne saurais dire tout ce que je dois à Céline, Lola et Gaspard. Je suis infiniment reconnaissant à Céline pour sa patience, sa disponibilité, son écoute et son soutien dans les moments de doute, à Céline, Lola et Gaspard pour tous les sacrifices qu'ils ont consenti à faire, pour leurs encouragements, pour l'intérêt qu'ils ont manifesté pour ce travail, pour leurs questions fréquentes sur la date de son achèvement, et même pour leurs (rares) récriminations. Quoiqu'à la grande déception de Gaspard, elle ne me fera pas « gagner plus de sous », cette thèse leur est dédiée.

Liste des sigles utilisés

ADS : Adjoints de sécurité

ARVAL : Association pour la recherche sur les systèmes de valeurs

BAC : Brigade anticriminalité

BAFA : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

BEP : Brevet d'études professionnelles

BTS : Brevet de technicien supérieur

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CAPES : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEVIPOF : Centre d'étude de la vie politique française

CRS : Compagnie républicaine de sécurité

CSP : Catégories socioprofessionnelles

CTAS (enquête) : Conditions de travail et action sociale (enquête)

DEA : Diplôme d'études approfondies

DIRF : Délégation interrégionale au recrutement et à la formation

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGPN : Direction générale de la police nationale

DRCPN : Direction des ressources et des compétences de la police nationale

DRRF : Délégation régionale au recrutement et à la formation

ENA : École nationale d'administration

ENP : École nationale de police

EVS : European Values Survey

FPE : Fonction publique d'État

FQP (enquête) : Formation qualification emploi (enquête)
GAV : Gendarmes adjoints volontaires
IFOP : Institut français d'opinion publique
IMC : Indice de masse corporelle
IRA : Institut régional d'administration
JUDEX : Système judiciaire de documentation et d'exploitation
OGM : Organismes génétiquement modifiés
OPJ : Officier de police judiciaire
PA : Policiers-adjoints ou Policiers auxiliaires
PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles
PV : Procès-verbal
QCM : Questionnaire à choix multiple
RGCC : Révision générale du contenu des concours
RGPP : Révision générale des politiques publiques
SDIG : Services départementaux de l'information générale
SGAP : Secrétariat général pour l'administration de la police
ST2S : Sciences et technologies sanitaires et sociales
STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STG : Sciences et technologies de la gestion
STIC : Système de traitement des infractions constatées
STT : Sciences et technologies du tertiaire

Liste des encadrés

- Encadré n°1 :** Corps et grades dans la police nationale
- Encadré n°2 :** Enjeux et modalités de l'anonymisation
- Encadré n°3 :** Des observateurs privilégiés de la décision
- Encadré n°4 :** La culture générale selon la Police nationale : les questions des Q.C.M.
- Encadré n°5 :** Le questionnaire "Bac Pro" : la valorisation des connaissances professionnelles
- Encadré n°6 :** Modalités du recrutement et doctrine d'emploi de la force publique. Le cas de la composition des jurys et des programmes
- Encadré n°7 :** La constitution des commissions de sélection des ADS
- Encadré n°8 :** Le recrutement des psychologues vacataires
- Encadré n°9 :** Quand un juré se fait juge du dispositif
- Encadré n°10 :** Le poids objectif de l'épreuve d'entretien
- Encadré n°11 :** Le diplôme « suspect » : propositions d'explication
- Encadré n°12 :** Statistiques policières : des catégories de classement incertaines
- Encadré n°13 :** Les femmes un peu moins sous-représentées au concours interne
- Encadré n°14 :** Le concours de gardien de la paix et les concours de catégorie C, éléments de comparaison

Encadré n°15 : Le gardien de la paix : un travailleur des villes, né dans les champs ?

Encadré n°16 : L'« héritage policier » : un « défaut de transmission en ligne directe » ?

Encadré n°17 : Présentation des enquêtés entendus en entretien

Encadré n°18 : Le concept de « vocation » : quels usages en sciences sociales ?

Encadré n°19 : Les « risques du métier » : « coût » ou « avantage » ?

Encadré n°20 : « Concurrence vocationnelle » et arbitrage rationnel

Encadré n°21 : Police et justice, entre prévention et répression.
Le pluralisme des conceptions.

Liste des graphiques

- Graphique n°1 :** Répartition des candidats admis au concours de gardien de la paix selon le niveau de diplôme
- Graphique n°2 :** Répartition des candidats admis au concours externe de gardien de la paix selon le niveau de diplôme
- Graphiques n°3a et 3b :** Classement selon la note obtenue à l'entretien
- Graphique n°4 :** Distribution des notes à l'entretien selon le niveau de diplôme
- Graphique n°5 :** Distribution des candidat-e-s selon le sexe et la note obtenue à l'épreuve d'entretien
- Graphiques n°6a et 6b :** Répartition des candidats présents aux épreuves d'admissibilité selon l'âge (concours externe et concours interne)
- Graphique n°7 :** Part des hommes parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité (1997-2003)
- Graphique n°8 :** Part des femmes parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présentes selon la voie d'accès (2006-2007)
- Graphique n°9 :** Évolution du nombre de candidats et du taux de chômage (2001-2012)
- Graphique n°10 :** Variations du taux de chômage des jeunes et du nombre d'inscrits au concours de gardien de la paix

Liste des tableaux

Tableau n°1 :	Proportion de bacheliers dans une génération
Tableau n°2 :	Le recrutement des gardiens de la paix, des contrôleurs des douanes et des contrôleurs des impôts en vigueur en 2015 : éléments de comparaison. Les épreuves d'admissibilité aux concours externes
Tableaux n° 3a et 3b :	Répartition des candidats présents aux épreuves et admissibles selon le niveau de diplôme
Tableau n°4 :	Part des hommes parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité (2006 et 2007)
Tableaux n°5a et 5b :	Nombre de présents rapporté au nombre d'inscrits
Tableau n°6 :	Répartition selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu des sortants de formation initiale et des candidats présents aux épreuves d'admissibilité
Tableau n°7 :	Répartition des ADS selon le niveau de diplôme
Tableau n°8 :	Répartition des admis au concours de gardien de la paix, aux concours de catégorie B et C selon le niveau de diplôme (2012)
Tableaux n°9a et 9b :	Répartition des candidats selon le groupe socioprofessionnel du père et de la mère
Tableau n°10 :	Répartition des admis au concours (recrutement national) de gardien de la paix selon l'origine sociale (1994 et 2005)

Tableau n°11 :	Répartition des bacheliers selon l'origine sociale et la filière du baccalauréat en 2008
Tableau n°12 :	Répartition des étudiants selon l'origine sociale en 2008-2009
Tableau n°13 :	Répartition des actifs en 1998 âgés de 25 à 39 ans en 2003 selon le groupe socioprofessionnel de leur père
Tableau n°14 :	Répartition des hommes actifs ou anciens actifs âgés de 40 à 59 ans en 1993 et en 2003 selon la groupe socioprofessionnel
Tableau n°15 :	Les raisons d'entrer dans la police des gardiens de la paix de moins de 35 ans
Tableau n°16 :	Les enjeux de la réussite au concours
Tableau n°17 :	Les alternatives au concours
Tableau n°18 :	Le jugement des candidats sur les comportements répréhensibles par la loi
Tableau n°19 :	Le rapport à la Loi. Jeunes et candidats : éléments de comparaison
Tableau n°20 :	Justice et délinquance

Liste des schémas

Schéma n°1 : Chronologie des principales évolutions du dispositif de recrutement des gardiens de la paix

Schéma n°2 : L'organisation spatiale du dispositif

Table des matières

Remerciements.....	5
Liste des sigles utilisés.....	7
Liste des encadrés.....	9
Liste des graphiques.....	11
Liste des tableaux.....	13
Liste des schémas.....	15
Table des matières.....	17
Introduction générale.....	23
<i>Prologue</i>	25
<i>Introduction</i>	35
Section 1. Le recrutement dans la police :	
construction de l'objet et problématique.....	42
1. La police, saisie « par le bas » et comme <i>institution</i>	42
1.1. La police comme <i>street-level bureaucracy</i> , la police « vue d'en bas ».....	47
1.2. La question de la culture policière.....	52
1.3. La police comme <i>institution</i>	64
2. Les enjeux du recrutement.....	69
2.1. Le recrutement : <i>moment critique</i> et <i>opportunité</i> pour l'institution.....	72
2.2. Actions de recruter et acteurs du recrutement.....	76
Section 2. L'enquête dans la police : terrain(s) et matériaux.....	79
1. Pénétrer en terrain policier.....	80
1.1. Résistance et réticences face à l'enquête : une spécificité policière ?.....	81
1.2. Les modalités de l' « accueil »	87
2. Méthodes et règles d'exposition de la méthode.....	91
2.1. Des matériaux divers et « situés ».....	91
2.2. Des entretiens avec des « spécialistes de l'entretien ».....	95
Section 3. l'économie générale de la thèse.....	101

Première partie : La fixation officielle du *droit d'entrée*.

Le concours dans les textes.....	105
Introduction de la première partie.....	107
Chapitre 1. Une sélection par la « culture ».....	119
1. « Le niveau monte » ? Le concours externe, entre professionnalisation et adaptation aux évolutions exogènes.....	120
1.1. Des recrues plus titrées scolairement et des épreuves plus « relevées ».....	121
1.2 ... pour une police professionnalisée ?.....	131
2. Le concours interne : un autre <i>modèle</i> d'agent.....	138
2.1. A la recherche de la « diversité ».....	138
2.2. ...et de la « promotion sociale ».....	141
3. Une redéfinition de la professionnalité ?.....	143
3.1. L'inflexion de 2010.....	144
3.2. ...une traduction de la RGCC.....	148
Chapitre 2. Corps et âme.....	153
1. La mise à l'épreuve des corps et les évolutions des ressources corporelles valorisées.....	153
1.1. Les conditions d'aptitude physique comme critère de sélection.....	154
1.2. Les épreuves sportives : de la performance à la valorisation d'habiletés motrices variées.....	157
2. L'évaluation de la personnalité : les dispositions individuelles comme critères (flous) de sélection.....	160
2.1. L'usage des tests psychologiques par l'institution : de la notation à l'« interprétation »	161
2.2. L'épreuve d'entretien : une évaluation peu formalisée.....	164
2.3. L'introduction de deux nouvelles épreuves à partir de 2014 : une prise en compte des exigences du métier ?.....	168
Conclusion de la première partie.....	173

Deuxième partie : Les <i>gate-keepers</i> et leurs conceptions du <i>droit d'entrée</i>. Le concours « dans les têtes ».....	189
Introduction de la deuxième partie.....	191
Chapitre 3. Le recrutement des recruteurs : une sélectivité limitée, des volontaires « bien disposés ».....	199
1. Composer les jurys. Entre contraintes organisationnelles et arrangements locaux, une sélection peu sélective.....	201
1.1. Composer les jurys : un exercice sous contraintes.....	202
1.2. Une sélection a posteriori.....	208
1.3. Le choix des équipes dans les « ateliers ».....	210
2. S'engager volontairement dans le recrutement : l'adhésion à l'institution et le sentiment de sa légitimité.....	212
2.1. L'adhésion à l'institution et la <i>faculté de juger</i>	213
2.2. L'efficacité des principes d'auto-légitimation et de légitimation collective.....	220
Chapitre 4. Ce que juger veut dire : représentations et attentes des jurés.....	229
1. L'entretien : une « épreuve de vérité ».....	231
1.1. Un nécessaire « écrémage » préalable.....	231
1.2. L'« étape ultime ».....	235
2. Les « qualités de réflexion » : nécessaires... jusqu'à un certain point ?	240
2.1. Des exigences de degré et de nature variables.....	240
2.2. « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel ».....	245
3. Des définitions plurielles de la « personnalité » adaptée.....	252
3.1. Le dépistage des « contre-indications » et des « pathologies »	252
3.2. Au-delà des évidences, la diversité des motivations légitimes.....	257
3.3. Prédispositions policières : des attentes diffuses et variées.....	270
Conclusion de la deuxième partie.....	283

Troisième partie : Pratiques et construction du jugement.	
Le concours dans les faits et dans les gestes.....	285
Introduction de la troisième partie.....	287
Chapitre 5. Les formes (bien peu bureaucratiques)	
de la mise à l'épreuve.....	293
1. Des pratiques (partiellement) standardisées.....	294
1.1. Une organisation générale commune.....	294
1.2. Un apprentissage du rôle sur le tas.....	298
2. Des libertés prises avec la tradition ou	
« Variations sur un thème ».....	300
2.1. Le choix de la <i>tonalité</i>	
et le poids des clivages structurels.....	301
2.2. Jeu des dispositions et jeu dans le jeu.....	308
3. Des procédures peu formalisées d'évaluation	
et de notation pour un verdict unanime.....	318
3.1. Un premier jugement très subjectif	319
3.2. La mise à distance des procédures officielles.....	320
3.3. Un verdict (paradoxalement) unanime :	
le poids de la hiérarchie ?.....	322
Chapitre 6. Les fondements du jugement.....	329
1. Des attentes et des critères d'évaluation	
qui restent « théoriques ».....	330
1.1. Une épreuve qui se joue peu sur le terrain cognitif.....	331
1.2. La « motivation » : un droit d'entrée exigible...	
dont beaucoup peuvent s'acquitter.....	337
1.3. Une introuvable « personnalité compatible ».....	343
2. Réussir l'épreuve :	
une prime à la « compétence interactionnelle ».....	352
2.1. Les « bons » et les « mous » :	
les principes du classement.....	354
2.2. La « compétence interactionnelle » :	
pistes d'analyse et propositions théoriques.....	357
2.3. La prime à la compétence interactionnelle	
et ses enjeux pour le recrutement.....	364
Conclusion de la troisième partie.....	379

Quatrième partie : La construction sociale de la revendication du « droit d'entrer ». Le concours comme projet.....	385
Introduction de la quatrième partie.....	387
Chapitre 7 : Devenir gardien de la paix : un « futur possible », inégalement probable.....	399
1. Avoir « bon âge » et « bon genre ».....	400
1.1. Une « valeur » qui « n'attend pas le nombre des années »?.....	400
1.2. Femmes : le « mauvais genre ».....	405
2. Le « juste prix » scolaire.....	413
2.1. Le concours interne : l'objectif de « promotion de l'égalité des chances » atteint ?.....	414
2.2. Le concours externe : une adéquation entre le profil scolaire des candidats et les attentes des recruteurs, remise en cause par le processus de sélection.....	416
3. « Origine contrôlée ». Enfants de classes supérieures, enfants de classes populaires : « à front renversé ».....	423
3.1. Des candidats socialement proches de ceux qui occupent les positions qu'ils convoitent.....	425
3.2. Une sur-représentation des candidats d'origine populaire.....	428
3.3. ... et ses enjeux pour l'institution.....	435
Chapitre 8 : Les conditions et les modes de production de la « vocation » policière.....	445
1. Faire le <i>choix</i> de la police. <i>Polizei als Beruf</i> ?.....	446
1.1. Choix du métier ou choix du statut ?.....	447
1.2. Une vocation « raisonnable » et « raisonnée ».....	465
2. Être prédisposé : socialisation et inclination pour la police... 481	481
2.1. La police : entre proximité et affinité.....	482
2.2. L'ordre, la règle et la discipline.....	488
2.3. Une « énergie » au service des autres.....	502
Conclusion de la quatrième partie.....	509
Conclusion générale.....	515

Bibliographie.....	537
Annexes.....	567
Liste des annexes.....	569
Annexe n°1 : Éléments de méthodologie.....	571
Annexe n°2 : Sujets d'épreuves écrites.....	575
Annexe n°3 : Rang au concours selon la note obtenue aux différentes épreuves.....	585
Annexe n°4 : Questionnaire administré aux candidats admissibles.....	591
Annexe n°5 : Le recodage du sexe des répondants.....	605

Introduction générale

Prologue

En ce jour de mai 2012, douze jeunes gens en uniforme (dix hommes et deux femmes tous âgés d'une vingtaine d'années) sont réunis dans une salle de l'hôtel de police de Bréville¹. Ce sont des adjoints de sécurité (ADS) qui, après avoir suivi une formation de trois mois en école de police, viennent de rejoindre leur lieu d'affectation. À leur arrivée dans les locaux, ils ont été pris en charge par un brigadier-chef et un major (voir l'encadré n°1 : Les corps et les grades dans la police nationale). Une partie de la matinée a été consacrée aux formalités administratives d'usage : les nouveaux arrivants ont rempli quantité de formulaires et fourni les documents demandés afin de constituer leur dossier administratif, qui leur donne une existence aux yeux des services de gestion des personnels et leur garantit notamment de recevoir leur salaire dans les délais prévus. Ce temps a été ponctué par les interventions des deux gradés. Le brigadier-chef emprunte un registre quelque peu militaire pour s'adresser aux ADS : les consignes données pour remplir les formulaires sont exprimées d'une voix très forte, sur un ton martial. Régulièrement, le « chef »² (c'est le terme d'adresse employé par les ADS, qui correspond au

1 Tous les noms de lieux sont fictifs. Nous revenons plus loin dans l'introduction de cette thèse sur ce choix.

2 Dans cette retranscription de nos notes de terrain, les guillemets indiquent toujours une reprise de termes entendus pendant la séquence.

terme usuel pour ce grade) prend à parti quelques individus (« t'es un malin, toi ! » lance-t-il à un ADS) ou l'ensemble du groupe et ironise sur leur incapacité supposée à comprendre et respecter les consignes : « Ils vont encore te faire des conneries ! » lance-t-il ainsi à l'adresse du major. Pour l'avoir déjà observé au commissariat dans ses interactions avec les ADS¹ issus des promotions précédentes, nous savons qu'il se livre à une sorte de jeu en se comportant ainsi : c'est avec distance et ironie qu'il interprète son rôle, caricaturant les manières militaires. On pourrait l'imaginer reprendre à son compte les propos et le ton de quelque gradé de l'armée américaine, tel qu'il apparaît dans les films de guerre hollywoodiens. Rapidement, les ADS semblent d'ailleurs n'être plus dupes et répondent avec le sourire aux « vanes » qu'il leur lance. Ce faisant, il instaure avec les ADS un type particulier de relation d'autorité. En jouant ainsi avec les codes de la discipline, il leur montre qu'il n'entend pas être considéré par eux comme leur supérieur hiérarchique pour la seule raison qu'il l'est statutairement. Il semble revendiquer, avec, semble-t-il, un certain succès, de fonder son autorité sur une forme de domination de type charismatique, dans le cadre de relations interpersonnelles très peu formalisées. Tout en mobilisant un autre registre, que l'on pourrait qualifier de paternaliste et de bienveillant, le major semble également désireux d'instaurer avec les ADS une forme de relation, certes inégale et asymétrique, mais en partie affranchie du formalisme qui pourrait être associé à la hiérarchie des statuts et des grades.

Encadré n°1 : Les corps et les grades dans la police nationale

Les ADS ont un statut particulier : ils ne sont pas fonctionnaires de police mais embauchés sous le statut d'« emplois-jeunes ».

Les fonctionnaires de police se différencient selon la position hiérarchique qu'ils occupent dans l'institution. On distingue trois corps :

1) le corps d'encadrement et d'application de la police nationale qui comprend quatre grades : gardien de la paix, brigadier de police, brigadier-chef de police et major de police. Les titulaires de ces trois derniers grades sont souvent appelés « les gradés » ;

2) le corps de commandement - les officiers - comprenant trois grades : lieutenant, capitaine et commandant ; et

3) le corps de conception et de direction dans lequel on trouve les grades de commissaire, commissaire divisionnaire, contrôleur général, inspecteur général et directeur des services actifs. A compter de 2005, le grade

1 Nous remarquons par exemple qu'il les tutoie systématiquement et se fait tutoyer par celles et ceux avec qui il est fréquemment en contact.

intermédiaire de commissaire principal (entre commissaire et commissaire divisionnaire) a été supprimé. Néanmoins, les membres du corps ayant atteint ce grade peuvent continuer à le porter.

Cependant, la journée d'accueil de ces nouvelles recrues, qui marque leur entrée en fonction, est sur le point de prendre un tour plus solennel : on attend en effet la visite du contrôleur général, directeur départemental de la sécurité publique. Lorsque ce dernier entre dans la salle, accompagné de deux commissaires de police, le brigadier-chef lance d'une voix forte : « Fixe ! », faisant immédiatement se lever puis s'immobiliser les douze adjoints de sécurité. Le contrôleur général commence alors son discours à l'attention des ADS. Il présente d'abord la circonscription de Bréville, qu'il qualifie d'« assez costaud ». Il évoque en effet un nombre élevé de « problèmes d'ordre public » liés à la tenue de « manifestations diverses, parfois violentes » et à l'existence d'une « mouvance anarcho-libertaire assez présente », parle de « cités sensibles qui de temps en temps s'enflamment un peu ». Illustrant ses propos en rappelant un fait divers meurtrier non élucidé, il estime également que la police de Bréville est confrontée à du « judiciaire de qualité ». Il conclut cette partie de son intervention en prévenant les ADS qu'ils ont été affectés dans une circonscription se caractérisant par un volume d'activités très important. Il se fait ensuite insistant : « La police est très observée. Soyez très vigilants lors de vos interventions. Gardez le cap de la déontologie ». À plusieurs reprises, il revient sur le code de déontologie, dont les prescriptions s'imposent « au quotidien ». Il enjoint les ADS à faire montre d'un « respect de la tenue, de l'uniforme ». Les prévenant qu'ils vont « devoir faire face à des situations pas faciles », qu'ils vont « rencontrer la misère, la pauvreté, la crasse, la violence », il conclut : « Gardez le cap. Restez sur cette ligne. Faites honneur à la police brévillaise ! ». Un des commissaires prend à son tour la parole : « Vous avez choisi de faire un métier exaltant. En contrepartie, vous devez avoir un comportement exemplaire en service comme hors service. On est très vigilant sur la déontologie ». Il évoque une « obligation de compte-rendu hiérarchique ». Il présente ensuite le « roulement »¹ comme les « héros de la police », qui, « d'une minute à l'autre », doivent faire face à des « situations très différentes », ce qui génère du « stress », comporte une « part d'aventure » et requiert d'« être solide, d'avoir les idées bien faites ». « On n'agit pas avec impulsivité mais

1 En police-secours, la continuité du service impose d'organiser un « roulement » entre les brigades et les équipes. Ici, par métonymie, le terme désigne les policiers membres de ces brigades de police-secours.

avec réflexion » prévient-il. Il conclut son propos par cette invitation aux ADS : « Découvrez votre métier avec avidité, gourmandise et bonheur. [...] Épanouissez-vous ! » puis laisse la parole au second commissaire présent. Ce dernier commence ainsi : « On vous a appris les règles de discipline. Conservez-les ». Il présente la déontologie comme garantissant le « respect complet du citoyen » et rappelle : « On fait usage de la force quand c'est nécessaire, dans le respect de la Loi. Il faut faire attention et garder son sang-froid ». Il lance ensuite : « Attention à votre vie privée ! », expliquant qu'« il n'y a pas chez nous [dans la police] de différence entre vie publique et vie privée » et multiplie les injonctions : « Hors de question de fumer un joint ! », « La conduite en état d'ivresse, c'est hors de question, on ne vous fera pas de cadeau ! », « Vous avez une image à donner de la police nationale », « Attention à vos fréquentations ! », « Vous êtes considérés comme policiers, vous avez une carte. N'abusez pas de la carte ! C'est pas un privilège ! On doit être complètement irréprochable ». Il fait ensuite une assez longue leçon aux nouvelles recrues sur le bon usage de leur salaire. Croyant savoir que pour beaucoup de ces jeunes, il s'agit de « leur première paye », il insiste sur la nécessité de « bien gérer [son] budget » au motif que l'« on se retrouve vite dans les emmerdements ». Il conclut son discours par une invitation à « passer le concours [de recrutement des gardiens de la paix] ». Le contrôleur général reprend brièvement la parole en incitant les ADS à « se mettre en valeur » : « Montrez que vous avez envie, que vous avez la pêche. Allez-y ! Accrochez-vous ! Ayez du punch, mais avec modération, avec une ligne de conduite parfaite ». Un des commissaires intervient à nouveau. Il établit un distinguo entre les « trois catégories de clients » que les ADS sont censés rencontrer : « les victimes, les auteurs, les témoins ». Il les enjoint à traiter tous ces « clients » indépendamment de leurs « origines » et de leurs « opinions ». Il ajoute pour conclure : « Sur la voie publique, quand vous parlez, c'est la police qui s'exprime. Alors, on a toujours la petite seconde de réflexion ! ». Après le départ du contrôleur général et des commissaires, le brigadier-chef et le major en charge de l'accueil des stagiaires reviennent sur la question du bon usage du salaire et recourent à des anecdotes à visée édifiante. Arrive alors le moment très attendu par les ADS de la formulation de vœux pour l'affectation dans les différents services où un poste est à pourvoir. Les ADS posent de nombreuses questions pour se faire préciser la nature des tâches qui les attend à tel ou tel poste. La question qui revient le plus est : « On sort beaucoup ? ». Il s'agit visiblement de s'assurer que les missions liées au poste ne se limitent pas à l'accueil des usagers ou à des tâches de type administratif que tous semblent vouloir éviter, et qu'elles permettent au contraire de « sortir », c'est-à-dire de travailler sur la « voie publique »,

ce qui semble être unanimement apprécié.

...

Nous retrouvons le groupe d'ADS le lendemain, réunis dans la même salle que la veille.

Le major explique le fonctionnement de l'Intranet. Longuement, il les incite à passer le concours de recrutement des gardiens de la paix. Il évoque ensuite toutes les opportunités que leur offre leur emploi d'ADS dans ce commissariat central en termes de diversité des tâches : « Vous êtes dans une très très grosse boutique ». Il dresse l'inventaire des différents services et des missions qui leur sont affectées. Il évoque à cette occasion les orientations récentes des politiques publiques en matière de sécurité routière, qui visent, selon lui, à mettre l'accent sur « la répression de la violence et de la délinquance routières », insistant sur « la pression qui sera exercée par le Ministre pour obtenir des résultats ». « Il faut entrer dans une logique de culture du résultat » prévient-il, qui s'impose selon lui dans la mesure où « vous avez chez nous des gens qui ne branlent rien ». Il poursuit sa description des différents services puis invite les ADS à une « visite du commissariat ». La « visite » s'apparente à un circuit touristique dans le cadre d'un voyage organisé. Le major emmène son groupe dans les différents services, ouvre les portes des bureaux, indique aux policiers présents qu'il fait « découvrir la maison aux nouveaux ADS », ré-explique les missions de chaque service ou de chaque bureau. Parfois, un fonctionnaire de police intervient, spontanément ou à la demande du major, pour compléter sa présentation mais, le plus souvent, les policiers lèvent la tête, esquissent un bref salut et retournent à leurs activités. L'ambiance est bonne, très détendue. Les ADS commentent entre eux ce qu'ils voient ou apprennent. Une jeune femme dit à un de ses pairs : « Rester assise à un bureau, je suis pas rentrée dans la police pour ça ». La découverte des geôles du commissariat (dont certaines sont occupées) suscite la curiosité des ADS et est accompagnée de commentaires de leur part sur le « confort », jugé plutôt satisfaisant, réservé aux gardés à vue. Mais c'est l'arrivée sur le stand de tir qui semble être le « clou » de la visite. Le major explique que chaque policier, quelle que soit son affectation, doit tirer au minimum trois fois par an. Il s'agit là d'une « obligation légale ». Il dit que, pour des raisons budgétaires, c'est aussi, dans les faits, un maximum. Les ADS ont tous reçu un entraînement au tir durant leur scolarité en école de police. Visiblement, certains ont apprécié cette formation. L'un d'eux m'interroge : « Vous avez déjà tiré, vous, M'sieur ? ». Ma réponse négative semble le désoler parce que « le tir, c'est génial ! ». Le

major me propose de venir essayer à l'occasion. Le retour en salle correspond au moment très attendu de la distribution des affectations. C'est un officier qui en est chargé. Il commence par rappeler : « Quelle que soit votre affectation, il faut être très sourcilleux de l'image que vous allez donner de la maison police ». Il demande ensuite : « À l'appel de votre nom, j'aimerais que vous vous leviez ». On sent une tension parmi les ADS. Prenant connaissance de leur affectation, certains ne cachent pas leur satisfaction. C'est particulièrement le cas d'un ADS affecté dans une brigade de nuit, qui peine à réprimer un cri de joie. Le major intervient alors : « Le travail de nuit, c'est très particulier. C'est un vrai travail d'équipe, qui demande de la cohésion. Il n'y a pas de chef [comprendre ici : pas de commissaire, pas de chef de service], pas beaucoup d'autorité ». Le commandant reprend la parole : « Le boulot de flic, il se fait la nuit. Mais il faut avoir une très très bonne hygiène de vie ». Il insiste sur l'importance de la ponctualité, « surtout quand il y a une relève »¹. L'annonce des attributions des postes reprend. La jeune femme qui, pendant la visite, signalait son peu d'appétence pour le travail de bureau, est visiblement très déçue par son affectation dans un service plutôt administratif. Lorsque les douze nouvelles recrues ont pris connaissance de leur poste, le major conclut la réunion en insistant sur les dangers potentiels que représente l'arme et les multiples précautions dont il faut s'entourer à ce sujet. Il rappelle l'interdiction faite aux ADS de ramener leur arme de service à leur domicile. Pour bien faire sentir les dangers de l'arme, il évoque l'histoire d'un collègue, dont le jeune enfant s'est tué accidentellement avec l'arme de son père, ce qui a conduit « au suicide, dans la foulée, du collègue ».

*Extrait d'une transcription des notes de terrain,
Hôtel de police de Bréville, mai 2012.*

Si nous avons fait le choix d'introduire notre propos par le long récit de ces deux journées consacrées à l'accueil sur leur lieu d'affectation des adjoints de sécurité (ADS) nouvellement recrutés, c'est parce qu'il donne à voir plusieurs dimensions de l'institution policière.

1 C'est-à-dire lorsqu'une équipe vient en remplacer une autre.

Il permet d'abord d'en cerner certaines fonctions. Les propos de divers intervenants (le contrôleur général, le major, l'officier) laissent ainsi peu de doutes sur le fait que la police participe à la *fabrication de l'ordre social*¹. Elle contribue au maintien de l'« ordre public », que peuvent venir troubler manifestations de rue et agitations dans les « cités sensibles ». Elle participe à alimenter la chaîne judiciaire, en traquant et livrant à la justice délinquants et criminels, réprime infractions et délits routiers et porte assistance aux personnes menacées. On comprend également que les moyens dont elle dispose pour assurer ces missions n'excluent pas l'usage de la violence. A plusieurs reprises, il est question de l'arme (l'arme à feu en l'occurrence) et de son usage. Sont également mentionnées les « geôles », qui constituent un moyen radical de priver les individus de leur liberté de mouvement.

Ce récit met ensuite en évidence le fait que l'institution policière ne décide pas de manière parfaitement autonome des fonctions qu'elle doit remplir ni de la manière dont elle doit le faire. Les propos du major montrent ainsi que le Ministre de tutelle peut lui assigner des objectifs (tels que la lutte contre l'« insécurité routière »), lui imposer les moyens d'y répondre (comme la « répression ») et exiger d'elle des « résultats ». En ce sens, l'institution policière apparaît ici comme un instrument aux mains du pouvoir exécutif.

Ainsi, cette séquence livre des informations grâce auxquelles la place et les fonctions de l'institution policière dans l'« ordre institutionnel »² peuvent être appréhendées. Mais elle constitue surtout une opportunité d'entrer dans son « intimité » (dans ce qu'Erving Goffman appelle les « régions postérieures », les

1 Favre (Pierre), « Quand la police fabrique l'ordre social, Un en deçà des politiques publiques de la police ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, Vol. 59, pp. 1231-1248.

2 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel)(dir), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 18.

« coulisses »¹, le plus souvent fermées aux observateurs extérieurs), à un moment particulier. La scène que nous observons a, en effet, quelque chose à voir avec un « rite d'institution »², consacrant l'intégration de nouveaux membres, qui ayant achevé leur formation, s'appêtent à endosser véritablement le rôle auquel ils ont été préparés. En témoigne la solennité de certains discours, prononcés par quelques-uns des plus hauts représentants locaux de l'institution, et ponctués de multiples rappels et injonctions. C'est, en quelque sorte, une nouvelle identité qui est assignée à ces douze jeunes gens, et, avec elle, « un droit d'être qui est un devoir être (ou d'être) »³ qui leur est imposé (et que symbolise la carte de police - sorte de carte d'*identité policière* – qui confère certains droits autant qu'elle *oblige* : « N'abusez pas de la carte ! C'est pas un privilège ! »). Et il s'agit de leur faire ressentir (et reconnaître, et accepter) tout le poids de cette « investiture » (« Faites honneur à la police brévillaise ! »). Cette ritualisation, qui va bien au-delà de simples « formalités », signale que l'on n'entre pas (et que l'on ne doit pas entrer) « en police », sans accepter de se soumettre à un ensemble de règles, de prescriptions et d'interdits, dont le champ d'application s'étend explicitement jusqu'à ce qu'il est convenu d'appeler la « vie privée ». Les exigences de cette « discipline » à laquelle il faut consentir et qu'il faut s'imposer semblent d'ailleurs être déjà en partie intériorisées par les jeunes ADS qui, sans qu'il soit nécessaire de le leur rappeler, se mettent opportunément au garde-à-vous et, plus généralement, adoptent les postures (corps droit, tête haute) et les manières de parler (usage des grades comme termes d'adresse, voix forte) qui sont celles que l'on attend d'eux. Les commentaires qu'ils font sur les différents services ou les diverses missions qu'ils pourront exercer témoignent en outre du fait qu'ils se sont déjà projetés dans

1 Goffman (Erving), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, Paris : Minuit, 1973.

2 Bourdieu (Pierre), « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 43, juin 1982, p. 58-63.

3 *Ibid.*, p. 60.

le rôle et qu'ils souhaitent « s'y engager » (« engagement » auquel le contrôleur général invite d'ailleurs), quoiqu'ils opèrent une distinction entre ce qu'il peut avoir de valorisant (l'entraînement à l'usage de l'arme, les interventions sur la « voie publique ») et ce qu'ils considèrent en quelque sorte comme du « sale boulot »¹ (le travail au commissariat, dans les bureaux).

Si les manières de tenir le rôle de policier sont très largement codifiées - *i.e.* enserrées dans un vaste ensemble de règles et de prescriptions fortement objectivées - et différenciées selon la position hiérarchique occupée (les commissaires et le contrôleur général usent ainsi d'un registre très différent – plus formel - de celui qu'emploient le brigadier-chef et le major pour s'adresser aux jeunes ADS), elles semblent également laisser une certaine « liberté de jeu ». On peut ainsi observer que, dans les échanges qu'ils ont l'un avec l'autre comme dans leurs interactions avec les ADS, le brigadier-chef et le major s'autorisent tous deux à s'affranchir du formalisme associé aux relations hiérarchiques mais le font d'une manière différente. Les manières « viriles » et faussement militaires de l'un tranchent en effet avec la bienveillance paternaliste du second. Ces différences dans les manières de tenir le rôle peuvent conduire à s'interroger sur les conditions et processus qui les autorisent et les produisent.

De manière plus générale, cette plongée dans les coulisses de l'institution policière, à un moment où celle-ci procède à l'intégration de nouveaux membres, nous paraît soulever un certain nombre de questions relatives aux conditions, aux modalités, aux raisons et aux processus (Pourquoi et comment devient-on policier ? Pourquoi et comment souhaite-t-on le devenir ? Comment s'effectue la sélection parmi les postulants ? Comment est produite la conformité aux exigences liées à la tenue du rôle ?) qui président à l'entrée dans les postes qu'elle propose de tenir en son sein. Ce sont ces questions qui constituent le cœur de cette thèse.

1 Hughes (Everett C.), *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris : Éditions de l'EHESS, 1996, p. 72 et suiv.

Introduction

En matière policière, la sociologie et la science politique françaises doivent beaucoup aux travaux de Dominique Monjardet, dont l'un des nombreux mérites est de proposer une grille d'analyse dans laquelle peuvent peu ou prou s'inscrire (et, dans une perspective cumulative, se combiner) différentes manières d'appréhender la police. Dans un ouvrage devenu référence¹, il envisage en effet la police selon trois dimensions : comme *institution*, comme *organisation* et comme *profession*². Comme institution, la police est d'abord questionnée en tant que « forme sociale établie, fonctionnant de façon régulière »³, remplissant une

-
- 1 Dans une note critique, Pierre Favre parle de l'ouvrage principal de Dominique Monjardet comme « ce qui est à la fois un livre-bilan de douze années de recherches et le livre récent majeur sur ce terrain, celui d'un auteur [...] qui a joué un rôle décisif pour initier une sociologie française de la police » (Favre (Pierre), « Autour de la *Sociologie de la force publique* de Dominique Monjardet : quelques livres et articles récents de sociologie de la police en langue française », *Revue française de sociologie*, 1999, 40-4. p. 756).
 - 2 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police, Sociologie de la force publique*, Paris : La Découverte, 1996.
 - 3 Tournay (Virginie), *Sociologie des institutions*, Paris : PUF, 2011, p. 8.

fonction sociale spécifique, celle de « détenir et de mettre en œuvre les ressources de forces décisives dans le but d'assurer au pouvoir la maîtrise (ou la régulation) de l'usage de la force dans les rapports sociaux internes »¹. Comme organisation ensuite, elle est étudiée à travers le procès de production des services qu'elle fournit et les formes de coordination qui y ont cours. Caractériser la police comme profession(s), c'est, enfin, se donner les moyens de saisir la diversité des métiers policiers, la pluralité des pratiques, des représentations, des intérêts, qui s'y déploient et d'interroger l'existence et l'homogénéité d'une culture professionnelle spécifique. Cette grille de lecture présente en outre l'intérêt de permettre l'analyse de l'articulation de ces trois dimensions et des tensions qui en résultent².

Alors même qu'il ouvre des pistes d'investigation pour une meilleure appréhension de la variabilité des *manières d'être policier* et de tout ce qui la rend possible, l'ouvrage de Monjardet tient toutefois à distance les acteurs qui *font* la police. Ces derniers restent de ce fait relativement désincarnés. Ainsi, le processus de *fabrication des policiers* est laissé dans l'ombre. À travers l'étude des modalités de l'*entrée* dans la police, c'est à une meilleure intelligibilité de ce processus que cette thèse voudrait apporter une contribution. Il nous faut toutefois immédiatement en préciser l'ambition.

Si nous nous intéressons au *recrutement* des policiers en tant qu'étape de leur « fabrication », c'est moins pour les éléments qu'une telle étude est susceptible d'apporter à la connaissance de la police elle-même que pour sa contribution possible à une meilleure intelligibilité des processus par lesquels une *institution*, en intégrant de nouveaux membres, se reproduit et se donne ainsi la possibilité de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Dans ses *Méditations pascaliennes*, Pierre Bourdieu écrit :

1 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, op. cit., p. 20.

2 C'est à l'analyse du jeu de ces trois dimensions combinées qu'est consacrée la deuxième partie (intitulée « Les dynamiques policières ») de l'ouvrage de Monjardet (*Ce que fait la police*, op. cit.).

« Ce que le nouvel entrant doit importer dans le jeu, ce n'est pas l'habitus qui y est tacitement ou explicitement exigé, mais un habitus pratiquement compatible, ou suffisamment proche, et surtout malléable et susceptible d'être converti en habitus conforme, bref congruent et docile, c'est-à-dire ouvert à la possibilité d'une restructuration. C'est la raison pour laquelle les opérations de cooptation sont attentives, autant qu'aux signes de la compétence, aux indices à peine perceptibles, le plus souvent corporels, tenue, maintien, manières, des dispositions à être et surtout à devenir, qu'il s'agisse de choisir un rugbyman, un professeur, un haut fonctionnaire ou un policier »¹.

Nous voulons nous emparer de cette proposition, selon laquelle le recrutement dans une institution peut s'analyser comme un processus de reconnaissance d'une disposition à être ou devenir conforme aux exigences des rôles qu'elle propose, comme une procédure d'élection des « dociles » (garantissant la « stabilité » de l'institution et la pérennité des fonctions qu'elle assure), non pour la considérer comme acquise, mais pour la *mettre à l'épreuve*.

Parce que l'institution policière joue un rôle décisif dans la production de l'ordre social, parce qu'elle participe à la mise en œuvre d'une compétence « régaliennne », la question des conditions et des modalités de sa *reproduction* apparaît particulièrement cruciale. C'est à tenter d'apporter des éléments de réponse à cette question que se consacre cette thèse.

En ce sens, notre travail se situe en quelque sorte aux marges d'une sociologie de la police. En effet, la police n'en constitue pas, en tant que telle, l'objet d'étude central ; elle en est plutôt le terrain d'investigation.

Cette ébauche de présentation de notre projet fournit d'ailleurs l'occasion de lever une ambiguïté sémantique. Dans ce travail, nous entendons par *police* l'entité administrative aux contours bien délimités que constitue la *police nationale*. Que l'existence de celle-ci soit le produit d'une construction sociale inscrite dans la longue durée (en lien avec la division du travail et la différenciation croissante des

1 Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, Paris : Seuil, 1997, p. 120.

fonctions sociales¹), d'un processus contingent, non linéaire, conflictuel, d'institutionnalisation, ne fait pas de doute²; que les « fonctions » qui lui sont assignées, « sa place dans l'ordre institutionnel », la « figure » qu'elle prend³ ne soient pas figées mais puissent faire l'objet de redéfinitions (qu'elle ne subit d'ailleurs pas passivement mais auxquelles elle participe elle-même) est également évident⁴. Il n'en demeure pas moins qu'elle constitue un groupement parfaitement identifié et circonscrit : aucun de ses membres ne peut douter d'y appartenir, tous les autres savent qu'ils n'en font pas partie. C'est cette institution particulière qui constitue notre terrain.

Avant d'en préciser davantage les enjeux, signalons que l'adoption d'une telle perspective (*i.e.* d'une approche de la police assimilée par construction à l'institution du même nom) rend très secondaires (et permet même d'éluder dans une certaine mesure) des questions qui se posent de manière autrement plus décisive à un projet de recherche qui aurait pour ambition de constituer la *police* comme objet d'étude. Une telle ambition se heurte en effet aux difficultés – bien

1 Durkheim (Émile), *De la division du travail social*, Paris : PUF, 2004.

2 Il faut noter que le modèle d'une police *nationale* n'est pas universel et, quand il s'impose, c'est au terme d'un processus lent et discontinu. Ainsi, en France, la « marche vers l'étatisation » de la police n'a pas suivi un chemin linéaire, des phases de centralisation pouvant alterner avec des phases de « re-municipalisation » (Berlière (Jean-Marc), *Le monde des polices en France*, Paris : Ed. Complexe, 1996. Voir également Napoli (Paolo), *Naissance de la police moderne. Pouvoirs, normes, société*, Paris : La Découverte, 2003. Pour une approche comparatiste, on peut se référer à Berlière (Jean-Marc) et Peschanski (Denis) (dir.), *Pouvoirs et polices au XXème siècle : Europe, États-Unis, Japon*, Paris : Ed. Complexe, 1997.

3 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions » *in* Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel)(dir), *Sociologie de l'institution*, art. cité, p. 18.

4 Il suffit, pour s'en convaincre, d'observer les évolutions des missions respectivement assignées à la police nationale et à la gendarmerie (voire aux polices municipales ou même aux officines privées de sécurité) et les débats et tensions (avatars de ce que l'on nomme parfois de manière un peu simpliste la « guerre des polices ») qu'elles suscitent. Pour une analyse des évolutions de la division du travail entre police nationale et gendarmerie, on peut se référer à Dieu (François), *Sociologie de la gendarmerie*, Paris : L'Harmattan, 2008 et notamment à la conclusion de l'ouvrage ainsi qu'à Matelly (Jean-Hugues), *Une police judiciaire... militaire ? La gendarmerie en question*, Paris : L'Harmattan, 2006. A propos du développement des polices municipales et des débats qu'il soulève, voir Malochet (Virginie), *Les policiers municipaux*, Paris : PUF, 2007. Pour une approche des « processus de privatisation du *policing* », voir Ocqueteau (Frédéric), *Polices entre État et marché*, Paris : Presses de la FNSP, 2004.

mises en évidence, sinon résolues par la sociologie - qui surviennent dès lors qu'il s'agit d'entreprendre un travail de définition¹. Sans remonter à son étymologie et aux diverses acceptions qu'il a pu prendre au cours du temps², et pour s'en tenir aux sociétés contemporaines, on ne peut que constater la « plasticité du terme »³ *police*. Ainsi, une approche de type institutionnel est confrontée à la pluralité des organisations qui remplissent des fonctions de police⁴. En ce sens, une sociologie de la police ne peut, sans précaution, sans, du moins, s'en justifier, passer sous silence la contribution de la gendarmerie, des polices municipales, des douaniers, des agents de la sûreté ferroviaire, des surveillants de prison, des entreprises privées de sécurité, des citoyens eux-mêmes⁵, etc., à la production de l'ordre social.

-
- 1 Témoin de la complexité de la tâche, ce commentaire de Fabien Jobard et Pierre Favre dans la note de lecture critique qu'ils font d'un manuel consacré à la police (Gleizal (Jean-Jacques), Gatti-Domenach (Jacqueline), Journès (Claude), *La police. Le cas des démocraties occidentales*, Paris : PUF. 1993) : « Les trois auteurs ne s'aventurent guère dans la voie d'une définition de la police. On doit leur en faire grief, et en premier lieu pour une raison pédagogique : le lecteur pouvait attendre que soit, à l'orée d'un manuel, délimité un territoire, circonscrit un objet, ou à défaut exposée une difficulté. Or il ne trouvera dans l'ouvrage que quelques formules sur un objet « insaisissable » ou sur une institution qui « semble devoir s'affirmer telle qu'en elle-même » [...] Le regret que nous formulons porte en fait moins sur l'absence d'une définition préalable de l'objet (une désignation de la matière traitée pouvait y suppléer) que sur l'absence d'une recension du débat autour de cette définition. Or ce débat importe. » (Jobard (Fabien) et Favre (Pierre), « La police comme objet de science politique », *Revue française de science politique*, 47^{ème} année, n°2, 1997, p. 206. Voir également la présentation d'un numéro de la *Revue française de sociologie* consacrée à la police : Thoenig (Jean-Claude) et Monjardet (Dominique), « Présentation », *Revue française de sociologie*, 1994, vol. 35, n°3., p. 351-355.
 - 2 Voir Napoli (Paolo), *Naissance de la police moderne*, *op. cit.* Dans cet ouvrage, l'auteur cite Condorcet pour qui : « Le mot de police est un de ces mots vagues qu'on s'accoutume à prononcer sans y attacher de sens déterminé » (p. 12).
 - 3 Cicchini (Marco), « La police sous le feu croisé de l'histoire et de la sociologie. Notes sur un chantier des sciences humaines », *Carnets de bord*, n°14, 2007, p. 43.
 - 4 S'inspirant d'une formule de René Lévy, et jouant comme lui sur la polysémie du terme, on peut faire remarquer que les organisations de police remplissent parfois des fonctions différentes, que différentes organisations peuvent exercer les mêmes fonctions, que la police se livre à des activités qui ne correspondent pas à des missions de police, et qu'à l'inverse, certaines tâches relevant de la police sont effectuées par des non-policiers (Lévy (René), « Qui détient le pouvoir de police ? » in Berlière (Jean-Marc) et Peschanski (Denis) (dir.), *Pouvoirs et polices au XX^{ème} siècle : Europe, États-Unis, Japon*, *op. cit.*, p. 19. Voir aussi Lévy (René), « Egon Bittner et le caractère distinctif de la police : quelques remarques introductives à un débat », *Déviance et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 279-283.
 - 5 En vertu de l'article 73 du code de procédure pénale, les citoyens ont, « dans les cas de crime flagrant ou de délit flagrant puni d'une peine d'emprisonnement », « qualité pour en

Une approche par les fonctions butte, de même, sur la diversité des tâches qui d'une manière ou d'une autre relèvent de la *police*. Ceux qui, comme Egon Bittner, se sont essayés à découvrir l'« essence » de la police¹ et à en formuler « une théorie unitaire et intégrée »² en la définissant comme « un mécanisme de distribution d'une force coercitive non négociable, mis au service d'une compréhension intuitive des exigences d'une situation »³, se sont vus opposer d'une part la multitude des missions exercées par la police pour lesquelles l'emploi de la force n'est pas requis, d'autre part le caractère exceptionnel du recours à la force dans le courant de l'activité policière⁴.

L'objet de cette thèse nous autorise à nous tenir à distance (prudente) de ces débats autour de la définition de la police⁵. S'il fallait toutefois prendre position, nous dirions que, quand bien même la police (nationale) n'est pas la seule à pouvoir légitimement employer la force⁶ et quoique la possibilité d'en user dans certaines circonstances ne suffit pas à la définir, elle est la seule à pouvoir le faire

appréhender l'auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche ».

- 1 Jobard (Fabien), « Comprendre l'habilitation à l'usage de la force policière », *Déviance et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 327.
- 2 *Ibid.* p. 326.
- 3 Voir notamment Bittner (Egon), « De la faculté d'user de la force comme fondement du rôle de la police », *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, n°3, novembre 1990-janvier 1991, p. 233.
- 4 Pour une discussion critique de la thèse de Bittner, nous nous permettons de renvoyer à Brodeur (Jean-Paul), « Police et coercition », *Revue française de sociologie*, XXXV, 1994, p.457-485 ainsi qu'à Brodeur (Jean-Paul), « Le travail d'Egon Bittner : une introduction à la sociologie de la force institutionnalisée », *Déviance et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 307-323.
- 5 Parmi les nombreuses contributions éclairant ce « débat académique continu » (Bonelli (Laurent), « Les forces de police » in Cohen (Antonin), Lacroix (Bernard), Riutort (Philippe) (dir.), *Nouveau manuel de science politique*, Paris : La Découverte, 2009, p. 235.), et pour s'en tenir aux références françaises, on peut citer les travaux de Jean-Louis Loubet del Bayle (notamment *Police et politique*, Paris : L'Harmattan, 2006), de Frédéric Ocqueteau (*Polices entre État et marché, op. cit.*), de Dominique Monjardet (*Ce que fait la police, op. cit.*) et de Fabien Jobard (« Comprendre l'habilitation à l'usage de la force policière », art. cité).
- 6 Il faut souligner que cette proposition n'entre pas en contradiction avec la définition de l'État par Max Weber. L'État, affirme-t-il, « se caractérise par le fait qu'il n'existe de nos jours de violence "légitime" que dans la mesure où l'ordre étatique la permet ou la prescrit » (Weber (Max), *Économie et société, tome 1, Les catégories de la sociologie*, Paris : Pocket, 1995, p. 99) (C'est nous qui soulignons).

de manière universelle sur le territoire¹ ; elle est seule habilitée à l'employer potentiellement sur tous et doit être en mesure de s'imposer à toute autre force ; elle est bien, en ce sens, indissociable de la « revendication permanente du monopole de la violence légitime » par l'État². Entrer dans cette *institution*, c'est, de ce point de vue, être très concrètement *institué* comme dépositaire de l'usage légitime de la violence et se voir décerner les moyens tant légaux que matériels de l'exercer.

Rendre compte des conditions et modalités de l'octroi à quelques « élus » d'un tel « privilège » : telle pourrait être une manière de présenter le projet qui fonde cette thèse. Dans la mesure toutefois où ce travail n'entend pas à en rester à une sociographie du recrutement policier, il convient d'en préciser les enjeux théoriques. C'est à cette entreprise qu'est consacrée la première section de cette introduction (Section 1. Le recrutement dans la police : construction de l'objet et problématique). Nous présenterons ensuite le terrain et les méthodes d'enquête utilisées dans ce travail (Section 2. L'enquête dans la police : terrain(s) et matériaux). L'économie générale de la thèse sera exposée dans la dernière section 3 (Section 3. L'économie générale de la thèse).

1 C'est une des spécificités qui la distinguent de la gendarmerie nationale.

2 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, op. cit., p. 8. Cette définition fait écho à celle que proposent Fabien Jobard et Pierre Favre : « Nous proposons, pour notre part, de voir dans la police une institution de contrôle social dotée d'une relative latitude de définition des situations qui appellent son intervention et qui peut alors mettre en œuvre les moyens de coercition dont elle est dotée. [...] (L)a police participe plus que d'autres à la définition collective du tolérable et de l'intolérable et elle contribue fortement à organiser un ordre social à laquelle elle est non pas extérieure mais partie prenante. On observera ensuite que, s'il est vrai que d'autres institutions que la police usent de la contrainte sous des formes et dans des cadres divers (gardiens de prisons, personnels des hôpitaux psychiatriques, services privés de sécurité...), la police reste dans l'État la seule institution qui puisse intervenir avec la certitude, au cas où elle serait débordée, de pouvoir faire appel en situation normale à des réserves propres de forces quasi inépuisables si les autorités de l'État le jugent nécessaire » (Jobard (Fabien) et Favre (Pierre), « La police comme objet de science politique », art. cité, p. 207.)

SECTION 1. LE RECRUTEMENT DANS LA POLICE : CONSTRUCTION DE L'OBJET ET PROBLÉMATIQUE

Dans cette section, nous tenterons d'abord de convaincre de l'importance et de l'intérêt de saisir la police conjointement « par le bas » et comme institution. Nous pourrions alors montrer que, dans cette perspective, le recrutement apparaît comme un enjeu majeur pour l'institution policière.

1. La police, saisie « par le bas » et comme *institution*.

En s'émancipant des *policy sciences* et du programme que leur assignaient Lerner et Lasswell¹, la sociologie de l'action publique a progressivement, et sans rejeter complètement le modèle d'analyse séquentielle, opéré plusieurs ruptures avec les présupposés théoriques, méthodologiques et normatifs que ce dernier engageait². Nourrie d'apports divers et en partie cumulatifs, elle a ainsi pu s'affranchir d'une « perspective trop stato-centrée »³ (en rendant compte des processus complexes de construction et de mise à l'agenda des problèmes publics comme résultant d'interactions entre de nombreux acteurs étatiques comme non étatiques, parfois en concurrence les uns avec les autres), mettre, du même coup, en question le postulat de rationalité impliqué dans le modèle d'analyse

1 Lerner (Daniel), Lasswell (Harold D.), *The policy sciences*, Stanford : Stanford University Press, 1951.

2 Pour une présentation synthétique du processus de constitution d'une science de plus en plus *sociologique* de l'action publique, voir Hassenteufel (Patrick), *Sociologie politique : l'action publique*, Paris : Armand Colin, 2008. On peut également et entre autres se référer à Muller (Pierre), Surel (Yves), *L'analyse des politiques publiques*, Paris : Montchrestien, 1998, à Muller (Pierre), *Les politiques publiques*, Paris : PUF, 2011 ainsi qu'à Lascoumes (Pierre), Le Galès (Patrick), *Sociologie de l'action publique*, Paris : Armand Colin, 2007.

3 Lascoumes (Pierre), Le Galès (Patrick), *Sociologie de l'action publique*, *op. cit.*

séquentielle et en finir avec la méconnaissance dans laquelle était tenue l'étape de « mise en œuvre » des politiques publiques, en la sortant du domaine de l'« allant de soi » où elle était cantonnée. En la matière, les approches dites *top-down* ont ouvert la voie en cherchant à éclairer les décideurs sur les multiples facteurs possibles de distorsion entre la décision et sa mise en œuvre¹ : formulation floue ou inadaptée de la décision elle-même, insuffisance des moyens alloués à la conduite du programme d'action, absence de contrôle, d'incitations ou de sanctions, multiplicité des structures et échelons administratifs engagés dans la mise en œuvre². Sans être incompatibles avec les précédentes, les approches « par le bas » (ou « bottom-up ») opèrent néanmoins une inversion du point de vue. À la suite des travaux de Michael Lipsky³, il s'agit de considérer que les agents chargés de la mise en œuvre d'une politique publique ne sont pas des instruments - plus ou moins inertes - au service de la *décision* (ou, dans la perspective normative qui est celle des approches « top-down », *qu'il faudrait mettre au service de la décision*) et de leur reconnaître un rôle propre dans la (co-)production des politiques publiques. Lipsky montre ainsi que, quand bien même l'élaboration d'un programme d'action se traduit sous la forme de prescriptions encadrant l'activité des agents des administrations concernées, ceux-ci disposent toujours d'un pouvoir discrétionnaire. C'est en ce sens qu'ils apparaissent comme des *policy makers*⁴.

1 Ce sont le plus souvent les travaux de Pressman et Wildavsky qui sont cités comme exemple particulièrement éclairant de ce type d'approche (Pressman (Jeffrey L.), Wildavsky (Aaron B.), *Implementation : How great expectations in Washington are dashed in Oakland or Why it's amazing that federal programs work at all, this being a saga of the economic development administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes*, Berkeley, Los Angeles : University of California Press, 1973).

2 Hassenteufel (Patrick), *Sociologie politique : l'action publique*, op. cit, p. 88-93.

3 Lipsky (Michael), *Street-level bureaucracy, Dilemmas of the individual in public services*, New York : Russel Sage Foundation, 1980.

4 On pourrait, pour prolonger l'analogie avec l'analyse économique des marchés qui distingue *price makers* (les agents qui, dans certaines structures de marché, sont en capacité de faire ou au moins d'influencer les prix) et *price takers* (les agents, en situation concurrentielle, auxquels les prix s'imposent) parler de *policy takers*. Si les agents qui, sur le « terrain », mettent en œuvre un

Certes, l'action publique « s'écrit » : elle donne lieu à la production de *textes* (articles de loi, décrets, règlements, instructions, notes de service) censés transcrire la « volonté du législateur » et qui doivent permettre aux agents de l'administration concernée de la mettre en œuvre. Mais, outre que leur élaboration peut être envisagée comme une succession de traductions qui n'en garantit pas nécessairement la parfaite cohérence interne ni la conformité absolue à l'intention qui a présidé à leur rédaction, les écrits administratifs, qui constituent autant de prescriptions à l'usage des agents, ne déterminent jamais complètement leurs pratiques. C'est particulièrement le cas lorsque les agents – ceux que Lipsky nomme les *street-level bureaucrats* – sont en relation directe avec les usagers.

Ainsi, même quand l'activité des agents semble « saturée de règles formelles »¹, le rôle qu'ils ont à tenir dans le cadre d'une « relation administrative »² n'est jamais complètement défini et circonscrit par les prescriptions bureaucratiques. Il doit donc faire l'objet d'une appropriation³. Dès lors, si l'on veut rendre compte de la manière dont une politique publique est effectivement conduite⁴, il convient que l'analyse « descende » jusqu'au niveau des

programme d'action ne peuvent être envisagés comme de simples *policy takers*, on peut considérer que « parler de "mise en œuvre" est une facilité » (Lascoumes (Pierre), Le Galès (Patrick), *Sociologie de l'action publique, op. cit.*, p. 35). Les publics ciblés par les programmes d'action ne sont eux-mêmes pas toujours des *policy takers*. La manière dont ils s'emparent (ou non) d'un programme peut en modifier le contenu, les modalités, voire la signification. Voir par exemple Hassenteufel (Patrick), « Le premier septennat du plan Juppé : un non-changement décisif », in Kervasdoué (de) (Jean), *La carnet de santé de la France 2003*, Paris : Dunod, 2003, p. 123-147, à propos de la politique de maîtrise des dépenses de santé et Garraud (Philippe), *Le chômage et l'Action publique. Le "bricolage institutionnalisé"*, Paris : L'Harmattan, 2000, sur le « détournement » de certaines mesures de lutte contre le chômage par les employeurs.

- 1 Avril (Christelle), Cartier (Marie), Serre (Delphine), *Enquêter sur le travail, Concepts, méthodes, récits*, Paris : La découverte, 2010.
- 2 Dubois (Vincent), *La vie au guichet, Relation administrative et traitement de la misère*, Paris : Economica, 2003.
- 3 Ce travail (et ce pouvoir) d'appropriation des agents administratifs se donne parfois lui-même à voir dans les écrits que produisent les agents eux-mêmes. Voir Laurens (Sylvain), « Les agents de l'état face à leur propre pouvoir. Éléments pour une micro-analyse des mots griffonnés en marge des décisions officielles », *Genèses*, 2008/3, n°72, p. 26-41.
- 4 Ainsi, à propos de la politique d'immigration de la France, Alexis Spire note qu'elle « se mesure aussi aux pratiques des agents qui la mettent en œuvre » (Spire (Alexis), *Étrangers à la carte*,

pratiques des agents engagés dans la mise en œuvre. Mais, ce faisant¹, elle s'expose au risque de se réduire à l'observation minutieuse des variations microscopiques, en perdant de vue le fait que les « normes, règles et procédures définies dans le cadre du processus décisionnel [...] encadrent la mise en œuvre en balisant le champ des possibles et les manières de faire pour les acteurs administratifs à la base »². À l'hypermétropie des approches centrées sur la *décision*, se substituerait alors la myopie des approches attentives à la *mise en œuvre*. L'analyse des *institutions*, telle qu'elle est développée dans le cadre du programme de recherche initié par Bernard Lacroix et Jacques Lagroye³, nous paraît fournir les « lunettes » adaptées pour surmonter l'un et l'autre de ces « handicaps ».

Schématiquement, on peut dire que l'étendue de la gamme des manières possibles de « tenir son rôle », l'homogénéité ou l'hétérogénéité des pratiques (ainsi que l'ampleur des distorsions entre *décision* et *mise en œuvre*) qui en résulte, dépendent conjointement du degré de codification des conduites attendues ou exigibles et de l'efficacité des moyens – la sanction des écarts aux prescriptions en est un – par lesquels ces attentes peuvent être rendues effectives en pratique d'une part, de la plus ou moins grande diversité des dispositions individuelles des agents d'autre part⁴. Si l'on considère que l'activité des *street-level bureaucrats*

L'administration de l'immigration en France (1945-2005), Paris : Grasset, 2005, p. 11).

- 1 On peut faire remarquer qu'en prêtant attention aux pratiques des agents de terrain, ces approches contribuent à faire sortir l'administration de l'« oubli » dans lequel, selon Françoise Dreyfus, elle était tenue par la science politique (Dreyfus (Françoise), « A la recherche du temps perdu. La science politique française oublieuse de l'administration publique. A propos de *Notre État* », *Politix*. Vol. 15, n°59, 3ème trimestre 2002, p. 171-194).
- 2 Hassenteufel (Patrick), *Sociologie politique : l'action publique*, *op. cit.*, p. 100-101.
- 3 Lacroix (Bernard), Lagroye (Jacques) (dir.), *Le Président de la République : usages et genèses de l'institution*, Paris : Presses de la FNSP, 1992. Pour une présentation de la genèse et du développement de ce programme, on peut se référer à Lagroye (Jacques), Offerlé (Michel) et al., « Débat en forme de conclusion et d'ouverture. Perspectives de la sociologie des institutions », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*, p. 291-324.
- 4 On pourrait, pour s'en convaincre, envisager deux cas-limites, étant entendu qu'aucun d'eux ne peut correspondre à une situation réelle : dans le premier cas, on pose que les conduites à tenir sont très strictement définies et codifiées au point de ne laisser place à aucune incertitude et que les agents sont dotés de dispositions très différentes ; dans le second, les dispositions des agents sont supposées identiques, tandis que le rôle est, *a priori*, peu défini. Le premier cas réalise

s'inscrit dans « un système de relations [...] réglé et non laissé au hasard des recompositions et des arrangements circonstanciels entre individus », dans lequel « les conduites [...] sont – au moins pour partie – déterminées durablement par leur appartenance à ce groupe »¹ et qu'elle est aussi le « résultat d'engagements et d'activités hétérogènes, jamais complètement voulu par quiconque non plus que jamais totalement contrôlé par personne »², on comprend l'intérêt de la saisir au moyen des « concepts et des méthodes qui constituent la boîte à outils de la sociologie des institutions ou de l'institution »³, telle, au moins⁴, qu'elle se présente dans une perspective que l'on pourrait qualifier de « constructiviste »⁵. Celle-ci permet en effet d'interroger « les relations entre le fonctionnement d'un collectif organisé et précisément défini – l'institution – et les multiples manières de vivre l'appartenance à ce collectif »⁶. Dans le cas de la police, cette approche paraît particulièrement féconde.

l'idéal-type de la bureaucratie weberienne : le rôle est tout entier dans le statut et les individus qui l'occupent – aussi divers qu'ils puissent être - sont parfaitement interchangeables. Sauf dysfonctionnement dans l'organisation, la mise en œuvre a toutes les chances d'être en conformité avec la décision. Il en est de même dans le deuxième cas, pour autant que les dispositions des agents soient parfaitement compatibles avec les buts visés (grâce à une sélection en amont selon ce critère de compatibilité ou à l'issue d'un travail « réussi » de conversion des *habitus*) et malgré l'absence de règles et procédures prescrivant les manières de faire. La sociologie des institutions fournit précisément des outils pour analyser l'ensemble des configurations situées entre ces deux cas-limites.

- 1 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel)(dir), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 15.
- 2 *Ibid.*, p. 17.
- 3 *Ibid.*, p. 11-12.
- 4 Virginie Tournay expose en effet « la grande hétérogénéité des cadres d'analyse appliqués à l'institution, couplée au caractère polysémique de ce terme » (Tournay (Virginie), *Sociologie des institutions, op. cit.*, p. 6). Elle ne consacre toutefois que quelques lignes à la présentation de la perspective adoptée ici et ne mentionne qu'une fois les travaux de Lagroye.
- 5 Corcuff (Philippe), *Les nouvelles sociologies, Entre le collectif et l'individuel*, Paris : Armand Colin, 2007. Voir également Freymond (Nicolas), « La redécouverte des institutions par les sociologues. Paradoxes et oppositions dans le renouvellement de l'analyse institutionnelle » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel)(dir), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 33-53.
- 6 Lagroye (Jacques), « Avant-propos », *Appartenir à une institution. Catholiques en France aujourd'hui*. Paris : Economica, 2009, p. V.

1.1. La police comme *street-level bureaucracy*, la police « vue d'en bas »¹

La police nationale est une administration publique. A ce titre, elle est actionnée par le pouvoir politique et est aussi - et peut-être de plus en plus² - sous son contrôle : dans le cadre de la Constitution³, la définition de ses fonctions, de ses missions et attributions, de ses moyens d'action, relève de la décision politique. En ce sens, et pour reprendre l'expression de Dominique Monjardet⁴, elle est un « instrument ». L'existence et le maintien d'un État de droit⁵ commandent d'ailleurs que la force publique ne devienne pas « un État dans l'État »⁶ opérant de manière parfaitement discrétionnaire⁷. Aussi l'organisation de la police est-elle de type *bureaucratique*, c'est-à-dire d'abord 1) que les finalités de son action lui sont assignées par le pouvoir politique, dont elle assure par ailleurs le « soutien »⁸ :

-
- 1 Avril (Christelle), Cartier (Marie), Siblot (Yasmine), « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation ? », *Sociétés contemporaines*, 2005/2, n° 58, p. 9.
 - 2 De nombreux travaux pointent ainsi le fait que l'institution policière subit une « pression » croissante « au résultat » qui se manifeste notamment par l'obligation faite aux policiers de produire des chiffres censés rendre compte de leur activité (voir par exemple Ocqueteau (Frédéric), *Mais qui donc dirige la police ? Sociologie des commissaires*, Paris : Armand Colin, 2006, p. 96 et Boussard (Valérie) « Les policiers de sécurité publique et l'obligation de faire du chiffre » in Boussard (Valérie), Demazière (Didier), Milburn (Philip), *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010).
 - 3 L'article 12 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen dispose en effet que « la garantie des droits de l'Homme et du Citoyen nécessite une force publique : cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée ».
 - 4 Monjardet (Dominique), « La police : professionnalisme et modernisation », in Warin (Philippe) (dir.), *Quelle modernisation des services publics ? Les usagers au cœur de la réforme*, Paris : La Découverte, 1997.
 - 5 Nous n'ouvrons pas ici de discussion autour de la notion d'État de droit. Sans en nier le caractère problématique, nous nous contentons de l'utiliser comme outil descriptif de l'État lorsque, formellement au moins, il s'applique à lui-même, dans ses rapports avec ses sujets, les lois qu'il établit, que ces lois soient, par ailleurs, considérées comme l'expression de l'intérêt général ou d'intérêts particuliers, de classe notamment.
 - 6 Loubet del Bayle (Jean-Louis), *Police et politique*, op. cit. p. 209.
 - 7 Symétriquement, l'État de droit rend nécessaire l'existence de règles formelles régissant l'usage que peut faire le pouvoir de la police.
 - 8 Nous reprenons ici le terme proposé par Jean-Louis Loubet del Bayle dans le modèle fonctionnaliste qu'il propose (Loubet del Bayle (Jean-Louis), *Police et politique*. op. cit. p. 128 et

« bras séculier du pouvoir »¹, la police concourt à l'application de lois que ses membres « n'ont pas élaborées et qu'ils ont à mettre en œuvre quels que soient leurs sentiments personnels sur la pertinence ou l'opportunité de leur contenu »² ; et ensuite 2) qu'elle comporte un fort degré de formalisation des relations sociales et du procès de travail et est dotée d'une structure hiérarchisée, en vertu de laquelle les attributions et compétences sont fonction de la position occupée. Cette division verticale du travail se traduit par l'existence de corps différenciés : les services sont dirigés par un « corps de conception et de direction » (les commissaires, contrôleurs et inspecteurs généraux), sont mis en action par un « corps de commandement » (les officiers), qui a autorité sur un « corps d'encadrement et d'application » (brigadiers et gardiens de la paix) formant la *base* de l'édifice policier.

Pour autant, et dès lors que sont observées les pratiques effectives, la police ne peut être envisagée comme « pure instrumentalité »³. Outre le fait que les policiers sont susceptibles de se mobiliser pour résister collectivement (et, parfois, faire échec) aux injonctions qui leur viennent du « haut »⁴, ils bénéficient également, dans le cadre de leur activité courante, d'une très large autonomie d'action, autonomie qui, d'une certaine manière, croît en raison inverse de la

suiv.). Selon cette analyse, le soutien du « système politique » est d'abord le soutien de l'État, du régime mais aussi des « autorités » (du gouvernement notamment) et des décisions produites par le système (la loi). Ces différentes dimensions du soutien ne sont pas sans poser problème : à partir de quel moment peut-on par exemple parler de « politisation » de la police ?

- 1 Berlière (Jean-Marc) et Peschanski (Denis), « Histoires de polices au miroir de la comparaison », in Berlière (Jean-Marc) et Peschanski (Denis) (dir.), *Pouvoirs et polices au XXème siècle : Europe, États-Unis, Japon, op. cit.*, p. 12.
- 2 Loubet del Bayle (Jean-Louis), *La police, Approche socio-politique*, Paris : Montchrestien, 1992, p. 68.
- 3 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police, op. cit.*, p. 304.
- 4 Pierre Favre écrit ainsi : « La police peut ainsi apparaître comme un grand corps largement imperméable aux injonctions et aux efforts de réforme » (Favre (Pierre) « Quand la police fabrique l'ordre social » Un en deçà des politiques publiques de la police ? », art. cité, p. 1239 et 1240). Voir également Mann (Patrice), « Pouvoir politique et maintien de l'ordre. Portée et limites d'un débat », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-3, p. 435-455 et Brodeur (Jean-Paul), « La police, mythe et réalité ». *Criminologie*, volume 17, numéro 1, 1984, p. 9-41.

position occupée dans la hiérarchie. C'est là un fait particulièrement bien renseigné par les études sociologiques attentives aux pratiques policières¹. Elles montrent en effet que les policiers de base, loin de devoir se conformer à des prescriptions strictes émanant de leur hiérarchie, sont – en partie au moins – en capacité de définir eux-mêmes à la fois les tâches qu'ils ont à effectuer et les modalités de leur action². D'abord, ils peuvent (et, en un sens, doivent), dans une certaine mesure, effectuer une *sélection* parmi les demandes qui leur sont adressées par la hiérarchie ou par le public, établir des priorités, décider d'agir ou non. L'urgence « objective » de la demande ou le caractère plus ou moins explicitement impératif de l'injonction hiérarchique ne déterminent pas de manière directe cette sélection : l'une comme l'autre passent en effet par le filtre des représentations et perceptions individuelles et collectives, de l'*intérêt* prêté aux tâches (ou de leur

1 Parmi l'ensemble des références disponibles en la matière, il faut d'abord mentionner les premiers travaux empiriques conduits par William Westley dans le cadre d'une thèse soutenue en 1951 et publiée en 1970 (Westley (William A.), *Violence and the police, A sociological study of law, custom and morality*, Cambridge : The MIT Press, 1970), les ouvrages de Jerome Skolnick (*Justice without Trial*, New York : John Wiley, 1966), de Peter Manning (Manning (Peter), *Police Work : the social organization of policing*, Cambridge : The MIT Press, 1977), de William Ker Muir (Ker Muir (William), *Police, Streetcorner Politicians*, Chicago : The University of Chicago Press, 1977). La recherche française contemporaine sur la police a également fait la part belle à l'ethnographie des pratiques policières. Voir par exemple Jobard (Fabien), *Bavures policières ? La force publique et ses usages*, Paris : La Découverte, Textes à l'appui, 2002 ; Fassin (Didier), *La force de l'ordre, Une anthropologie de la police des quartiers*, Paris : Seuil, 2011 ; Gauthier (Jérémy), *Origines contrôlées, La police à l'épreuve de la question minoritaire à Paris et à Berlin*, Thèse de doctorat, sous la direction de Lévy (René) et Albrecht (Hans-Jörg), Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 2012 ; Mainsant (Gwenaëlle), *L'État et les illégalismes sexuels, Ethnographie et sociohistoire du contrôle policier de la prostitution à Paris*, Thèse de doctorat sous la direction de Fassin (Didier), EHESS, Paris, 2012.

2 Il faudrait sans doute faire une exception pour les gardiens de la paix membres de Compagnies Républicaines de Sécurité (CRS), engagés dans des opérations de maintien de l'ordre. Sur ce point, voir Monjardet (Dominique), « Le maintien de l'ordre : technique et idéologie professionnelles des C.R.S. », *Déviance et société*, Vol. 12, n°2, 1988, p. 101-126 et « L'organisation du travail des CRS et la maintien de l'ordre », in Favre (Pierre), Fillieule (Olivier), Jobard (Fabien), *L'atelier du politiste. Théories, actions, représentations*, Paris : La Découverte, 2007. Plus généralement sur la police de maintien de l'ordre, voir également Bruneteaux (Patrick), *Maintenir l'ordre. Les transformations de la violence d'État en régime démocratique*, Paris : Presses de sciences po, 1996 et Fillieule (Olivier) et Della Porta (Donatella) (dir.), *Police et manifestants. Maintien de l'ordre et gestion des conflits*, Paris : Presses de la FNSP, 2006.

appréhension comme « sale boulot ») et d'intérêts beaucoup plus matériels (tels que, par exemple, le respect des horaires prévus de fins de service). Les policiers bénéficient en outre d'une grande latitude dans l'appréciation des situations rencontrées et dans la réponse à leur apporter¹ : procéder ou non à un contrôle d'identité, sanctionner ou non une infraction, enregistrer ou non une plainte... Ainsi, « à l'opposé d'un travail d'exécution analysable en termes de prescription-exécution–contrôle, on observe une situation de travail où le choix des tâches réellement effectuées et/ou des modes opératoires est très largement le fait des opérateurs eux-mêmes »². L'autonomie des policiers de terrain est telle³ que les échelons supérieurs de la hiérarchie sont parfois conduits à retraduire *a posteriori* les choix du « bas » pour les rendre compatibles avec les directives émises au plus haut niveau⁴. Dès lors, la question « Que fait la police ? » ne peut trouver de réponse satisfaisante dans le seul recensement ni des missions qui lui sont assignées par le pouvoir ni des directives émanant du « corps de conception ». Ce

1 Il est clair cependant que les modalités de l'intervention policière sont également tributaires des réactions des autres protagonistes de la situation (victime, témoin, auteur présumé...), chacun contribuant à définir le cadre d'interaction.

2 Monjardet (Dominique), « Police et sociologie : questions croisées », *Déviance et société*, 1985, vol. 9, n°4, p. 302 et 303.

3 En un sens, cette autonomie relève de la nécessité fonctionnelle. « Cette marge de pouvoir discrétionnaire est nécessaire à l'exercice des tâches policières », écrit ainsi Marc Alain (Alain (Marc), « Les heurts et les bonheurs de la coopération policière internationale en Europe, entre la myopie des bureaucrates et la sclérose culturelle policière », *Déviance et société*, 2000, Vol. 24, n°3, p. 250). On peut en effet parler d'une forme d'indétermination du travail policier, qui tient à la multitude des missions que les agents sont amenés à exercer, à la diversité et à la singularité des situations rencontrées, ainsi qu'à l'imprévisibilité potentielle des réactions de ceux qui y sont engagés. En ce sens, sauf à ne plus être en mesure de remplir les fonctions qui lui sont assignées, l'organisation policière ne peut être « taylorisée » à l'extrême. Une trop grande parcellisation des tâches et une stricte division verticale du travail entre concepteurs et exécutants - ces derniers (les policiers sur le terrain) étant alors employés à des tâches très précisément codifiées *ex ante* - la rendraient inefficace.

4 « L'inversion hiérarchique consiste en la nécessité, tout le long de la ligne hiérarchique et de bas en haut, d'enregistrer, classer, "filtrer" les initiatives et les décisions des exécutants pour les intégrer dans les cadres et les codes des activités légitimes strictement définies de l'organisation et, le cas échéant, les sanctionner » (Monjardet (Dominique), « Police et sociologie : questions croisées », art. cité, p. 304). Voir également Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police, op. cit.*, p. 88 à 98.

sont bien, en grande partie, les policiers eux-mêmes, et, singulièrement, les policiers subalternes, du « bas de l'échelle »¹, qui déterminent « ce que fait la police », les fins qu'elle poursuit et les moyens qu'elle emploie². Bien loin de l'idéal-type weberien³, la police apparaît – ainsi que le signale Michael Lipsky lui-même – comme une *street-level bureaucracy*⁴, caractérisée par le pouvoir discrétionnaire que sont en mesure d'exercer les « petits fonctionnaires »⁵ dans leurs interactions avec le public. Dès lors, elle ne peut être considérée comme un

-
- 1 Pour reprendre le titre de l'ouvrage suivant : Cours-Salies (Pierre) et Le Lay (Stéphane), *Le bas de l'échelle, La construction sociale des situations subalternes*, Romeville Saint Agne : Erès, 2006.
 - 2 Monjardet évoque ainsi une forme d'« involution des buts » : « Par involution des buts, on entendra ainsi la tendance, dans tout appareil défini comme instrumental, donc encadré par des objectifs et des moyens définis en dehors de lui, à tenter de se ressaisir de la détermination des objectifs et des moyens, à redéfinir en son sein les buts légitimes et les moyens prescrits, à s'appréhender lui-même comme l'objet et la fin de son activité » (Monjardet (Dominique), « Police et sociologie : questions croisées », *art. cit.*, p. 308).
 - 3 Weber (Max), *Économie et société, tome 1, Les catégories de la sociologie, op. cit.*, p. 294 à 297.
 - 4 Lipsky (Michael), *Street-level bureaucracy, op. cit.*, p. 15.
 - 5 Nous empruntons l'expression à Philippe Warin bien que celui-ci conteste la thèse de Lipsky et les travaux qui s'en inspirent. Il estime en effet que la majorité des fonctionnaires appliquent les règlements et procédures prescrits, en vertu d'un attachement à un « principe de justice » et dans un « souci d'équité » (Warin (Philippe), *Les dépanneurs de justice, Les « petits fonctionnaires », entre qualité et équité*, Paris : LGDJ, 2002). Cette proposition ne nous semble cependant pas à même d'invalider le modèle de la *street-level bureaucracy*. D'abord, elle s'appuie sur le recueil de *déclarations* dans le cadre d'une enquête par questionnaire et non sur la base d'*observations des pratiques* effectives. Ensuite, Warin reconnaît lui-même qu'« une minorité de fonctionnaires [...] opère [il faudrait plutôt dire « déclare opérer »] régulièrement sur le mode de l'arrangement avec les règles » et qu'« on les trouve plutôt à la préfecture, à la Trésorerie générale, à la *direction de la Sécurité Publique* » (*ibid.* p. 83, c'est nous qui soulignons). Cette dernière indication conforte plutôt l'idée selon laquelle les policiers (bien qu'ils ne relèvent pas tous de la direction de la Sécurité Publique) exercent bien un pouvoir discrétionnaire, dont Warin semble d'ailleurs admettre plus généralement l'existence. Mais celui-ci serait exercé non pour contourner les règles mais pour mieux les mettre en œuvre. Il s'agirait, pour les petits fonctionnaires, de « subordonner leur action à une idée de justice sociale » (*ibid.* p. 88). Si l'on suit bien le raisonnement, c'est moins la *lettre* que l'*esprit* de la Loi qui orienterait les actions des agents des administrations, ceux-ci pouvant choisir de déroger à la première pour mieux se conformer au second. En admettant que les choses se passent ainsi, il faudrait s'interroger sur les principes de jugement que les agents mettent en œuvre pour estimer qu'une situation particulière commande, plus qu'une autre, de s'en tenir à la *lettre* ou de se référer à l'*esprit*. Est-on par ailleurs assuré que les agents font la même lecture de l'*esprit* de la Loi, qu'ils partagent une même conception de la « justice sociale » ? Dans le cas contraire, s'ils investissent dans leur action, des convictions personnelles, ils sont bien des *policy makers*. Pour une discussion de l'ouvrage de Warin, voir également Weller (Jean-Marc), « Le travail administratif des petits bureaucrates : enjeux et transformations », in Dreyfus (Françoise) et Eymery (Jean-Michel), *Science politique de l'administration, Une approche comparative*, Paris : Economica, 2006.

instrument inerte, contrairement à ce que présuppose sa caractérisation, dans le cadre d'une théorie d'inspiration marxiste¹, comme « Appareil d'État » qui conduit à (ne) l'envisager (que) comme un outil au service de la domination d'une classe sur une autre et autorise à « faire l'économie de l'observation des pratiques »².

1.2. La question de la culture policière

En saisissant la police « par le bas », en étant attentifs aux « pratiques locales »³, aux « schèmes cognitifs et institutionnels mobilisés par les acteurs au sein de l'institution policière pour désigner et classer ce qu'ils font »⁴, sociologues et politistes montrent que, sans y être complètement étranger, le travail des policiers de base n'est pas réductible à la mise en œuvre de procédures standardisées et conçues en amont à des niveaux hiérarchiques supérieurs. Quand bien même leur activité est contrainte (autant que définie et rendue possible) par un ensemble de prescriptions et d'interdits de nature législative ou réglementaire (Constitution, code de procédure pénale, code de déontologie...) et d'injonctions hiérarchiques plus ou moins formalisées, selon une logique bureaucratique, les policiers ne se trouvent pas pour autant munis de toutes les règles pratiques susceptibles de « dicter en toutes circonstances le détail des conduites et des modes opératoires »⁵ adaptés aux situations concrètes qu'ils rencontrent⁶ et dans

1 Pour un exemple de ce type d'approche, voir Gleizal (Jean-Jacques), *La police nationale. Droit et pratique policière en France*, Grenoble : Presse nationale de Grenoble, 1974.

2 Bourdieu (Pierre), « Le mort saisit le vif. Les relations entre l'histoire réifiée et l'histoire incorporée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, n°32-33, p. 4.

3 Avril (Christelle), Cartier (Marie), Siblot (Yasmine), « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation ? », art. cité, p. 10.

4 Mainsant (Gwenaëlle), « L'état en action : Classements et hiérarchies dans les investigations policières en matière de proxénétisme », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n°72, p. 38.

5 Monjardet (Dominique), « La culture professionnelle des policiers », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-3. p. 394.

6 Le travail policier est, de ce point de vue, comparable à celui des surveillants de prison, en prise

lesquelles, dès lors, sont engagées des opérations de qualification, de codage, d'interprétation, de typification. Certains travaux¹ – qui s'attachent le plus souvent à rendre compte des phénomènes d'apparition de la violence policière dans les interactions avec le public² - insistent alors sur la *logique de la situation* pour rendre compte de l'agir policier *en situation*. Cette perspective ethnométhodologique ou pragmatiste semble considérer que « la vérité de l'interaction est toute entière dans l'interaction »³. Pourtant, en ce domaine comme en d'autres⁴, l'interaction est « enserrée dans des contraintes qui resteraient incompréhensibles si elles étaient seulement ramenées aux seules propriétés immédiatement visibles de la situation⁵ ». D'autres travaux mettent au contraire l'accent sur la culture professionnelle dont seraient porteurs les policiers et qui déterminerait les comportements adoptés dans le courant de leur activité.

A la suite des enquêtes de Westley⁶ et de Skolnick⁷, s'est d'abord

avec une « contradiction fondamentale » entre la logique bureaucratique et la logique du maintien de l'ordre (Chauvenet (Antoinette), Orlic (Françoise), Benguigui (Georges), *Le monde des surveillants de prison*, Paris : PUF, 1994). Voir également Benguigui (Georges), Chauvenet (Antoinette), Orlic (Françoise), « Prisons sous surveillance. Le personnel des prisons. Essai de sociologie du travail », *Déviance et société*, n°22, 1992, p. 491-497.

- 1 Voir par exemple Bittner (Egon), « De la faculté d'user de la force comme fondement du rôle de la police », art. cité ou Reiss (Albert), « Violences policières. Réponses à des questions-clefs » [1968], in Brodeur (Jean-Paul) et Monjardet (Denis) (ed.), *Connaître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris : Les cahiers de la sécurité intérieure, hors-série, 2003, p. 105-125.
- 2 Pour une revue de la littérature sociologique anglo-saxonne consacrée aux violences policières, on peut se référer à Jobard (Fabien), *Les violences policières, État des recherches dans les pays anglo-saxons*, Paris : L'Harmattan, 1999.
- 3 Nous reprenons ici une formule de Pierre Bourdieu : « la vérité de l'interaction n'est jamais toute entière dans l'interaction telle qu'elle se livre à l'observation » (Bourdieu (Pierre), *Choses dites*, Paris : Minuit, 1987, p. 151).
- 4 Voir par exemple la critique adressée par Christelle Avril, Marie Cartier et Yasmine Siblot aux « recherches sociologiques [qui] ont contribué à donner une vue plus rapprochée du fonctionnement quotidien des administrations, des pratiques de leurs agents de divers grades et des relations effectives qu'ils ont entre eux », tout en tendant à « décontextualiser les interactions étudiées » in Avril (Christelle), Cartier (Marie), Siblot (Yasmine), « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation ? », art. cité, p. 9.
- 5 Jobard (Fabien), « Le nouveau mandat policier : faire la police dans les zones dites de "non-droit" », *Criminologie*, vol. 38, n° 2, 2005, p. 112.
- 6 Westley (William A.), *Violence and the police, A sociological study of law, custom and morality*, op. cit.
- 7 Skolnick (Jerome), *Justice without trial*, New York : John Wiley, 1975 (1966).

développée, particulièrement dans le monde anglo-saxon, une tradition sociologique identifiant une *working personality* (« prédisposition à percevoir et à agir d'une certaine façon »¹) policière, façonnée dans et par le travail policier. Selon Skolnick, ses traits principaux (le soupçon, l'isolement social, la solidarité interne, un malentendu avec le public, l'exercice de l'autorité, un rapport ambigu à la morale, la fermeture sur le corps, le conservatisme et la pression informelle à l'efficacité)² et partagés par tous résultent des exigences particulières de l'emploi. Ce dernier combine en effet trois caractéristiques - qu'il est possible de retrouver isolément dans d'autres professions -, que sont l'exposition au danger, la nécessité d'imposer une relation d'autorité avec le public et le souci de l'efficacité, et qui en font la spécificité. Cette thèse appelle plusieurs objections. On peut d'abord, avec Monjardet, mettre en question le lien établi entre « une situation de travail et les propriétés que celle-ci générerait chez ceux qui la partagent »³. Les « caractéristiques de l'emploi » retenues⁴ ont-elles, comme variables indépendantes, le statut de « données » « objectives » ou bien font-elles l'objet d'une appréciation subjective, éventuellement différenciée ? *Quid*, par exemple, du « danger » ? Une même situation peut ainsi être qualifiée de « dangereuse » par certains et non par d'autres, et, quand elle l'est, elle peut encore faire l'objet d'un jugement positif ou négatif, selon que ce qui apparaît comme une « prise de risque » est valorisé ou non. De la même manière, est-on bien certain que les critères d'efficacité font l'objet d'une définition partagée par tous ? Si la situation de travail ne peut être définie indépendamment des perceptions qu'en ont les individus, on peut difficilement admettre qu'elle soit au fondement d'une culture professionnelle commune.

1 *Ibid.*, p. 42-43.

2 *Ibid.*, p.45.

3 Monjardet (Dominique), « La culture professionnelle des policiers », art. cité, p. 397 et 398.

4 Ces caractéristiques elles-mêmes pourraient être débattues. Ainsi, l'« exposition au danger » ne caractérise pas, loin s'en faut, l'activité de tous les policiers.

L'existence d'une culture policière unique et homogène est d'ailleurs remise en cause par une série de travaux. Ainsi, l'enquête menée aux États-Unis dans les années 1970 par Elizabeth Reuss-Ianni et Francis Ianni¹ conduit ces derniers à établir une distinction entre policiers de terrain et responsables des services, entre une *street-cop culture* et une *management cop culture*, qui proposent des visions différentes voire conflictuelles des objectifs comme des modes opératoires de la police. En France, c'est d'abord l'enquête dite *Interface* qui, à partir des réponses à un questionnaire administré à près de 70 000 policiers, rend visible la diversité, au sein de la police nationale, des représentations du métier, des rapports à la loi et des conceptions des relations avec le public². Ce résultat est confirmé par l'étude récente menée par Philippe Coulangeon, Geneviève Pruvost et Ionela Roharik³ qui donne à voir la pluralité des « idéologies professionnelles »⁴. « Ainsi se dessinent à l'intérieur de la profession des univers idéologiques structurés et contrastés, ce qui conduit [...] à rompre avec l'idée d'unité »⁵ et à penser la culture policière comme un « espace de débats »⁶, « délimité par les deux dimensions que sont les enjeux majeurs de la fonction policière, son rapport à la loi et son rapport à l'autre (au non policier) »⁷. Sans nier la pertinence du concept de « culture policière », ces travaux indiquent donc que « la culture professionnelle n'est pas ce qui amènerait les policiers à se ressembler, mais ce qui les rassemble sur le forum des débats qui,

1 Reuss-Ianni (Elisabeth), Ianni (Francis), « Street Cops and Management Cops. The Two Cultures of Policing » in Punch (Maurice) (dir), *Control in the Police Organization*, Cambridge (MA) : MIT Press, 1983 et Reuss-Ianni (Elisabeth), *Two Cultures of Policing. Street Cops and Management Cops*, New Brunswick/London : Transaction Publishers, 1993.

2 Hauser (Gilles), Masingue (Bernard), *Les Policiers, leurs métiers, leur formation*, Paris : La Documentation française, 1983.

3 Coulangeon (Philippe), Pruvost (Geneviève), Roharik (Ionela), 1982-2003 : *enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5 221 policiers*, Rapport au ministère de l'Intérieur, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 2003.

4 Coulangeon (Philippe), Pruvost (Geneviève), Roharik (Ionela), « Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police », *Revue française de sociologie*, 2012/3, n° 533, p. 493-527.

5 Champy (Florent), *La sociologie des professions*, Paris : PUF, 2009, p. 113.

6 Monjardet (Dominique), « La culture professionnelle des policiers », art. cité, p. 398.

7 *Ibid.*, p. 409.

pour eux, sont professionnellement significatifs »¹.

La rupture avec la vision d'une culture professionnelle résultant des caractéristiques « objectives » de la situation de travail oblige par ailleurs à porter attention à l'ensemble des processus qui composent la socialisation professionnelle.

Les travaux de John Van Maanen² constituent, en la matière, une référence incontournable. La fabrication des policiers (*the making of policemen*) est analysée par Van Maanen comme un processus qui débute avant même l'entrée dans la police, au moment du « choix » de la carrière et se poursuit avec l'admission en école de police et la scolarité, au cours de laquelle, soumise à « la discipline dure – et souvent arbitraire – de l'organisation »³, la jeune recrue se forme aux « aspects les plus techniques du travail de police »⁴ et y développe un sentiment d'appartenance au groupe de pairs. L'entrée sur le terrain qui suit la formation en école constitue ensuite une étape décisive (« le choc de la réalité amenant à la pleine conscience d'être un policier »⁵), la recrue faisant, en quelque sorte, l'expérience de son inexpérience. Au cours de cette phase d'apprentissage pratique, la formation reçue en école est régulièrement disqualifiée par les policiers aguerris qui initient les novices et les mettent à l'épreuve. La dernière étape de ce processus de fabrication (que Van Maanen nomme « évolution ») est celle de la confrontation des attentes et des représentations que le jeune policier a nourries à l'égard du métier à la « réalité » de son exercice. Elle est marquée par un ensemble de désillusions : désillusion à l'égard du travail lui-même, dont une

1 *Ibid.*, p. 409.

2 Voir notamment Van Maanen (John), « Observations on the Making of policemen », *Human Organisations*, 32 (4), 1973, p. 407-418 et Van Maanen (John), « Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in a urban police department », *Administration Science Quarterly*, 20, 1975, p. 207-228. L'article de 1973 est repris, traduit en Français sous le titre « Comment devient-on policier ? », dans Brodeur (Jean-Paul) et Monjardet (Denis) (éd.), *Connaître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne, op. cit.*, p. 129-154.

3 Van Maanen (John), « Comment devient-on policier ? », art. cité, p. 136.

4 *Ibid.*, p. 136.

5 *Ibid.*, p. 141.

bonne partie est constituée de tâches jugées peu gratifiantes et auxquelles il s'agit d'essayer d'échapper ; désillusion à l'égard de l'organisation qui se traduit par un rejet silencieux des normes et procédures définies par la hiérarchie ; désillusion à l'égard du public, avec lesquelles les relations se révèlent le plus souvent d'une qualité bien inférieure aux anticipations. Finalement, la socialisation professionnelle du policier s'apparente alors avant tout à un processus de formation d'un sentiment d'appartenance au groupe qu'il constitue avec ses collègues, d'une conscience de faire partie d'un « nous » qui s'oppose à un « eux » composé des supérieurs et du public (« a gradual development of an "in the same boat" consciousness »¹) et de conformation à une attitude consistant en priorité à éviter les ennuis (« a "don't make wave" occupational philosophy »²). « *En devenant semblable à ses pairs dans sa manière de sentir et de réagir*, la recrue évite la censure du département, de son supérieur et, plus important, de ses collègues » écrit Van Maanen³. Ainsi décrite, la socialisation professionnelle apparaît également comme le processus au cours duquel s'acquiert une culture relativement homogène⁴, qui se construit pour l'essentiel indépendamment des prescriptions officielles de l'organisation (voire contre elles) et se transmet d'une génération à l'autre⁵.

C'est par rapport au modèle canonique développé par Van Maanen, et non

1 Van Maanen (John), «Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in a urban police department», art. cité.

2 *Ibid.*

3 Van Maanen (John), « Comment devient-on policier ? », art. cité, p. 152. C'est nous qui soulignons.

4 Ainsi, selon Van Maanen, « the police culture can be viewed as molding the attitudes - with numbing regularity - of virtually all who enter » (Van Maanen (John), «Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in a urban police department», art. cité).

5 Critique à l'égard de cette thèse, Janet Chan estime ainsi qu'à la suite des travaux de Van Maanen, la culture policière a été largement envisagée par la sociologie de la police comme un « système de valeurs et de représentations partagées, qui se transmet d'une génération à la suivante » (« a system of shared values and understandings which is passed on from one generation »), l'intégration progressive de cette culture policière par les nouvelles recrues se traduisant par l'adoption d'attitudes conservatrices et cyniques ainsi que de pratiques déviantes (« The conventional wisdom is that as recruits become integrated into the operational ("street cop") culture, they adopt conservative, cynical attitudes as well as deviant practices ») (Chan (Janet), « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », *Droit et société*, 2004/1 n°56-57, p. 328).

sans lui faire subir des aménagements plus ou moins importants, que vont se positionner des travaux, qui, à sa suite, interrogent la socialisation professionnelle des policiers. Ainsi, Nigel G. Fielding¹ approfondit la distinction déjà présente chez Van Maanen entre socialisation formelle et socialisation informelle². La première, qui se réalise pour l'essentiel en école de police, résulte des « efforts planifiés de l'organisation pour transformer les recrues » (« the planned efforts of the organization to transform recruits into novice members ») tandis que la seconde opère dans les interactions avec les pairs, au cours desquelles se transmet la « culture du métier » (« the occupational culture of police officers »³). Cette dernière semble prendre le pas sur les acquis de la socialisation formelle, à mesure que les jeunes recrues se confrontent aux réalités du métier, confrontation qui n'est pas sans susciter, comme le signalait également Van Maanen, déceptions et désillusions. Toutefois, Fielding, notant que l'individu est à la fois « créateur et créature de l'organisation »⁴, défend une conception moins « mécanique » de la socialisation professionnelle. Il estime ainsi qu'entre la culture professionnelle et l'individu s'interposent les « perceptions individuelles » de ce dernier, celles-ci pouvant entraîner un refus d'adhérer à celle-là. Il est alors conduit à rompre avec l'idée d'unité de la culture policière⁵, évoquant ainsi l'existence de « sous-cultures

1 Fielding (Nigel G.), *Joining Forces. Police training, socialization and occupational competence*, London : Routledge, 1988.

2 Pour une discussion de la distinction entre socialisation formelle/socialisation informelle, voir Moreau de Bellaing (Cédric), *La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse de doctorat, sous la direction de Favre (Pierre), Paris : Institut d'Études Politiques, 2006, notamment p. 115 à 128. Voir également Moreau de Bellaing (Cédric), « De l'obligation à la ressource, L'apprentissage différencié des rapports au droit à l'École nationale de police de Paris », *Déviante et société*, 2010, Vol. 34, n°3, p. 325-346.

3 Fielding (Nigel G.), *Joining Forces. Police training, socialization and occupational competence*, *op. cit.*, p. 1.

4 *Ibid.*, p. 205.

5 « Il ne faut pas oublier qu'entrer dans la police n'est pas automatiquement entrer dans la culture, que certains policiers ne veulent pas et ne voudront jamais adhérer à cette culture, qu'il y a plus d'une culture policière et que les décisions individuelles sont toujours l'expression d'une perspective individuelle » écrit-il (*Ibid.*, cité par Gorgeon (Catherine), « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », *Criminologie*, XXIX, n°2, 1996, p. 145).

policières » quoiqu'« aucune hypothèse [ne soit] avancée sur les éléments structurant ces différentes sous-cultures »¹.

Alors que les études de Van Maanen et Fielding reposent sur un travail d'observation ethnographique, Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon tentent de saisir « en temps réel »² les effets de la socialisation professionnelle au moyen d'une enquête quantitative longitudinale³. Suivant une promotion de gardiens de la paix qu'ils interrogent à six reprises entre 1992 et 2002, Monjardet et Gorgeon mettent d'abord en évidence, par delà certains traits communs, « la variété des motivations, des connaissances et des attentes »⁴ des recrues au moment de leur entrée en école de police. Si « l'année de scolarité resserre la

1 Gorgeon (Catherine), « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », art. cité, p. 145.

2 Gorgeon Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », in Monjardet (Dominique), *Notes inédites sur les choses policières, 1999-2006*, Paris : La Découverte, 2008, p. 233.

3 Les différents temps de cette enquête sont successivement présentés dans : 1) Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle : 1167 recrues- description de la 121ème promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 1992 ; 2) Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121ème promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 1 : La formation initiale*, Paris : Institut des Haute Études de la Sécurité Intérieure, 1993 ; 3) Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 2 : La titularisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 1996 ; 4) Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 3 : La banalisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure et 5) 1996 ; Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121ème promotion des élèves gardiens de la paix. La socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard. Tome 4 : La cristallisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 2004. Pour une présentation résumée des résultats de cette enquête, on peut se référer à Gorgeon Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », art. cité, p. 229-243. C'est à cette présentation que nous nous référons le plus souvent ici. Signalons qu'une enquête a été conduite au Québec sur le même modèle par Marc Alain. Voir notamment Alain (Marc), « L'éthique policière est-elle soluble dans l'eau des contingences de l'intervention ? Les recrues québécoises, trois ans après la fin de la formation initiale », *Déviance et société*, 2007, Vol. 31, n°3, pp. 257-282.

4 Gorgeon Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », art. cité, p. 237.

diversité initiale »¹ et occasionne, chez certains, une forme de désenchantement liée à la découverte de certaines tâches non anticipées, il n'en demeure pas moins qu'« à l'issue de la scolarité, ce qu'indiquent les données, c'est [...] le pluralisme maintenu des recrues sur l'ensemble des variables significatives dans la définition de la police, de ses missions, des métiers qui y correspondent, des rapports qu'elle doit entretenir avec l'autre et avec la loi »². Après une année d'expérience, comme le montrent déjà Van Maanen et Fielding, « le désenchantement s'accroît »³ mais les gardiens de la paix interrogés continuent d'être porteurs de représentations très différentes de la police. La poursuite de la carrière (cinq ans après la sortie de l'école) entraîne ensuite une recombinaison des critères et principes de différenciation de la population étudiée puis leur stabilisation. Finalement, après dix ans d'activité, au cours desquels certains clivages se renforcent, Monjardet et Gorgeon observent une « *crystallisation* du pluralisme policier »⁴, qui valide l'hypothèse selon laquelle les « différents temps de la socialisation professionnelle n'agissent pas uniformément sur l'ensemble des jeunes filles et des jeunes gens qui ont embrassé la profession de policier mais que, bien au contraire, le pluralisme des opinions, attentes et attitudes à l'égard du métier [...] vont servir de "filtre", de tamis à travers lequel vont être reçus et vécus l'ensemble des événements composant les différentes étapes de leur socialisation professionnelle »⁵. Cette dernière proposition ouvre une piste de recherche et soulève une objection.

D'abord, elle invite à s'intéresser aux conditions qui rendent possible cette diversité des représentations et conceptions, des rapports au métier et des manières de le vivre, et à les chercher jusques et y compris dans les expériences

1 *Ibid.*, p. 238.

2 Gorgeon (Catherine), « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », art. cité, p. 151.

3 Gorgeon Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », art. cité, p. 239.

4 *Ibid.*, p. 242.

5 *Ibid.*, p. 233.

socialisatrices vécues avant l'entrée dans le métier ou en dehors de celui-ci¹. À partir d'une enquête longitudinale au cours de laquelle elle collecte des matériaux variés (entretiens, questionnaires, observations), la sociologue australienne Janet Chan² montre ainsi que la socialisation professionnelle des policiers nouvellement recrutés contribue bien à façonner des attitudes communes (adoption d'une forme de « cynisme, désintérêt pour le travail administratif, défiance envers la hiérarchie et les individus extérieurs à la police, incluant le "public" »³) mais ne se réduit pas à l'adhésion passive à une culture homogène, leurs jugements sur le métier et l'organisation restant sous l'influence de leurs propres expériences. Dans le prolongement de ces travaux, David Pichonnaz entend également « insiste[r] sur « la diversité des habitus professionnels des nouvelles recrues et sur le rôle de leurs expériences antérieures »⁴.

En ayant recours au concept d'*habitus*, Chan comme Pichonnaz contribuent à fonder l'objection que l'on peut adresser aux enquêtes, qui, comme celle de Monjardet et Gorgeon, font un usage particulier de la notion de « culture policière ». Celle-ci semble être en effet essentiellement conçue – c'est aussi une conséquence des méthodes d'investigation employées - comme un ensemble de représentations, de valeurs, de croyances, duquel sont exclues les *pratiques*. Dans la

1 Réfléchir aux effets possibles de l'insertion de l'individu dans une pluralité de « sphères de vie », de son inscription dans différents statuts et de l'appropriation des rôles correspondants sur ses représentations (mais aussi ses pratiques et son engagement) dans le domaine professionnel, comme le proposent certains chercheurs travaillant sur le militantisme, pourrait, de ce point de vue, constituer un programme de recherche prometteur. Voir notamment Passy (Florence), « Interactions sociales et imbrication des sphères de vie. Une analyse phénoménologique des dynamiques de désengagement » in Fillieule (Olivier) (dir.), *Le désengagement militant*, Paris : Belin, 2005, p. 111-128.

2 Voir par exemple Chan (Janet B. L.), *Changing Police Culture. Policing in a Multicultural Society*, Cambridge : Cambridge University Press, 1997 et Chan (Janet B. L.), *Fair Cop. Learning the Art of Policing*. Toronto : University of Toronto Press, 2003.

3 « Cynicism, dislike of paperwork, and distrust of management and outsiders, including the general public » (Chan (Janet), « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », art. cité, p. 343).

4 Pichonnaz (David), *Former pour réformer. Sociologie de l'hétérodoxie policière et de l'entrée dans la profession*, Thèse de doctorat sous la direction de Offerlé (Michel) et Surdez (Muriel), Fribourg, Paris : Université de Fribourg et EHESS, 2014, p. 37.

tradition anglo-saxonne, la *cop culture* apparaît même comme le facteur explicatif des pratiques¹ (éventuellement déviantes), ainsi que le note Chan : « Police culture is therefore seen as a breeding ground for unprofessional practices »². Sont ainsi exclus du champ de la *culture* policière, toutes les « façons de faire », les routines, les postures corporelles, les gestes, les manières de s'approprier les objets, tels que l'uniforme, l'arme ou le véhicule sérigraphié, par lesquels l'appartenance à la police est rendue manifeste et est concrètement éprouvée. Or, la culture professionnelle des policiers ne saurait, ni plus ni moins que toute autre *culture*, être réduite à une dimension « purement idéale »³.

De cette présentation (qui n'a pas de prétention à l'exhaustivité)⁴ des principaux acquis de la sociologie de la police et des débats qui la traversent, émerge alors une série de questions imbriquées, qui restent en partie pendantes :

- S'il est acquis que les policiers de terrain bénéficient d'un pouvoir d'appréciation et d'une latitude d'action *en situation*, en quoi et dans quelle mesure cette autonomie est-elle néanmoins bornée par un ensemble de prescriptions, règles et procédures formelles qui contribuent à définir leur « mandat »⁵ ?

1 De ce point de vue, Didier Fassin note à juste titre que le concept de culture « fonctionne souvent de manière tautologique, puisqu'on suppose que les policiers font ce qu'ils font à cause de leur culture et que les raisons pour lesquelles ils le font constituent ce qui caractérise cette culture » (Fassin (Didier), *La force de l'ordre*, *op. cit.*, p.44)

2 Chan (Janet), « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », art. cité, p. 328.

3 Biland (Émilie), « Les cultures d'institution » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*, p. 178.

4 On l'aura compris, toute entière vouée à la construction de notre objet, cette « revue de littérature » (de laquelle sont absents de nombreux travaux importants) n'a pas pour ambition d'établir un état des lieux complet de la recherche sociologique sur la police.

5 Sur la notion de « mandat », voir Hughes (Everett C.), *Le regard sociologique*, *op. cit.* On doit à Jean-Paul Brodeur une métaphore particulièrement saisissante pour étudier le *mandat* policier. Celui-ci évoque en effet à son propos un « chèque en gris : « La signature et les montants consentis sont d'une part assez imprécis pour fournir au ministre qui l'émet le motif ultérieur

- Dans quelle mesure ces prescriptions, règles et procédures formelles sont-elles vécues comme des contraintes à l'action - auxquelles les policiers se plient « bon gré mal gré » ou qu'ils tentent de contourner, mais qui leur restent « extérieures » - ou font-elles l'objet d'une *appropriation* voire d'une *incorporation* ?
- L'intégration d'une « culture policière » se réduit-elle à l'adoption progressive de normes et de conduites, de représentations et de pratiques, caractérisées par une mise à distance des (voire une opposition aux) prescriptions, règles et procédures formelles ? Dans quelle mesure la socialisation professionnelle des policiers n'est-elle pas indissociablement un processus articulant socialisation formelle et socialisation informelle, socialisation planifiée et socialisation par les pairs ? L'une et l'autre doivent-elles nécessairement être opposées ?
- Dans quelle mesure la socialisation professionnelle détermine-t-elle l'agir policier ? Les policiers (n') agissent-ils (qu') en policiers ? Dans quelle mesure leurs représentations et pratiques sont-elles tributaires de ce qu'ils sont par ailleurs ?

La sociologie des institutions fournit, nous semble-t-il, un cadre théorique approprié pour se saisir de ces questions¹, qu'elle invite à reformuler.

d'une dé-négation plausible de ce qui a été effectivement autorisé ; ils sont toutefois suffisamment lisibles pour assurer au policier qui reçoit ce chèque une marge de manœuvre dont il pourra, lui aussi, affirmer de façon plausible qu'elle lui a été explicitement concédée » (Brodeur (Jean-Paul), « La police, mythe et réalité », *Criminologie*, volume 17, numéro 1, 1984, p. 33, article repris dans Brodeur (Jean-Paul), *Visages de la police, Pratiques et perceptions*, Montréal : Presses Universitaires de Montréal, 2003, p. 17-48).

1 S'en saisir et non y répondre, ce qui, cela va de soi, requiert un travail d'enquête, afin d'« éprouver la fécondité [de] notions [comme celle d'institution] dans l'analyse des données empiriques » (Lagroye (Jacques), « L'institution en pratiques », *Revue suisse de science politique*, 8 (3-4), 2002, p. 116). De ce point de vue, il convient de noter que cette thèse ne prétend pas prendre en charge l'ensemble de ces questions.

1.3. La police comme *institution*

« Partout où l'on nous distribue un uniforme, on nous offre également une peau »¹.

Erving Goffman

« Ainsi, l'histoire objectivée ne devient agie et agissante que si le poste, plus ou moins institutionnalisé, avec le programme d'action, plus ou moins codifié, qu'il enferme, trouve, à la façon d'un vêtement, d'un outil, d'un livre ou d'une maison, quelqu'un pour s'y retrouver et s'y reconnaître assez pour le reprendre à son compte, le prendre en main, l'assumer, et se laisser du même coup posséder par lui »².

Pierre Bourdieu

Toutes ces questions peuvent en effet se ramener à une interrogation sur « l'emprise qu'exerce l'institution sur celles et ceux qui s'investissent en elle »³.

Être policier, c'est être membre d'un groupement caractérisé par un degré élevé de cristallisation ou, mieux, d'*objectivité*⁴. Semblable sous ce rapport à l'Église catholique⁵, la police nationale est, si l'on peut dire, une institution « particulièrement institutionnalisée »⁶. En effet, elle est objectivée dans le langage (elle porte un nom connu de tous), dans des objets matériels (des bâtiments par exemple) qui sont également symboliques (uniformes). Y appartenir, c'est « recevoir une identité formelle »⁷, c'est occuper une place dans une hiérarchie elle-

1 Goffman (Erving), *Les cadres de l'expérience*, Paris : Minuit, 1991, p. 567.

2 Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, *op. cit.*, p. 182.

3 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », *art. cit.*, p.19.

4 Berger (Peter), Luckmann (Thomas), *La construction sociale de la réalité*, Paris : Méridiens Klincksieck, 1996.

5 Lagroye (Jacques), *Appartenir à une institution. Catholiques en France aujourd'hui*, *op. cit.*

6 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), avec Dubois (Vincent), Eyméri-Douzans (Jean-Michel), François (Bastien), Nay (Olivier), « Débat en forme de conclusion et d'ouverture. Perspective de la sociologie des institutions », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*, p. 308.

7 Lagroye (Jacques), François (Bastien), Sawicki (Frédéric), *Sociologie politique*, Paris : Presses de la FNSP, Dalloz, 2012, p. 143.

même objectivée (dans des « corps » et des « grades »), c'est se voir attribuer, selon sa position, des tâches particulières, et se conformer, pour les réaliser, à un ensemble de règles de conduite stabilisées (ce qui ne veut pas dire figées), qu'elles soient strictement codifiées (*i.e.* consignées dans des codes) ou existent sous la forme d'*usages*¹ et de pratiques ne nécessitant pas une réinvention permanente. C'est, finalement, être enserré dans un « système d'attentes réciproques »², se soumettre ainsi à des formes de contrôle social – formel³ ou informel – et s'exposer à des sanctions si ces attentes sont ignorées ou contournées. En ce sens, appartenir à la police nationale, c'est « penser dans les catégories qu'elle propose, agir comme il est légitime d'agir quand on fait partie de ses membres »⁴. C'est, dit autrement, adopter la *culture* de l'institution, culture indissociablement composée de représentations et de pratiques, de manières de voir et de manières d'agir.

Mais contre les conceptions qui tendent à prêter aux institutions « une réalité et une consistance propre, extérieure aux être sociaux qui n'auraient plus, dès lors, qu'à en subir l'influence ou à s'en émanciper »⁵, contre « les analyses qui réduisent les êtres humains à n'être que le produit de l'emprise institutionnelle, celle-ci leur tenant lieu de pensée, leur fournissant mécaniquement schémas d'action et catégories de compréhension, celles en un mot qui en font des

1 « La règle de droit est certes une dimension constitutive de l'institution en ce qu'elle oriente les manières d'agir et de penser, les modes de conduite et les croyances, les comportements et les représentations des acteurs [...]. Mais [...] elle n'est qu'une règle parmi une foule d'usages qui, s'ils ne sont pas formalisés, n'en ont pas moins une certaine solidité. Les règles codifiées ne sauraient se confondre avec l'ensemble des "règles institutionnelles" » écrit ainsi Olivier Nay (Nay (Olivier), *La région, une institution. La représentation, le pouvoir et la règle dans l'espace régional*, Paris : L'Harmattan, 1997 cité dans Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 338.

2 Lagroye (Jacques), François (Bastien), Sawicki (Frédéric), *Sociologie politique, op. cit.*, p. 143.

3 Sur « les instances de contrôle interne » (formel) dans la police nationale, voir Moreau de Bellaing (Cédric), *La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse citée.

4 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », art. cité, p.19.

5 Desage (Fabien), Sibille (Bastien), « L'emprise de l'institué, Forces et aléas du régime de "consensus" à la Communauté urbaine de Lille », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 151.

"machines" »¹, il faut immédiatement rappeler que ce sont « les pratiques qui [...] font exister »² les institutions. L'institué (ou l'objectivé) n'agit pas comme une force extérieure à laquelle seraient soumis passivement les individus³. Il ne s'actualise et ne se reproduit que dans les usages qu'en font ces derniers. Ainsi occuper une *position* dans la police nationale, c'est *tenir un rôle*, qui doit être approprié, qui nécessite un travail d'ajustement aux attentes de l'institution.

Pour les nouveaux entrants, l'école de police est, sans nul doute, un lieu où s'opère une partie de ce travail d'ajustement, « une lente conversion au statut de policier »⁴. La formation qui y est dispensée n'a pas pour unique objectif la transmission de connaissances et de techniques. Lieu de vie⁵, d'une vie collective, minutieusement réglée, fortement ritualisée et codifiée (levée des couleurs, mise au garde-à-vous, salut de type militaire, déplacement collectif au pas cadencé dans la cour d'Honneur...), lieu clos, dont l'accès et la sortie sont contrôlés et réglementés, dans lequel le port de l'uniforme est de rigueur, l'école de police se présente sous plusieurs aspects comme une « institution disciplinaire⁶ » pour parler comme Michel Foucault, comme une « institution totale »⁷ pour reprendre les termes d'Erving Goffman, ou, dans le vocabulaire d'Émile Durkheim⁸, comme « un milieu moral [...] toujours présent » qui « enveloppe de toutes parts ». L'enjeu de la scolarité est bien l'inculcation de dispositions à agir, penser, sentir et juger *en*

1 Lagroye (Jacques), *Appartenir à une institution, Catholiques en France aujourd'hui*, op. cit., p. 159.

2 Lagroye (Jacques), « L'institution en pratiques », art. cité, p. 115.

3 Pas plus qu'il n'est réductible à un ensemble de contraintes sous lesquelles les individus chercheraient à maximiser leur satisfaction ou dont ils devraient « s'arranger » pour se ménager des marges de liberté.

4 Moreau de Bellaing (Cédric), *La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse citée, p. 75. Voir également Cassan (Damien), *Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Angleterre. Le gardien de la paix et le constable*, Thèse de doctorat, sous la direction de Demailly (Lise) et Duprez (Dominique), Université de Lille 1, 2005.

5 Les élèves y sont internes.

6 Foucault (Michel), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris : Gallimard, 1975.

7 Goffman (Erving), *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris : Minuit, 1968.

8 C'est ainsi qu'il caractérise les premières écoles chrétiennes dans Durkheim (Émile), *L'évolution pédagogique en France*, Paris : PUF 1969, p. 38.

policier, la formation d'une *praxis*, d'un *eidos* et d'un *ethos*¹ policiers, qui se donne également à voir dans une *hexis* policière (postures, démarche)². Pour autant, et l'enquête de Monjardet et Gorgeon en atteste, si les recrues sortent « transformées » de l'école, la culture institutionnelle n'est pas appropriée par toutes de la même manière. S'il en est ainsi, c'est bien que la re-socialisation, en tant que socialisation « secondaire », qui opère à l'école de police doit « composer » avec les « intériorisations antérieures »³.

La fin de la scolarité est le moment où cesse, peu ou prou⁴, l'action *programmée* de socialisation des recrues par l'institution. C'est alors une socialisation plus informelle – déjà à l'œuvre dès l'école, dans les interactions avec les pairs ou, en certaines occasions, avec les formateurs⁵ - qui devient prédominante dans le processus – jamais achevé - de construction du policier. C'est aussi l'exercice du métier qui fait le policier. En service et *en situation* comme pendant les moments « intermédiaire[s] entre travail et hors travail »⁶, ce dernier est confronté aux discours (incluant les « conseils des anciens »⁷), aux manières de voir et d'agir de ses collègues et supérieurs, fait l'expérience des relations avec le

-
- 1 Sur l'indissociabilité des composantes logiques et axiologiques de l'habitus, voir Bourdieu (Pierre), « Le marché linguistique », *Questions de sociologie*, Paris : Minuit, 1984, p. 133.
 - 2 A propos des recrues qu'elle suit dans son enquête longitudinale, Chan note ainsi : « Physically, they took on the posture and verbal manners of a police officer » (Chan (Janet), « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », art. cité, p. 343).
 - 3 Berger (Peter), Luckmann (Thomas), *La construction sociale de la réalité*, *op. cit.*, p. 195 et suiv. Goffman note lui-même que l'institution totale, quoiqu'elle ait pour vocation de réaliser les conditions de la "mort au monde" » (Castel (Robert), « Présentation », in Goffman (Erving), *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, *op. cit.*, p. 30) « ne saurai[t] substituer [son] seul type de culture à cet ensemble déjà constitué » que forme la « culture importée » par les reclus dans l'institution (*Ibid.*, p. 55).
 - 4 L'existence de dispositifs de formation continue doit en effet être mentionnée.
 - 5 Sur les différents registres d'intervention des formateurs en école de police et l'articulation entre les dimensions formelle et informelle, voir Moreau de Bellaing (Cédric), *La police dans l'État de droit. Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse citée.
 - 6 Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n° 72, p. 81.
 - 7 Strauss (Anselm), *Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme*, Paris : Métailié, 1992, p. 116.

public et avec les autres institutions (représentants du Ministère de la Justice, avocats, travailleurs sociaux...), éprouve « la nécessité d'être solidaire pour que le travail soit moins pénible »¹, partage, enfin, la « condition policière »². Loin de composer une culture professionnelle monolithique et nécessairement opposée aux acquis de l'apprentissage en école de police, ces représentations, ces schémas d'appréhension et d'interprétation, ces routines et « tours de main » fournissent une pluralité de « modèles cognitifs et pratiques sur les façons d'être, d'agir et de penser »³, que l'individu apprécie à travers les filtres de ses expériences socialisatrices antérieures, et à partir desquels il se construit une identité professionnelle⁴, toujours susceptible d'être réaménagée et recomposée.

Ainsi, appartenir à l'institution policière, et quoique la « force de l'institué »⁵ s'y fasse particulièrement sentir (ce qui, sans doute, limite le champ des manières d'être et d'agir possibles, ce que l'on pourrait appeler, avec François de Singly, les « répertoires de rôle »⁶), c'est tenir un rôle, que l'« on ne subit pas »⁷, mais qui fait l'objet d'un travail d'appropriation par les acteurs engagés, travail dans lequel

-
- 1 Spire (Alexis), « L'asile au guichet, La dépolitisation du droit des étrangers par le travail bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/4 n° 169, p. 21. Voir également Spire (Alexis), *Accueillir ou reconduire ? Enquête sur les guichets de l'administration*, Paris : Raisons d'agir, 2008.
 - 2 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, *op. cit.*
 - 3 Siné (Alexandre), *L'ordre budgétaire, L'économie politique des dépenses de l'État*, Paris : Economica, 2006, p. 257.
 - 4 Ainsi, les policiers stagiaires interrogés par Janet Chan font état de la diversité des manières d'agir policières (« different policing styles ») auxquelles ils sont exposés au cours de leur stage. Ils émettent également des jugements (eux-mêmes différenciés) sur ces pratiques, à partir desquels ils se construisent une représentation du type de policier qu'ils souhaitent devenir (« they could make up their own mind about the type of police they want to become ») (Chan (Janet), « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », *art. cit.*, p. 344).
 - 5 Nous reprenons ici le titre de la troisième partie de l'ouvrage dirigé par Jacques Lagroye et Michel Offerlé (Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*)
 - 6 Singly (de) (François), *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris : Armand Colin, 2003.
 - 7 Lagroye (Jacques), « On ne subit pas son rôle », Entretien avec Jacques Lagroye, *Politix*, Vol. 10, N°38, 2ème trimestre 1997, p. 7-17.

« interviennent très directement leurs dispositions personnelles les plus diverses »¹, les « façons d'agir, de penser, de percevoir qu'ils ont incorporées au cours de leur histoire et de leur socialisation professionnelles »². Dès lors, si les manières de tenir le rôle - et leur plus ou moins grande conformité aux attentes de l'institution - sont tributaires des dispositions individuelles³, se pose, pour l'institution, la question du *recrutement*.

2. Les enjeux du recrutement

« Mais si l'on a raison de penser que la police est là pour rester, au moins dans un avenir prévisible, et que le mandat des policiers consiste à affronter tous les problèmes où l'usage de la force risque d'être nécessaire, et si, de surcroît, l'on reconnaît qu'accomplir cette tâche de manière socialement utile exige un savoir-faire des plus achevés, alors il serait, semble-t-il, raisonnable de ne choisir pour occuper cette fonction que les plus doués, les plus prometteurs et les plus équilibrés d'entre nous »⁴.

Egon Bittner

-
- 1 Dubois (Vincent), *La vie au guichet, Relation administrative et traitement de la misère, op. cit.*, p. 3.
 - 2 Avril (Christelle), Cartier (Marie), Serre (Delphine), *Enquêter sur le travail, op. cit.*, p. 73. Voir également Dubois (Vincent), « L'action publique » in Cohen (Antonin), Lacroix (Bernard) et Riutort (Philippe) (dir.), *Nouveau manuel de science politique, op. cit.*, p. 318. La fécondité de telles approches est parfaitement illustrée par de nombreux travaux. Outre ceux de Vincent Dubois et d'Alexis Spire déjà mentionnés, on peut citer les travaux de Xavier Zunigo (« L'apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l'emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, 2008/2, n° 70, p. 115-131) sur les conseillers dans les missions locales.
 - 3 Voir également Dobry (Michel), *Sociologie des crises politiques, La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris : Presses de la FNSP, 1992, p. 217 et suiv.
 - 4 Bittner (Egon), « Florence Nightingale à la poursuite de Willie Sutton, Regard théorique sur la police », *Déviance et Société*, 2001, vol. 25, n°3, p. 302-303.

« Courage, dévouement, disponibilité, esprit d'initiative, discipline, respect de la hiérarchie, sens des responsabilités, voilà autant d'obligations qui s'imposent à tous »¹.

Pierre Joxe, Ministre de l'Intérieur

« Le citoyen attend du policier qu'il ait la sagesse de Salomon, le courage de David, la force de Samson, la patience de Job, l'autorité de Moïse, la bonté du Bon Samaritain, le savoir stratégique d'Alexandre, la foi de Daniel, la diplomatie de Lincoln, la tolérance du Charpentier de Nazareth, et enfin une connaissance approfondie des sciences naturelles, biologiques et sociales. S'il a tout cela, il se peut qu'il soit un bon policier »².

August Vollmer, Chef de la police de Berkeley

Les professions dites « indépendantes » (agriculteurs, artisans, commerçants, entrepreneurs, professions libérales) présentent une particularité : dès lors qu'un individu satisfait aux éventuelles conditions en termes de niveau de diplôme ou de qualification que leur exercice suppose – des conditions parfois très restrictives comme lorsqu'un système de *numerus clausus* limite l'accès aux titres requis – il peut décider de *s'engager* dans la profession visée³. Ce n'est pas le cas des professions salariées pour lesquelles l'individu doit *être engagé*. La possibilité d'entrer dans une telle profession est donc conditionnée à une décision ou un ensemble de décisions prise(s) par autrui, composant le processus de recrutement. En France, au sein des actifs, et sans même compter les chômeurs, pour qui, dès lors qu'ils sont à la recherche d'un emploi, ce processus constitue un obstacle restant à franchir, ce sont au moins 91%⁴ des individus occupant actuellement un

1 Dans *La revue de la police nationale*, n°12, septembre 1984, p. 3, cité par Jeanjean (Marc), *Un ethnologue chez les policiers*, Paris : Métaillié, 1990.

2 Cité dans Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, op. cit., p. 287.

3 Le maintien dans cette profession peut, lui, dépendre de tiers, notamment lorsqu'il suppose de parvenir à se constituer une « clientèle ».

4 Insee, Estimations d'emploi localisées pour 2010. On compte donc environ 9% d'actifs non salariés au sein des actifs occupés.

emploi qui, d'une manière ou d'une autre, ont été confrontés à cette épreuve. L'importance pour l'accès à l'emploi¹ des dispositifs que mettent en œuvre les employeurs pour sélectionner, parmi les candidats déclarés ou potentiels, leurs futurs salariés, et, partant, leur influence sur les trajectoires socioprofessionnelles des individus, suffisent à justifier l'intérêt que les sciences sociales leur portent. Mais l'embauche de nouvelles recrues est également déterminante pour l'organisation puisque se trouve alors mise en jeu – de manière plus ou moins décisive – sa capacité à exercer son action dans le sens souhaité, voire sa pérennité. Dans le cas de la police nationale, les enjeux dépassent même les frontières de l'organisation : si l'on en croit Egon Bittner, les policiers, et, en premier lieu, ceux qui, sur le « terrain », sont en relation avec le public, se voient en effet confier des missions présentant des spécificités telles que leur recrutement semble devoir faire l'objet d'un soin particulier. Au-delà de ces considérations normatives (selon lesquelles, en résumé, les fonctions de police ne peuvent ni ne doivent être « confiées à n'importe qui ») auxquelles il est, par ailleurs, possible de souscrire, l'enjeu de cette thèse est de soumettre le recrutement dans la police nationale à un questionnement plus sociologique.

De ce point de vue, le recrutement peut être appréhendé comme un *moment critique*, susceptible de menacer les « aspects antérieurement stabilisés »² de l'institution, et, symétriquement, comme un levier possible pour la transformer (ou la « réformer »). En faire un objet d'étude, c'est alors être attentif aux pratiques et aux acteurs qu'il mobilise

1 Accéder à certaines fonctions bénévoles (dans l'humanitaire ou le militantisme) nécessite parfois également d'« être recruté », selon des procédures qui peuvent différer assez peu de celles que mobilise un recrutement professionnel. Sur ce point, voir notamment Dauvin (Pascal) et Siméant (Johanna), *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Paris : Presses de sciences po, 2002, p. 175 et suiv.

2 Lefebvre (Rémi), « Se conformer à son rôle. Les ressorts de l'intériorisation institutionnelle », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 223. Voir également Hmed (Choukri) et Laurens (Sylvain), « Les résistances à l'institutionnalisation », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 143.

2.1. Le recrutement : *moment critique et opportunité* pour l'institution

La persistance de l'institution dans le temps passe par le renouvellement périodique ou continu de ses membres. Dans la mesure où les nouvelles recrues « apportent » avec elles leurs dispositions individuelles, leur entrée dans l'institution constitue, à plusieurs égards, un « moment critique ».

Leur aptitude à prendre le rôle et à le tenir selon les modalités légitimes, avec facilité, aisance, (et en en tirant, éventuellement, des satisfactions qui ne se limitent pas aux rétributions matérielles¹), la « qualité » du rapport entretenu à l'institution elle-même, varient en effet selon le plus ou moins « bon » ajustement de leurs dispositions aux attentes de l'institution et selon leur capacité à « se rendre compatible[s] »² avec les exigences du rôle. On peut alors se demander si et dans quelle mesure « l'institution attire généralement à elle des individus qui se reconnaissent en elle et sont donc prédisposés à se conformer aux conduites attendues »³. Par ailleurs, contre « une lecture rapide des rapports de causalité entre [...] "habitus" et "institution" »⁴, ne doit-on pas considérer qu'à l'origine de la démarche consistant à frapper à la porte de l'institution, intervient un ensemble de *décisions* et d'actions intentionnelles qui relèvent d'une forme de *choix*, quand bien même ce choix ne se fait pas « en toute connaissance de cause », ni même « en toute conscience », dans une parfaite transparence à soi-même⁵ ? Les attentes que les individus forment à l'égard de l'institution dans laquelle ils prétendent entrer – des attentes éventuellement diverses et inégalement légitimes du point de vue de

1 Jacques Lagroye parle d'« amour du rôle » pour qualifier ce type de rapport au rôle (« On ne subit pas son rôle », art. cité, p. 12).

2 Fretel (Julien), « Habiter l'institution. Habitus, apprentissages et langages dans les institution partisans », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 203.

3 Dulong (Delphine), « Au dedans et en dehors : la subversion en pratiques », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 254.

4 Fretel (Julien), « Habiter l'institution. Habitus, apprentissages et langages dans les institution partisans », art. cité, p. 199.

5 Sur ce point, voir Giddens (Anthony), *La constitution de la société*, Paris : PUF, 2005.

l'institution - peuvent également déterminer leur rapport ultérieur au rôle.

L'arrivée de ces nouveaux membres constitue, quoi qu'il en soit, un facteur potentiel de déstabilisation de l'institution¹. Pour le moins, elle peut en compromettre la reproduction « à l'identique »². Elle est ainsi un vecteur de la « perméabilité de la police aux évolutions sociales »³. Cependant, à la différence d'autres institutions (comme, par exemple, les groupements politiques)⁴, l'entrée dans la police est « contrôlée ». Plus précisément, le droit d'y entrer se conquiert, une forme de « droit d'entrée »⁵ doit être acquittée : il faut, pour s'engager, être engagé, ce qui passe par la réussite aux épreuves de sélection que l'institution met en œuvre. Dans quelle mesure celles-ci peuvent-elles être analysées comme des « dispositifs permett[ant] d'assurer « un relatif ajustement des *outsiders* aux attentes des *insiders* »⁶ ? Sont-elles bien, parmi les « dispositifs pratiques et symboliques d'encadrement des acteurs »⁷, « de loin les plus efficaces ? »⁸. L'accueil de nouveaux membres peut en outre représenter un atout dans la conduite d'une politique de transformation de l'institution. Nombreux, on l'a dit, sont les travaux qui pointent « la relative imperméabilité policière aux injonctions du politique »⁹ et mettent en évidence les « échecs » de certaines tentatives de

1 Voir Hmed (Choukri) et Laurens (Sylvain), « Les résistances à l'institutionnalisation », art. cité, p. 143.

2 Voir Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », art. cit., p. 18.

3 Favre (Pierre), « Quand la police fabrique l'ordre social . Un en deçà des politiques publiques de la police ? », art. cité, p. 1241.

4 Ces institutions peuvent mettre des obstacles à l'entrée de nouveaux membres mais elles sont rarement en capacité et en droit de l'interdire complètement.

5 Bourdieu (Pierre), « Quelques propriétés des champs », in *Questions de sociologie*, Paris : Minuit, 1984, p. 115. Voir également Mauger (Gérard) (dir.), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, Paris : Éditions du Croquant, coll. « Champ social », 2006 et *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2007.

6 Dulong (Delphine), « Au dedans et en dehors : la subversion en pratiques », art. cité, p. 260.

7 *Ibid.*, p. 259.

8 *Ibid.*, p. 260.

9 Favre (Pierre), « Quand la police fabrique l'ordre social . Un en deçà des politiques publiques de la police ? », art. cit., p. 1238.

réforme¹, qui viennent butter non seulement contre les intérêts d'une profession mais se heurtent aussi, d'une certaine façon, à la « force de l'institué »². En ce sens, le recrutement peut-il être un levier pour faciliter la mise en œuvre d'une visée réformatrice dès lors qu'il permet de sélectionner les entrants – qui, par définition, ne sont pas porteurs de pratiques routinisées, de représentations cristallisées susceptibles de faire obstacle au changement - sur la base de leur adhésion et de leur conformité (ou de la prise qu'ils offrent à un travail de conformation) aux nouvelles finalités ou modalités d'action envisagées³? De manière générale, il paraît pertinent d'interroger la proposition selon laquelle « une attention particulière est généralement accordée au moment de l'entrée dans l'institution »⁴.

L'ensemble de ces hypothèses compose la problématique d'ensemble de cette thèse, qui pourrait être ainsi formulée :

Dans quelle mesure le processus de recrutement assure-t-il l'adhésion aux finalités, valeurs, croyances, pratiques et représentations légitimes de l'institution de ceux qui prétendent y entrer ? Dans quelle mesure le recrutement participe-t-il alors d'une « reproduction contrôlée » de l'institution ?

Plus précisément, il s'agit de se demander si et dans quelle mesure les épreuves au terme desquelles sont sélectionnés les candidats à la fonction de

1 Voir par exemple Cazorla (Nancy), *La police de proximité, entre réalités et mythes*, Paris : L'Harmattan, 2009 et Mouhanna (Christian), « Police : la proximité en trompe l'œil », *Esprit*, 2002, n°290, p. 86-97.

2 Sur les réformes des (et dans les) institutions, voir notamment Bezes (Philippe) et Le Lidec (Patrick), « Ordre institutionnel et genèse des réformes » et « Ce que les réformes font aux institutions », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 55-73 et p. 75-101.

3 Sur les rapports différenciés aux projets « réformateurs » des nouvelles recrues dans la police suisse en fonction de leurs dispositions, voir Pichonnaz (David), *Former pour réformer. Sociologie de l'hétérodoxie policière et de l'entrée dans la profession*, thèse citée.

4 Biland (Émilie), « Les cultures d'institution », *art. cit.*, p. 183. Voir également Dobry (Michel), *Sociologie des crises politiques, op. cit.*, p. 248.

gardien de la paix permettent de s'assurer de leur conformité aux attentes de l'institution policière.

Ce sont ces attentes que l'étude du dispositif de recrutement doit permettre de repérer. « La nature d'un recrutement est d'être sélective »¹ : ce dernier constitue un ensemble d'*épreuves*, dont les formes et l'agencement peuvent être très divers (examen des C.V. reçus, passage de tests psychotechniques, entretiens individuels ou collectifs, mises en situation...). Ces épreuves sont généralement *conçues pour évaluer*, selon des critères pré-définis, certaines compétences et aptitudes identifiées. Mais elles mettent également en jeu d'autres compétences et aptitudes moins clairement circonscrites et amènent les recruteurs à mobiliser d'autres critères d'appréciation moins explicitement identifiés.

Recruter, c'est donc *éprouver* (*i.e.* « mesurer » - objectivement – et « sentir » en laissant intervenir, de manière revendiquée ou non, une forme de subjectivité) la conformité des candidats à un certain nombre d'*attentes* pour partie formalisées, pour partie implicites. Plusieurs travaux portant sur d'autres institutions montrent que le dispositif de recrutement, conçu, éventuellement modifié, puis mis en œuvre afin d'assurer l'adéquation des candidats retenus aux exigences des fonctions qu'ils auront à exercer, apparaît comme un instrument devant contribuer à l'efficacité de ces organisations et à la réalisation de leurs objectifs. Michel Mangenot montre par exemple que les évolutions des attentes à l'égard des hauts-fonctionnaires liées aux transformations de l'action publique se sont traduites dans les modalités du concours de l'École Nationale d'Administration (ENA)². On retrouve les mêmes phénomènes dans certaines entreprises publiques. Ainsi, à *La*

1 Fondeur (Yannick), Forté (Michèle) et Larquier (de) (Guillemette) (coord.), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche n°72, mars 2012, p. 7.

2 Mangenot (Michel), « "L'entrée en technocratie". Le concours de l'ENA et les transformations du modèle de haut-fonctionnaire », in Dubois (Vincent) et Dulong (Delphine) (dir.), *La question technocratique. De l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Strasbourg : Presses universitaires de Strasbourg, 1999.

Poste, la redéfinition des missions de l'entreprise et, en conséquence, du travail des facteurs, a entraîné une transformation des modalités de recrutement¹.

Dans quelle mesure ces analyses peuvent-elles être généralisées ? L'étude des modalités du recrutement dans l'institution policière permet-elle de reconstituer ce que Michel Mangenot nomme le « modèle »² d'agent recherché ?

2.2. Actions de recruter et acteurs du recrutement

Les sciences sociales proposent différentes manières de construire le recrutement comme objet d'étude. Parmi celles-ci³, deux types distincts d'approche retiennent ici notre attention. Le premier, inspiré de la sociologie pragmatique et de l'ethnométhodologie se centre sur l'analyse de la construction du jugement en situation et mobilise une investigation sociologique qui se veut « proche de l'action » et « des conditions concrètes dans lesquelles l'activité est observée »⁴. Il s'agit de mettre en lumière la « pluralité des façons de juger », les différents « régimes d'action des recruteurs »⁵, en supposant que, pour l'essentiel, « les compétences des acteurs font l'objet de négociations en situation et s'actualisent dans le cours des interactions »⁶. Le deuxième type d'approche s'attache à repérer

1 Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », *Genèses*, 2001/1, n°42, p. 72.

2 Mangenot (Michel), « "L'entrée en technocratie". Le concours de l'ENA et les transformations du modèle de haut-fonctionnaire », art. cité.

3 Aux deux approches que nous présentons ici s'ajoutent notamment les recherches qui, privilégiant une méthode statistique, tentent de faire apparaître les propriétés individuelles des candidats (sexe, origine sociale ou ethnique...) susceptibles de constituer des facteurs de discrimination à l'embauche, autrement dit, des handicaps pour être recruté. Parmi l'ensemble des références existantes, et pour s'en tenir au cas de la police nationale, on peut citer les travaux de Duprez (Dominique), Pinet (Michel) et al., *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances*, Rapport pour l'Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, Juillet 2001.

4 Eymard-Duverney (François) et Marchal (Emmanuelle), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris : Métaillié, 1997, p.120.

5 *Ibid.*, p. 24.

6 *Ibid.*, p. 38. Pour une autre présentation de cette sociologie du recrutement inspirée des travaux

les « formes d'affinités sociales entre le recruté et les employeurs »¹. Le jugement des recruteurs sur les candidats est alors rapporté aux positions et trajectoires sociales des uns et des autres et la décision de recruter est analysée comme le résultat d'une compatibilité de leurs dispositions respectives.

Pour des raisons qui ne sont pas toutes d'ordre « purement » scientifique, ces deux approches se présentent souvent comme opposées. Sans verser dans l'œcuménisme théorique, on peut pourtant admettre que, loin de s'exclure mutuellement, elles se complètent utilement. Quand le premier type d'approche invite à une étude fine des actions et interactions composant l'« acte d'engager », le second, qui peut conduire à laisser à l'état de « boîte noire » le *processus* de recrutement², permet d'éviter de traiter la rencontre entre candidats et recruteurs comme « un empire dans un empire »³, en montrant tout ce que la production du jugement doit aux positions et aux dispositions des protagonistes. Au-delà des déclarations d'intention théoriques qui affirment (et affichent) leur incompatibilité (réelle sur bien des points), il semble donc possible moins d'emprunter une hypothétique voie médiane que d'articuler ces deux approches, en se saisissant de certains des outils d'analyse qu'elles proposent et des méthodes qu'elles mobilisent. Plusieurs travaux - on peut notamment évoquer ceux de Marie

de Luc Boltanski et Laurent Thévenot (et notamment de leur ouvrage programmatique *De la justification : Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991), on peut également se référer à Marchal (Emmanuelle) et Rieucou (Géraldine), *Le recrutement*, Paris : coll. Repères, La découverte, 2010 ainsi qu'à Eymard-Duvernay (François), « Justesse et justice dans le recrutement », *Formation emploi*, n°101, Janvier-mars 2008.

- 1 Lazuech (Gilles), « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, n°69, 2000, p.5-19. Voir aussi Hidri (Oumaya), « "Qui se ressemble s'assemble..." : le recrutement des jeunes diplômés dans la profession de cadre commercial », *Formation Emploi*, n°105, Janvier-mars 2009, p. 67-82.
- 2 Travaillant non sur le recrutement professionnel mais sur la sélection à l'entrée en classes préparatoires, Muriel Darmon note, de la même manière, qu'en se focalisant sur les inégalités d'accès, « la sociologie a [...] privilégié le produit au détriment du processus » (« Sélectionner, élire, prédire : le recrutement des classes préparatoires », *Sociétés contemporaines*, 2012/2, n°86, p. 5).
- 3 Bourdieu (Pierre), *Ce que parler veut dire, L'économie des échanges linguistiques*, Paris : Fayard, 1982, p. 61.

Cartier¹, de Jean-Michel Eyméri² ou, plus récemment, de Bertrand Réau³ - confirment la portée heuristique d'une sociologie attentive à la fois à l'action (de recruter, de sélectionner, de juger) et aux acteurs (recruteurs et candidats)⁴. Telle est la perspective que nous entendons adopter dans ce travail.

*

* * *

Un des acquis de longue date de la sociologie de la police est la mise en évidence du pouvoir discrétionnaire des agents de terrain. Les débats restent vifs quant à savoir ce qui détermine alors l'agir policier en situation. Contre, d'une part, les analyses estimant qu'il est tributaire des seules propriétés de la situation, contre celles, d'autre part, qui le pensent comme déterminé par une « culture policière » monolithique, acquise de manière (oserait-on dire) uniforme par les agents dans les situations de travail, au cours d'un processus de socialisation opérant tendanciellement une rupture avec les apprentissages formels initiaux,

1 Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », art. cité.

2 Eyméri (Jean-Michel), *La fabrique des énarques*, Paris : Economica, 2001.

3 Réau (Bertrand), « Les modalités de l'embauche dans une multinationale des loisirs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/3 n° 178, p. 100-113. Dans cet article, l'auteur explicite ainsi sa démarche : « À la différence des théories portant *uniquement* sur les régimes d'action et les formes de jugement, l'hypothèse développée ici est que les modalités de recrutement sont *également* fonction des dispositions et des propriétés sociales des candidats et des recruteurs » (souligné par nous).

4 On peut également rapprocher ces démarches des propositions théoriques plus générales qu'énonce Bernard Lahire (notamment dans *Monde pluriel, Penser l'unité des sciences sociales*, Paris : Seuil, 2012) et qu'il résume sous la « formule unificatrice » suivante : Dispositions (en tant que passé incorporé) + Contexte présent = Pratiques. Contre les théories de l'action qui s'intéressent peu aux acteurs et moins encore à leur *histoire* (la formule précédente devient alors : Contexte présent = Pratiques), il entend défendre l'idée selon laquelle les pratiques ne sont jamais explicables par les seules propriétés de la *situation* telle que les acteurs la définissent sur le moment : elles sont également le produit d'un passé incorporé. Dans le même temps, il s'oppose aux analyses qui, faisant l'économie de toute étude du *contexte* ou de la *situation*, semblent considérer (selon la formule : Passé incorporé = Pratiques) que « tout (est) déjà joué pour les acteurs avant même qu'ils aient eu l'occasion d'entrer dans (le jeu) » (p. 37) et occultent le rôle du contexte dans l'actualisation de *certaines* dispositions.

nous proposons de le considérer comme un ensemble de manières de tenir un *rôle* dans une *institution*. Ce que mettent alors en évidence la sociologie des institutions et la sociologie de l'action publique dès lors qu'elles sont attentives aux pratiques des *street-level bureaucrats*, c'est que la conformation aux attentes de l'institution - des prescriptions les plus formelles jusqu'aux *usages* (éventuellement divers) les moins codifiés - nécessite un travail d'appropriation du rôle par les individus et que la « réussite » de ce travail d'appropriation est très largement tributaire des dispositions individuelles, y compris celles qui ont été forgées bien avant l'entrée dans l'institution. On voit par là que le recrutement est lourd d'enjeux : condition de la pérennité de l'institution, il influe à la fois sur les modalités de sa reproduction et sur la manière dont elle remplit les fonctions qui lui sont assignées. Par qui, selon quelles procédures et selon quels critères, est alors accordé le droit d'entrer dans la police ? Quelles sont les ressources requises ou valorisées pour faire partie des élus ? L'institution attire-t-elle « les mieux disposés à son égard (les plus dociles au sens vrai du terme) et les mieux dotés en propriétés qu'elle reconnaît »¹ ? Telles sont les questions auxquelles cette thèse tente de répondre.

SECTION 2. L'ENQUÊTE DANS LA POLICE : TERRAIN(S) ET MATÉRIAUX

Si, quel que soit l'objet étudié, le chercheur doit s'interroger sur les conditions de production de ses données et les modalités de leur exploitation/interprétation, cette exigence se fait particulièrement pressante

1 Bourdieu (Pierre), *La noblesse d'État, Grandes écoles et esprit de corps*, Paris : Minuit, 1989, p. 140.

lorsque son terrain est une organisation qui possède, à un degré élevé, la capacité de contrôler les informations qu'elle délivre sur elle-même (voire de neutraliser purement et simplement toute velléité d'investigation). Si l'on en croit la littérature française sur le sujet, il semble que « la recherche externe sur la police a été, est et restera vraisemblablement difficile, sous le triple rapport de l'accès au terrain, de la collecte des données et de la réception des résultats »¹. Dans la mesure où notre travail ne répond pas à une commande de l'institution et n'a pas même vocation première à lui être communiquée, la question de la réception des résultats par l'institution est ici sans objet. Nous nous intéresserons donc uniquement aux conditions d'accès au terrain (1. Pénétrer en terrain policier) et à la production des données (2. Méthodes et règles d'exposition de la méthode).

1. Pénétrer en terrain policier

Il pourrait y avoir comme une forme de « coquetterie » de la part du chercheur dans le projet de dévoiler les conditions dans lesquelles il a pu avoir accès à son terrain. Belle occasion, en effet, de montrer toute l'habileté et l'ingéniosité qu'il sut déployer afin de surmonter les multiples obstacles placés devant lui avant d'enfin pénétrer un univers réputé fermé voire hostile. Si nous souhaitons le faire ici, alors même que nous n'avons justement pas rencontré les grandes difficultés qui nous auraient permis de saisir cette opportunité - faut-il alors s'en réjouir ou le déplorer ? -, c'est parce que la manière dont « notre terrain » s'est ouvert nous semble dire des choses sur l'institution policière elle-même².

1 Monjardet (Dominique), « Gibier de recherche, la police et le projet de connaître », *Criminologie*, volume 38, numéro 2, automne 2005, p. 14. Voir également Monjardet (Dominique), « Le chercheur et le policier. L'expérience des recherches commanditées par le ministère de l'Intérieur », *Revue française de science politique*, 47^{ème} année, n°2, 1997, p. 211-225.

2 Il s'agit également de prendre au sérieux l'observation d'Howard Becker qui regrette que « la façon d'obtenir la permission de conduire une recherche a retenu peu d'attention

Nous présenterons d'abord le parcours au terme duquel le droit de mener notre enquête nous a été accordé, avant de nous intéresser aux manières dont ceux qui allaient devenir « nos » enquêtés ont réagi face à nos sollicitations. Cette présentation ne se réduit pas à une *description du contexte* de l'enquête. Elle adopte également une perspective analytique visant à restituer une signification sociologique aux conditions et modalités de notre entrée dans l'institution.

1.1. Résistance et réticences face à l'enquête : une spécificité policière ?

Dans un article déjà cité publié en 2005, Dominique Monjardet¹ estime que l'institution policière continue, vingt ans après que Jean-Paul Brodeur² a fait cette observation, à opposer une résistance importante au « projet de connaître ». En atteste, selon lui, le fait que « toute sollicitation d'ouverture de terrain auprès d'un service de police quelconque fait l'objet, soit d'un refus immédiat soit du renvoi auprès de l'autorité supérieure, jusqu'à la direction centrale au ministère de l'Intérieur à Paris ». De ce point de vue, notre propre projet de recherche ne fait pas exception : il a effectivement dû recevoir l'aval des services centraux de la police nationale avant de pouvoir être mis en œuvre. Comment interpréter l'existence de cette règle ? Que dit-elle de l'institution policière ? Le récit de nos premiers pas en terrain policier jusqu'à l'obtention de cette autorisation peut donner des éléments de réponse à cette question.

méthodologique sérieuse » (Becker (Howard S.), *Le travail sociologique, Méthode et substance*, Fribourg : Academic Press Fribourg, 2006, p.38).

1 Monjardet (Dominique), « Gibier de recherche, la police et le projet de connaître », art. cité, p. 14.

2 Brodeur (Jean-Paul), « La police, mythe et réalité », art. cité.

Premiers pas en terrain policier

Alors que notre projet de recherche commence à s'esquisser, nous nous interrogeons sur la meilleure manière d'entrer sur notre terrain. Il nous semble alors qu'une école de police est le lieu adapté pour collecter les premières informations. Par l'intermédiaire d'un membre du laboratoire auquel nous sommes rattachés¹, nous obtenons les coordonnées du brigadier Y., formateur à l'École Nationale de Police (ENP) de Brincieux, avec qui nous menons un long entretien. Nous profitons de l'occasion pour solliciter son appui et son aide dans nos démarches. Par son entremise, nous obtenons un rendez-vous avec le capitaine W., responsable de la formation initiale à l'ENP de Brincieux. Celui-ci se montre très intéressé par notre projet mais signale toutefois qu'il n'est pas qualifié pour nous autoriser à le mener. L'autorisation doit être demandée au Ministère, non par le chercheur lui-même mais par le chef du service concerné. Il se propose pour obtenir cette autorisation. Un mois plus tard, il nous annonce que les services du Ministère souhaitent obtenir plus de précisions sur les objectifs et modalités de notre projet de recherche. A cette fin, il nous est demandé de rencontrer le directeur de l'ENP ainsi que le responsable de la Direction Régionale du Recrutement et de la Formation (DRRF). Le premier, d'abord réticent, se laisse finalement convaincre et accepte d'appuyer notre demande, le second ne fait aucune difficulté. Après ces rencontres, il nous faut attendre encore plusieurs semaines avant que la direction de l'ENP nous informe qu'elle vient de recevoir le document nous autorisant à mener notre enquête. Celui-ci est adressé au directeur de l'ENP et signé du directeur adjoint de la formation de la police nationale. Il stipule que « tout document qui devrait être rendu public ou publié dans le cadre de ces recherches devra avoir reçu l'accord de la direction de la formation de la police nationale ». Le signataire de la note fait également part de son souhait d'être

1 Il s'agit d'Alexis Spire, que nous remercions.

tenu « informé de l'évolution de ces travaux ». La nécessité d'une autorisation officielle émise au plus haut niveau, assortie de restrictions, et délivrée, en outre, au terme d'un délai total de quatre mois peut alors être interprétée comme le signe d'une réticence, voire d'une résistance de l'institution policière à l'égard de notre projet et, plus généralement, conformément à une idée répandue, de toute investigation scientifique.

La police, l'autre « grande muette » ?

Nombreux, en effet, sont les travaux qui attestent des difficultés que rencontre le chercheur qui voudrait enquêter en terrain policier. L'ouvrage récent de Didier Fassin¹ en est un exemple particulièrement éclairant. Après avoir pu mener à partir de 2005 un travail d'observation dans une brigade anti-criminalité (BAC) de la région parisienne, l'auteur fait le récit des refus opposés aux multiples demandes ultérieures qu'il a adressées aux services centraux de l'administration de la police nationale et au ministre de l'Intérieur lui-même afin d'être autorisé à poursuivre ses investigations. Rejetant l'explication de ces refus par l'existence d'une « culture du secret » dont seraient porteurs les policiers², Fassin montre qu'il faut plutôt en chercher l'origine dans la volonté politique, émanant du « plus haut

1 Fassin (Didier), *La force de l'ordre*, op. cit., p. 31 et suiv.

2 L'idée selon laquelle la volonté de dissimuler leur activité aux yeux des « étrangers » et particulièrement des chercheurs et journalistes serait un trait culturel spécifique commun aux policiers (et aux gendarmes) est présente dans de nombreux travaux. Elle est notamment défendue par Jean-Louis Loubet del Bayle (voir notamment Loubet del Bayle (Jean-Louis), *Police et politique. Une approche sociologique*, op. cit., p. 10) ou par François Dieu qui évoque « une tendance à la dissimulation inhérente à l'activité policière » (Dieu (François), *La gendarmerie, secret d'un corps*, Paris : Ed. Complexe, 2002, p. 235. Voir également Dieu (François), *Sociologie de la gendarmerie*, op. cit., p. 41). Cette idée a pour elle l'avantage de n'entrer en dissonance ni avec le sens commun, ni avec certains discours indigènes. Ainsi, un des premiers policiers que nous rencontrons pour cette enquête évoque dans un courriel « un monde suspicieux ». Elle est pourtant en grande partie contredite par les comportements des policiers plus souvent enclins à se prêter au jeu de l'enquête qu'à s'y dérober. Nous revenons sur ce point ultérieurement.

niveau de l'État »¹, de soustraire l'institution policière aux regards extérieurs afin d'exercer un contrôle et une censure sur les informations susceptibles d'être diffusées. Selon Christian Mouhanna, « la politique menée vis[ant] essentiellement [...] une amélioration de l'image des institutions chargées de l'ordre public, la moindre analyse discordante risque de gêner les autorités »². La période qui débute en 2002 avec l'arrivée place Beauvau de Nicolas Sarkozy est en effet marquée par une « reprise en main [par le ministère de l'Intérieur] des travaux sur les forces de l'ordre »³, confirmant les craintes de Dominique Monjardet sur la « vulnérabilité » de l'ouverture de la police aux recherches⁴ (ouverture à laquelle il a lui-même largement contribué dans le cadre de l'Institut des hautes études en sécurité intérieure et de la revue *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*).

Dans ce contexte, si, comme d'autres au cours de la même période⁵, nous obtenons finalement l'autorisation requise, c'est sans doute que notre objet d'étude, tel que nous le décrivons à l'intention de la hiérarchie policière (« les conditions et modes de recrutement des jeunes gardiens de la paix, leur motivation à se lancer dans cette carrière et la formation reçue »⁶), n'est pas perçu comme présentant une menace pour l'image de la police nationale⁷.

1 Fassin (Didier), *La force de l'ordre*, op. cit., p. 32.

2 Mouhanna (Christian), « Le Miracle de la sécurité, vu de l'Intérieur », *Mouvements*, n°52, 2007, p. 41.

3 Fassin (Didier), *La force de l'ordre*, op. cit., p. 36.

4 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, op. cit., p.5 .

5 On pense notamment aux thèses de Geneviève Pruvost (*L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police*, Thèse de doctorat, sous la direction de Lagrave (Rose-Marie), Paris : EHESS, 2005, reprise dans deux ouvrages : Pruvost (Geneviève), *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris : Ed. de la MSH, 2007 et Pruvost (Geneviève), *De la « sergotte » à la femme flic, Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris : La découverte, 2010), de Gwenaëlle Mainsant (Mainsant (Gwenaëlle), *L'État et les illégalismes sexuels, Ethnographie et sociohistoire du contrôle policier de la prostitution à Paris*, Thèse citée), de Jérémie Gauthier (Gauthier (Jérémie), *Origines contrôlées, La police à l'épreuve de la question minoritaire à Paris et à Berlin*, Thèse citée), ainsi qu'aux travaux de Laurence Proteau ou de Fabien Jobard.

6 Extrait de la lettre jointe à la demande d'autorisation.

7 Il se peut également que notre absence de visibilité « médiatique », permettant d'augurer d'une diffusion limitée de nos travaux, ait joué en notre faveur. D'un autre côté, il faut cependant noter qu'un refus court le risque d'être bien plus largement publicisé (et de participer à ternir l'image de l'institution) quand il est opposé à un chercheur connu et reconnu comme Didier

Temps et logique bureaucratiques

Au-delà du contexte politique particulier de l'époque, l'existence même d'une procédure d'« accréditation » mobilisant les plus hauts niveaux hiérarchiques de l'institution, montre bien que la police ne se livre qu'avec circonspection à l'investigation scientifique et que les tentations de la soustraire au regard extérieur existent bien, preuve sans doute qu'elle entend dissimuler des informations (des « cadavres dans les placards »¹) dont la diffusion serait susceptible de nuire à son image. Mais la spécificité policière réside alors dans le niveau élevé des réticences qu'elle manifeste (qui se traduit par la lourdeur et le formalisme des procédures de contrôle mises en œuvre) plutôt que dans l'existence même de ces réticences. En effet, toutes les organisations (et tous les individus), « aiment se montrer sous leur meilleur jour et [...] préfèrent taire les choses qui risqueraient de ternir leur image »². En outre, s'il a quelque chose à voir avec une volonté de dissimulation, s'il est en partie lié aux spécificités des missions exercées³, le formalisme des procédures de contrôle relève également du caractère bureaucratique et fortement hiérarchisé de l'institution. Il apparaît en effet comme un moyen d'éviter que, dans les services, des policiers confrontés à une « demande d'ouverture » n'aient à prendre, seuls, une décision dont ils mesurent mal à quoi et jusqu'où elle engage l'institution : il leur permet de s'en remettre à une instance spécialisée en la matière et de se décharger d'une responsabilité ne faisant pas

Fassin plutôt qu'à un simple doctorant.

- 1 Pour reprendre l'expression de Dominique Monjardet dans « Gibier de recherche, la police et le projet de connaître », art. cité, p. 19.
- 2 Becker (Howard S), *Les ficelles du métier, Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris : coll. Guides « Repères », La Découverte, 2002, p. 192.
- 3 En 2007, le capitaine W. nous a ainsi expliqué que tout porteur d'une demande d'accès à l'institution est soumis à une procédure de vérification de l'identité au moyen du Système de Traitement des Infractions Constatées (STIC), base de données répertoriant toutes les personnes ayant été concernées par une procédure judiciaire (crimes, délits et contraventions diverses et variées), qu'elles soient mises en cause ou victimes et quel que soit le jugement prononcé. « On ne peut laisser entrer n'importe qui », nous dit-il.

partie de leurs attributions. De même, le délai nécessaire avant l'obtention de l'autorisation peut s'interpréter comme une stratégie mise en œuvre par l'institution pour décourager (« avoir à l'usure ») les enquêteurs potentiels mais il résulte également d'une logique bureaucratique, qui suppose que la demande se fasse sous couvert hiérarchique avant de remonter jusqu'aux instances habilitées. Dans notre cas, la durée de l'attente subie s'explique en partie par ce qui apparaît comme une « erreur de parcours » dans le cheminement bureaucratique usuel. En prenant l'initiative de formuler lui-même la demande d'autorisation, comme il en avait jusque-là l'habitude pour des cas similaires à ses yeux¹, le capitaine W. s'est arrogé un droit qui relève théoriquement de la compétence du directeur de l'ENP. Le commissaire divisionnaire H., nouvellement nommé à ce poste et qui nous paraît désireux d'asseoir son autorité, a, selon toute vraisemblance, bloqué cette initiative, dans un geste de « rappel à l'ordre bureaucratique », entraînant du même coup un retard dans le traitement de notre demande.

Par ailleurs, il est probable que notre dossier ne présentait pas un caractère d'urgence aux yeux du service concerné, qui n'en a pas fait une priorité de son « agenda ». Il est d'ailleurs sans doute fréquent que le « temps du chercheur » et le « temps bureaucratique » ne correspondent que partiellement. A cela s'ajoute le fait que notre demande a précédé de quelques semaines la période des congés estivaux, pendant laquelle on peut supposer que les personnes habilitées à y répondre ont été absentes, sans que quiconque puisse se risquer à les suppléer et se charger de cette responsabilité.

1 L'ENP est en effet régulièrement sollicitée par des élèves et des étudiants qui souhaitent y faire un travail très ponctuel d'observation ou d'étude. Dans ce cas, l'obtention d'une autorisation apparaît comme une formalité très simple, que le capitaine W. a pris l'habitude de régler lui-même.

1.2. Les modalités de l'« accueil »

Une fois obtenue, l'autorisation agit comme une sorte de « sésame ». Il suffit de s'en prévaloir (sans même devoir l'exhiber) pour obtenir la coopération de la plupart des personnels rencontrés, confirmant le constat de Dominique Monjardet : « Il est [...] d'expérience commune aux chercheurs ayant pratiqué les terrains policiers que la difficulté majeure est dans l'accès. Une fois celui-ci obtenu, l'accueil du plus grand nombre est très ouvert, et le chercheur est plus souvent submergé d'informations (pas toujours sollicitées) que tenu à l'écart »¹. Dans leur grande majorité, les membres de l'institution ont répondu favorablement à nos demandes d'information, à nos sollicitations pour des entretiens et ont accepté sans difficulté de nous consacrer un peu de leur temps.

Dans certains cas, les propriétés sociales des enquêtés ont sans doute joué pour beaucoup dans l'accueil qui a été réservé à notre projet d'enquête. Elles permettent en effet de rendre compte de l'intérêt qu'il a suscité. Le cas du capitaine W. est exemplaire de ce point de vue.

Lors de chacune de nos rencontres, le capitaine W., responsable de la formation initiale à l'ENP, montre une grande disponibilité. Il nous affirme qu'à titre personnel, il entend nous « donner carte blanche » et nous laisser accéder à tous les documents dont nous pourrions désirer prendre connaissance, répétant qu'« à [son] avis, la police n'a[vait] rien à cacher ». Il s'enquiert même du besoin que nous pourrions ressentir de disposer d'un bureau à l'ENP. Cette disponibilité et cette volonté apparente de faciliter notre travail pourraient paraître « suspectes ». Elles méritent, à tout le moins, d'être analysées, si l'on considère que les « agents sociaux n'accomplissent pas des actes gratuits »². Âgé d'une quarantaine d'années, le capitaine W., diplômé du supérieur (DEUG AES), n'a cessé, par le biais des concours internes, de s'élever dans la hiérarchie policière, ce qui témoigne d'un rapport particulier au travail

1 Monjardet (Dominique) « Gibier de recherche, la police et le projet de connaître », art. cité, p. 16. Didier Fassin constate lui aussi que « les fonctionnaires des forces de l'ordre [l'] ont globalement bien accueilli, sans manifester de méfiance particulière à [son] égard » (Fassin (Didier), *La force de l'ordre*, op. cit., p. 41).

2 Bourdieu (Pierre), « Un acte désintéressé est-il possible ? », *Raisons pratiques, Sur les théories de l'action*, Paris: Le Seuil, 1994, p. 150.

intellectuel. Il revendique, plus généralement, une proximité avec la culture légitime, qui se manifeste à plusieurs reprises lors de nos différentes rencontres : il met en avant sa « curiosité », son « ouverture sur le monde », émaille son propos de références « culturelles » et évoque fréquemment ses nombreuses opportunités de travailler avec des enseignants et des chefs d'établissement scolaire, comme pour revendiquer une forme de proximité sociale avec eux. Ces dispositions sont sans doute pour beaucoup dans l'accueil que le capitaine W. réserve à notre projet. Il semble trouver une forme de reconnaissance voire de valorisation de son travail, dans le fait que ce dernier retienne l'attention d'un « universitaire » (c'est le mot qu'il emploie pour nous présenter). Il lui donne l'occasion de rencontrer et éventuellement d'aider un individu (l'enquêteur) présentant des propriétés sociales (volume supposé élevé de capital culturel notamment) qu'il juge estimables. Cette caractéristique de l'interaction nous a été utile et a contribué à instaurer une relation que l'on pourrait presque qualifier de « chaleureuse ». De fait, le capitaine W. est vite devenu notre principal « allié »¹.

La qualité de l'accueil réservé au chercheur dépend également, dans une certaine mesure, des propriétés sociales de ce dernier ainsi que des stratégies de présentation de soi qu'il déploie. Ainsi, nous croyons pouvoir affirmer que notre activité professionnelle (enseignant dans le secondaire au moment de l'enquête)² comme notre âge ont contribué à faciliter notre accès au terrain, en nous donnant une forme de « crédibilité » aux yeux des enquêtés³. Ces derniers semblent en effet établir une homologie entre leur situation professionnelle et la nôtre : comme eux,

1 Beaud (Stéphane) et Weber (Florence), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris : La Découverte, 1998, p. 125 et 126.

2 Plusieurs enquêtés ont d'eux-mêmes fait état de leur proximité avec le monde enseignant. Ainsi, une interlocutrice à la Direction générale de la police nationale (DGPN) se présente elle-même, et sans que nous n'ayons sollicité d'informations à ce sujet, comme « fille d'enseignants », issue d'une famille « où tout le monde est prof » et, en riant, comme la « brebis galeuse de la famille ». Elle entend clairement revendiquer une proximité sociale avec le chercheur, ce qui l'amène à faire mine de prendre ses distances avec l'institution à laquelle elle appartient. Notre interlocuteur au Secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP) de Donville est lui-même ancien enseignant.

3 Notre rattachement – souvent mis en avant - à une faculté de droit (que beaucoup des policiers gradés rencontrés ont fréquentée) plutôt que, par exemple, de sociologie a également pu jouer en notre faveur, si l'on en croit Aaron Cicourel qui note que « se présenter comme "professeur de sociologie" dans son pays, pour avoir accès aux fichiers de la police en vue d'une étude (pour expliquer la délinquance juvénile) peut s'avérer difficile » (Cicourel (Aaron V.), *La sociologie cognitive*, Paris : Presses Universitaires de France, 1979, p. 22 et 23).

nous appartenons à la fonction publique et à une institution qui est l'objet de nombreuses critiques. Pour ces raisons, nous sommes perçus (et nous nous présentons volontiers) comme plutôt bien disposés à l'égard de leur profession et peu suspects d'être animés de visées « anti-policières ». Notre âge contribue en outre à nous créditer d'une forme d'expérience des réalités sociales, censée nous rendre sensibles aux problématiques rencontrées par la police, que nous ne manquons pas de comparer à celles auxquelles est confronté le système scolaire. Les précautions prises en matière d'apparence extérieure¹ ainsi que la connaissance de l'institution (identification des principaux services, des différents grades, repérage des *usages* dans les interactions) que nous nous sommes efforcés d'acquérir avant notre entrée sur le terrain ont le même objectif : donner des « gages de sérieux » aux enquêtés, ce qui passe également par le contrôle de nos prises de parole. Ainsi, nous constatons que l'usage d'un style relâché, d'un vocabulaire « fleuri », est très répandu dans la police, y compris chez les officiers et commissaires². Il nous arrive donc de nous conformer à cet usage, chaque fois que cela semble pertinent et ne risque pas d'apparaître excessivement artificiel. Au-delà de ces questions d'ordre « stylistique », nous sommes également attentifs à ne pas « froisser » nos interlocuteurs, à ne rien laisser voir de ce qui pourrait apparaître comme une manifestation d'une forme de « sens critique », ce qui nous conduit parfois à acquiescer à des propos avec lesquels nous pouvons être en

1 Notre apparence extérieure (vêtements, accessoires, coiffure) est « travaillée » dans l'objectif de nous « vieillir » et de nous conformer à ce que nous percevons des normes vestimentaires et cosmétiques en vigueur dans l'institution. Sur les stratégies visant à agir sur son apparence extérieure pour « se vieillir » dans le but de gagner en « crédibilité », voir par exemple Hidri (Ouyama), « Se forger une apparence "recrutable" : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s », *Travailler*, 2008/2, n°20, p. 104-105.

2 Cette pratique est sans aucun doute une manifestation du « modèle viril » valorisé dans l'institution (Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art.cité, p. 90-92). Pour les plus gradés, elle apparaît également comme un moyen de manifester une proximité avec le « terrain » (dont ils sont parfois, en réalité, assez éloignés, ce qui les rend potentiellement suspects d'en méconnaître la réalité) et de revendiquer une appartenance à la « maison » commune, par-delà les clivages hiérarchiques.

complet désaccord¹. De manière générale, il s'agit de se construire et de se voir reconnaître une forme de « respectabilité », d'« acceptabilité »², par des stratégies appropriées³, particulièrement lorsque notre démarche suscite initialement des réticences, comme lors de notre rencontre avec la commissaire divisionnaire H.

« Nos élèves ne sont pas des singes auxquels on jette des cacahuètes » nous sommes-nous entendus dire par le commissaire divisionnaire H., directeur de l'ENP. Face à la réaction du commissaire, dont nous savons qu'elle est en partie le résultat de son mécontentement à l'égard du « faux-pas » commis pour nous par le capitaine W., nous tentons de faire jouer une forme de solidarité entre corps de la fonction publique : nous lui indiquons que nous comprenons parfaitement les raisons de sa défiance que justifierait la diffusion d'un discours idéologique, malveillant par principe, « anti-police » ou « anti-institution » dont pourrait être également la cible l'administration à laquelle nous appartenons nous-mêmes (l'Éducation Nationale). Nous l'assurons du fait que notre enquête se distingue en tout point d'un travail de journaliste, n'est pas mue par une quelconque volonté de nuire à l'institution et a un caractère scientifique. Par ailleurs, nous saisissons toutes les occasions pour montrer que notre connaissance de l'institution policière n'est pas nulle, que nous n'avançons pas « à l'aveugle » sur un terrain parfaitement inconnu. Progressivement, la conversation glisse vers des sujets plus généraux (les jeunes, les changements de normes et de valeurs, le rapport à l'autorité...) sur lesquels nous reprenons à notre compte les opinions (que l'on pourrait qualifier de « réactionnaires ») du commissaire. Et finalement, au cours de cette première rencontre, les préventions initiales du commissaire H. semblent disparaître. Apparemment convaincu que nous n'avons pas pour objectif d'attenter à l'image de la police, il nous affirme alors qu'il soutiendra notre démarche auprès du «Ministère».

L'apparente « bonne volonté » dont font preuve les enquêtés pourrait

-
- 1 Il s'agit d'une rupture assumée avec le « neutralité » qu'est censé afficher l'enquêteur. Feindre de partager les opinions de certains de nos interlocuteurs et de « s'engager dans la conversation » (Bourdieu (Pierre) (dir.), *La misère du monde*, p. 916-917) plutôt que simplement manifester son attention a permis, pensons-nous, d'établir plus facilement la relation de confiance nécessaire à la poursuite de notre enquête.
 - 2 Le chercheur doit, lui aussi, s'acquitter d'une forme de *droit d'entrée* pour obtenir le *droit d'entrer* dans l'institution.
 - 3 Patrick Bruneteaux évoque les mêmes types de stratégies dans un article dans lequel il relate les conditions de l'enquête de terrain qu'il a menée auprès d'un groupe de gendarmes-mobiles (Bruneteaux (Patrick), « Manœuvres scientifiques en terrain militaire », *Genèses*, 19, 1995, p. 108-121).

cependant masquer la capacité de l'institution à contrôler, limiter ou manipuler les informations auxquelles le chercheur parvient à accéder. C'est pourquoi il convient d'examiner les conditions dans lesquelles nos données ont été produites.

2. Méthodes et règles d'exposition de la méthode

La construction de notre objet a déterminé le choix des matériaux empiriques qu'il nous a fallu réunir. La démarche scientifique nécessite que soient exposées de manière plus approfondie que nous allons le faire ici (voir également le tableau récapitulatif des méthodes d'enquête mobilisées ci-dessous), les conditions de production et les modalités de traitement de l'ensemble de ces matériaux. Leur diversité nous amène à les présenter en détail (les discuter, en montrer l'intérêt sans en masquer les limites) dans le corps de cette thèse, à mesure qu'ils sont mobilisés. Cette formule permet d'éviter de dissocier les enjeux strictement méthodologiques des questionnements plus théoriques¹. Nous ferons toutefois une exception pour les entretiens menés avec des membres de l'institution puisqu'ils sont mobilisés quasiment tout au long de ce travail.

2.1. Des matériaux divers et « situés »

Dans la mesure où une partie de notre travail consiste à interroger le dispositif² de recrutement, il convient d'abord de mettre en évidence les règles

1 Sur l'intérêt d'une telle manière de présenter la méthodologie d'une recherche, voir par exemple Blanchet (Alain), Gotman (Anne), *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, Paris : Armand Colin, 2007, p. 107.

2 Un dispositif est défini par Bernard Lahire comme un « ensemble relativement cohérent de

formelles qui en définissent les modalités. Ces règles font l'objet d'un travail de codification et de *mise en textes*. C'est pourquoi cette thèse mobilise une étude des différents écrits administratifs¹ qui participent à la construction (et aux modifications) du dispositif et encadrent les pratiques des recruteurs.

Mais, conformément à l'hypothèse selon laquelle les pratiques (et leurs « effets ») ne se réduisent jamais à l'application mécanique de règles formelles, aussi impératives soient-elles, il convient aussi de s'intéresser au travail d'interprétation et d'appropriation auquel se livrent ceux qui participent à la mise en œuvre du recrutement. C'est alors une observation de type ethnographique du recrutement en actes (conduite de l'épreuve et délibérations) qui est requise. Les matériaux ainsi obtenus sont en outre mis en relation avec les discours des enquêtés sur leurs pratiques et attentes, collectés au cours d'entretiens de type semi-directif.

Les « effets » du dispositif – et notamment les propriétés des candidats qui constituent des atouts ou des handicaps - peuvent également être objectivés par le recours aux données statistiques. Celles que nous mobilisons ont été soit collectées auprès de l'institution elle-même (puis retraitées), soit produites par nos soins. Dans ce second cas, elles sont issues d'un travail de traitement des informations contenues dans le dossier des candidats relevant du SGAP de Donville et inscrits à la session 2011 du concours de gardien de la paix et d'une enquête par questionnaire, réalisée auprès de candidats admissibles au concours.

Cette enquête par questionnaire porte également sur les opinions et les représentations des candidats. Elle est complétée par un *corpus* d'entretiens

pratiques, discursives et non discursives, d'architectures, d'objets ou de machines, qui contribue à orienter les actions individuelles et collectives dans une direction » (Lahire (Bernard), « Fabriquer un type d'hommes "autonome" : analyse des dispositifs scolaires », *L'Esprit sociologique*, Paris : La découverte, 2007, p. 323, note 5).

1 Il s'agit pour l'essentiel de textes officiels et publics. L'accès à des documents tels que des instructions ou notes de service nous a parfois été refusé, au motif que le bon déroulement du concours nécessitait que leur « confidentialité » soit préservée.

approfondis, grâce auquel nous tentons de rendre compte des processus de construction de l'attrait pour le métier de gardien de la paix. Enfin, à ces matériaux s'ajoutent toutes les informations « saisies » à l'occasion de visites à l'ENP de Brincieux, à l'Hôtel de Police de Bréville et dans des commissariats de quartier et au cours des nombreuses discussions informelles que nous avons pu avoir avec des recruteurs ou des candidats.

Tableau récapitulatif des méthodes d'enquête mobilisées¹

Méthodes	Objectifs	Exploitation
<i>Étude des textes administratifs définissant les modalités officielles du dispositif de recrutement.</i>	Rendre compte de la manière dont le dispositif de recrutement est formellement construit et modifié. Mettre en évidence le <i>modèle</i> de gardien de la paix recherché et ses évolutions dans le temps.	Première partie de la thèse
<i>Entretiens avec des agents chargés de l'organisation et de la mise en œuvre du dispositif de recrutement.</i>	Rendre compte des conditions de mise en œuvre effective du dispositif. Mettre en évidence les attentes et les représentations des recruteurs.	Deuxième et troisième parties de la thèse
<i>Observation de type ethnographique des épreuves et des délibérations.</i>	Rendre compte de la mise en œuvre effective du dispositifs, des pratiques des recruteurs et des candidats.	Troisième et quatrième parties de la thèse
<i>Collecte et traitement des informations contenues dans les dossiers des candidats présents, admissibles et admis au concours.</i>	Mettre en évidence les propriétés sociales des candidats. Rendre compte des « effets » du dispositif de recrutement, du jeu des propriétés sociales sur les chances de réussite.	Deuxième, troisième et quatrième parties de la thèse
<i>Enquête par questionnaire auprès des candidats.</i>	Rendre compte des représentations et des « motivations » des candidats.	Quatrième partie de la thèse
<i>Entretiens avec des candidats.</i>	Rendre compte du processus menant au « choix » de se présenter au concours, en l'inscrivant dans le parcours biographique des candidats.	Quatrième partie de la thèse

1 Conformément à la règle d'exposition définie ci-dessus, la présentation critique des méthodes employées et des matériaux collectés est réalisée en même temps que ces derniers sont exploités, c'est-à-dire dans le corps de la thèse. On trouvera cependant en annexe (annexe n°1) une présentation récapitulative plus détaillée qu'elle ne l'est dans le tableau ci-dessus.

Il convient de signaler que certaines de nos données présentent la caractéristique commune d'avoir été produites à partir de matériaux collectés sur des terrains particuliers. Ainsi, les observations des épreuves et les entretiens avec des recruteurs ont été menés avec des personnels relevant, comme les candidats auxquels ont été administrés le questionnaire, de deux SGAP (Donville et Villers). Les dossiers traités sont ceux de candidats du SGAP de Donville. Seuls des candidats ou candidats potentiels relevant de ce dernier ont été interrogés dans le cadre d'entretiens. Aussi la question de la généralisation des résultats auxquels nous parvenons dans ces espaces situés ne peut-elle être éludée.

Il existe huit SGAP en France dont la compétence territoriale, calquée sur celle des zones de défense, s'étend sur plusieurs départements (de 4 pour les 2 SGAP de la région parisienne à 20 pour celui de Rennes). Ces zones ne sont urbanisées ni de la même manière ni dans les mêmes proportions, sont affectées diversement par le chômage, les inégalités et la pauvreté, n'ont pas les mêmes indicateurs en termes de scolarisation ou de délinquance... À cette échelle, la comparaison risque bien de mettre en évidence des écarts importants, susceptibles de laisser penser que les observations relatives à l'un ou l'autre des SGAP ne peuvent être généralisées à l'ensemble. Nous croyons toutefois possible d'affirmer qu'une montée en généralité « contrôlée » est permise. D'abord, chacune des zones relevant d'un SGAP est elle-même très hétérogène, ce que masquent les données agrégées. Ce n'est pas à cette échelle que peuvent, par exemple, être mises en évidence des différences dans les styles de *policing*, dans les rapports entre police et population, pas plus, sans doute, que dans les motivations pour entrer dans la police. D'une certaine manière, le territoire couvert par un SGAP présente, certes dans des proportions variables ou à un degré différent, l'ensemble des caractéristiques qui se rencontrent dans les autres. Sa spécificité est donc toute relative. Dans l'optique d'établir une sociographie des candidats ou des recrues, il

faudrait néanmoins considérer que les données obtenues pour une zone ne peuvent sans doute pas être généralisées sans précaution. S'il s'agit de mettre au jour les processus et les logiques sociales qui entrent en jeu dans le recrutement, il y a peu de raisons de penser que ceux-ci varient selon les spécificités éventuelles des zones administratives observées. A ce titre, on peut notamment faire remarquer que les pratiques des recruteurs, telles que nous avons pu les observer, ne présentent pas de différence selon le SGAP (Donville ou Villers).

2.2. Des entretiens avec des « spécialistes de l'entretien »¹

Notre enquête nous conduit à mener des entretiens avec des professionnels du « faire dire », qu'ils soient psychologues ou policiers. Dans le cadre de leurs activités respectives, les premiers réalisent eux-mêmes des entretiens (de type clinique par exemple) tandis que les seconds reçoivent les dépositions de victimes, de témoins et de mis en cause ou mènent de véritables *interrogatoires*². Il n'est pas aisé de déterminer les effets qu'a pu avoir cette caractéristique dans le déroulement des entretiens. Tout au plus peut-on émettre l'hypothèse que ces enquêtés possèdent à un plus haut degré que d'autres la faculté de suivre le fil que le chercheur entend faire suivre à la conversation et une capacité à *contrôler* leur propos.

Plus que les psychologues (*a fortiori* s'ils sont vacataires pour la durée de la session du concours), les policiers sont en outre soumis à un *devoir de réserve* qui limite leur liberté de parole. Que cette obligation soit intériorisée ou que la crainte

1 Pour nous faire comprendre que le jury est capable de débusquer les candidats ayant commis des infractions aux lois sur les produits stupéfiants lors de l'épreuve orale, Mme V., psychologue, nous dit ainsi : « policiers plus psys, vous avez quand même des gens qui sont des spécialistes de l'entretien ! »

2 Proteau (Laurence), « L'économie de la preuve en pratique. Les catégories de l'entendement policier », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/3, n°178, p. 13.

de sanctions éventuelles fasse qu'ils s'y soumettent, le risque existe alors que les propos tenus en entretien soient « contrôlés » par l'institution voire ne soient qu'un discours « autorisé » de l'institution sur elle-même. Plusieurs éléments permettent toutefois de penser que, dans la majorité des cas, les enquêtés ne s'en tiennent pas à la pratique de la « langue de bois ».

D'abord, le fait que nous pouvons nous prévaloir d'une habilitation officielle, à laquelle s'ajoutent les recommandations émanant d'un membre de l'institution connu et reconnu comme légitime (le capitaine W.), contribue sans doute à lever les éventuelles réticences des enquêtés, comme si l'autorisation qui nous a été accordée les autorisait également à parler.

Les garanties d'anonymat que nous leur donnons (voir l'encadré n°2 ci-dessous : « Enjeux et modalités de l'anonymisation ») peuvent aussi contribuer à libérer leur parole.

Encadré n°2 : Enjeux et modalités de l'anonymisation

Nous avons pris le parti d'assurer nos interlocuteurs de la préservation de leur anonymat, ce qui suppose, outre de ne pas révéler leur identité, de ne pas mentionner les lieux dans lesquels l'enquête a été menée puisque dans de nombreux cas, la simple évocation de leur fonction dans un contexte local identifié suffit à reconnaître avec certitude certains enquêtés. Ainsi, les personnels (psychologues vacataires inclus) sont tous désignés par un titre correspondant à leur sexe (Madame, Monsieur) ou par leur grade (Brigadier, Commissaire...) suivis d'une lettre qui n'est pas la véritable initiale de leur nom. Afin de faciliter la lecture et de les différencier plus aisément des premiers, les candidats sont désignés par un prénom. Il est différent du leur mais est néanmoins choisi pour lui « ressembler » autant que possible (genre respecté, consonance étrangère conservée, connotation « sociale » similaire)¹. Tous les noms de ville (Brincieux, Donville...) sont fictifs.

En préservant l'anonymat des enquêtés, nous nous conformons à un usage courant en sociologie, obéissant à un principe déontologique selon lequel l'identification des enquêtés doit être la plus difficile possible. Ici, il s'agit

1 Sur les techniques d'anonymisation, voir par exemple Zolesio (Emmanuelle), « Anonymiser les enquêtés », *Interrogations ?*, n°12, juin 2011.

également de « protéger » les enquêtés qui sont membres d'une institution qui les soumet à un *devoir de réserve*. La garantie d'anonymat a pu, dans une certaine mesure, favoriser l'expression d'une parole moins « contrainte » puisque libérée de la crainte d'éventuelles sanctions ou, plus vraisemblablement, de possibles réprobations par les pairs. Elle a sans doute permis de faire accepter plus facilement l'enregistrement des entretiens.

La nature même de notre objet d'étude, qui, nous l'avons dit, présente *a priori* peu de risque pour l'image de l'institution ou son efficacité, explique également que les enquêtés ne se sentent pas tenus par ce devoir de réserve, ou, plus vraisemblablement, n'estiment pas que l'entretien peut les amener à manquer à ce devoir et à la loyauté due à leur institution. Une exception mérite toutefois d'être mentionnée.

Le seul policier qui n'a que difficilement accepté, non d'être interviewé mais d'être enregistré, est un lieutenant, pourtant très disposé à participer à notre enquête, et qui – notre discussion à l'issue de la demi-journée d'épreuves en témoigne – est presque demandeur d'un entretien : il a, selon ses propres dires, réfléchi à la question du recrutement et se déclare très intéressé par notre travail. Lorsque nous le rencontrons pour l'entretien, le lieutenant C. refuse tout d'abord d'être enregistré puis, devant notre insistance et l'assurance que nous lui donnons de la préservation de son anonymat, finit par accepter sous réserve que l'enregistreur soit dissimulé aux yeux de quiconque pénétrerait dans le bureau (« On est toujours très méfiant. On est constructif mais faut pas que ça se retourne contre nous »). Nous comprenons sa réticence lorsque nous percevons qu'existe un malentendu quant à l'objectif de l'entretien, malentendu qui traverse tout l'entretien et que nous ne parvenons pas à dissiper complètement (ce qui ne rend pas l'entretien inutilisable pour autant) : alors que nous souhaitons l'interroger sur ses pratiques concrètes, il souhaite, lui, nous livrer sa vision de ce que devrait être le recrutement dans la police nationale, au regard de la conception qu'il a de cette dernière. Cela l'amène à être (un peu) critique à l'égard du fonctionnement du recrutement et de l'institution en général. Il semble supposer que les propos qu'il tient pourraient lui nuire. Il est à signaler que sa fonction (plutôt administrative) et la structure dans laquelle il l'exerce le rendent plus directement dépendant - et plus soumis au contrôle - de sa hiérarchie que ne le serait un policier du « terrain », dont il est, selon ses propres dires, relativement éloigné.

Les propos que les enquêtés tiennent indiquent en outre que les entretiens permettent d'accéder à autre chose que ce qu'un policier rencontré appelle à juste titre le « discours institutionnel ». Ainsi, les enquêtés hésitent peu (et sans même y avoir été invités) à faire part de leurs opinions (variées) sur l'institution, leur ministre de tutelle, les évolutions sociales ou les orientations des politiques publiques, adoptant parfois des prises de position éloignées de ce que pourrait être le discours officiel de l'institution. Par ailleurs, si la manière dont nous leur présentons notre objet (les modalités du recrutement) les conduit d'abord à employer un « nous » (ou un « on » qui en est ici l'équivalent) désignant autant l'institution que l'équipe de jurés à laquelle ils appartiennent, ils s'expriment ensuite aisément à la première personne du singulier pour faire part de leurs expériences dans les jurys ou en tant que policiers. Dans de nombreux cas, on peut même affirmer qu'ils se racontent avec plaisir et avec une certaine habileté, ainsi que le remarque également Geneviève Pruvost¹. Celle-ci montre que cette compétence narrative spécifique se construit dans le parcours professionnel, jalonné d'occasions multiples de devoir produire et mettre en forme un récit de soi et de son activité. En ce sens, les policiers apparaissent comme des « professionnels du discours »² sur soi. Cette socialisation au récit et cet apprentissage de procédés de « lissage » et « d'héroïsation »³ constituent à la fois une aubaine et un défi⁴ pour le chercheur. Une aubaine dans la mesure où les

1 Pruvost (Geneviève), « La production d'un récit maîtrisé : les effets de la prise en note des entretiens et le socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police », *Langage et société*, 2008/1, n°123, p. 73-86. Voir également Le Caisne (Léonore) et Proteau (Laurence), « La volonté de savoir sociologique à l'épreuve du terrain. De l'enchantement du commissariat au désenchantement de la prison », *Sociétés contemporaines*, 2008/4 n° 72, p. 125-149.

2 Pruvost (Geneviève), « La production d'un récit maîtrisé : les effets de la prise en note des entretiens et le socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police », art. cité, p. 73.

3 *Ibid.*, p. 79 à 82

4 Dans une perspective similaire, Muriel Darmon, propose, dans le cadre de la recherche qu'elle a menée sur les « carrières anorexiques », une analyse des enjeux de l'enquête par entretiens réalisée auprès d'adolescentes hospitalisées qui, régulièrement soumises à des entretiens de type clinique, sont devenues des « quasi-professionnelles du discours sur soi » (Darmon (Muriel), *Devenir anorexique, Une approche sociologique*, Paris : La Découverte, 2003, p. 46 et suiv.).

entretiens sont souvent longs, riches et peuvent donner l'impression que les « coulisses »¹ de l'institution sont accessibles et un défi parce que les récits mêlent « confidences » personnelles, anecdotes plus ou moins romancées et reprises du discours officiel ou d'une vulgate policière (sur la délinquance, les exigences spécifiques du métier), qu'il n'est pas toujours aisé de distinguer. La familiarisation progressive du chercheur aux spécificités du récit policier, qui n'est jamais complètement un discours institutionnel mais qui n'échappe jamais vraiment à l'emprise de l'institution, ainsi que la relecture des entretiens à la lumière des pratiques effectives, aident toutefois à le faire.

*

* *

Une fois l'obstacle de l'obtention de l'autorisation officielle franchi – obstacle qui n'est pas spécifique à l'institution policière mais dont le franchissement est particulièrement incertain (car très dépendant de la conjoncture politique) et requiert une bonne dose de patience (pour s'accorder au « temps administratif ») -, notre enquête a bénéficié d'un accueil plutôt favorable, certains enquêtés contribuant même grandement à la faciliter. Dans ce contexte plutôt ouvert, les refus (parfois temporaires) – émanant non de policiers mais de personnels administratifs - que se sont vues opposer nos demandes d'accès à certains documents ne semblent pouvoir s'interpréter ni comme des manifestations d'une « culture du secret », d'une propension intériorisée à la méfiance, propres à l'institution, ni comme résultant d'une application stricte de consignes précises émanant de la hiérarchie et visant explicitement à tenir secrètes des informations particulières. Ils semblent bien au contraire avoir été prononcés « par défaut » et « dans le doute », dans une situation d'incertitude produite par

1 Goffman (Erving), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, op. cit.

l'absence de règles formelles et de définition claire des prérogatives, afin de se préserver du risque de commettre un impair, l'invocation de raisons vagues, telles que le respect de l'anonymat ou de la confidentialité, servant à masquer les hésitations et les réticences à prendre la responsabilité de tracer les limites entre ce qu'il nous était possible de connaître et ce qu'il était préférable que nous ignorions¹. Notre parcours témoigne aussi du fait que les attitudes à l'égard de notre enquête ont été différentes d'un individu à l'autre, et que, vraisemblablement, elles ont été déterminées tant par leur position dans l'institution que par des dispositions en partie formées en dehors de l'institution. Sous ce rapport, au moins, l'homogénéité des membres de l'institution est loin d'être totale. Mais, de manière générale, les enquêtés ont été « coopératifs » et le devoir de réserve auquel ils sont soumis ne semble avoir ni entravé leur liberté de parole ni limité l'accès aux informations que nous souhaitions obtenir. Ceci témoigne de la viabilité d'un projet visant à développer une connaissance scientifique de l'institution policière, tout au moins en ce qui concerne spécifiquement notre objet puisque, dans d'autres domaines, il semble que les études soient nettement plus difficiles à mener et que la hiérarchie policière, au plus haut niveau, y fasse obstacle. Il n'en demeure pas moins que le processus de production des données doit toujours être accompagné d'une analyse réflexive, que nous avons partiellement menée ici et que nous poursuivons tout au long de ce travail, à mesure que les différents matériaux collectés sont mobilisés.

1 On peut ici penser à Howard Becker lorsqu'il note, à propos de son enquête sur les étudiants en médecine : « Aucun d'entre nous n'était sûr de ce que j'avais exactement "le droit" de faire, ni de la limite, dans leurs activités, entre celles qui étaient privées et celles auxquelles je pouvais assister sans problème » (Becker (Howard S.), *Les ficelles du métier*, *op. cit.*, p. 242.

SECTION 3. L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE DE LA THÈSE

Cette thèse entend rendre compte des processus qui composent l'« entrée dans la police » et assurent ainsi le renouvellement des membres de l'institution. Ce faisant, à partir de ce terrain particulier, elle a, plus généralement pour ambition de contribuer à une meilleure intelligibilité des modalités par lesquelles les institutions assurent leur reproduction, « ce que l'on apprend en étudiant une [institution] aid[ant] [...] à comprendre ce qui se passe dans les autres »¹. Elle se focalise sur le recrutement des gardiens de la paix, non seulement parce qu'ils représentent la plus grande part des effectifs de la police nationale², mais aussi et surtout parce qu'ils sont ceux qui apportent la contribution la plus directe, la plus concrète (et aussi la plus visible aux yeux de la population), sur le « terrain » et au contact du public, à la « production de l'ordre social » et aux missions confiées à l'institution, qu'ils incarnent au quotidien.

Dans la première partie de cette thèse (« La fixation officielle du droit d'entrée. Le concours dans les textes »), nous étudions le dispositif de recrutement des gardiens de la paix tel qu'il est conçu, institué et codifié, c'est-à-dire « mis en textes ». L'analyse des écrits administratifs définissant les modalités légitimes des épreuves auxquelles l'institution soumet ceux qui envisagent d'en devenir membres doit permettre de mettre en évidence ce que, formellement, elle attend ou exige d'eux, de reconstituer le *modèle* de gardien de la paix à l'aune duquel elle entend les sélectionner. Nous montrerons que le droit d'entrée officiellement exigé est composite dans la mesure où les épreuves obligent les candidats à mobiliser

1 Lagroye (Jacques), *Appartenir à une institution*, *op. cit.*, p. 151.

2 Selon les chiffres du ministère de l'Intérieur, en 2015, les gardiens de la paix et les gradés (brigadiers, tous issus des rangs des gardiens) représentent environ 70% du total des équivalents temps plein travaillés dans la police nationale (toutes catégories de personnels confondues). Si l'on s'en tient aux personnels titulaires du statut de policier, ce chiffre passe à 90% (80% si l'on inclut les adjoints de sécurité).

des ressources variées, dont la nature peut changer au gré des évolutions du *modèle*. Nous verrons toutefois que ces évolutions sont relativement limitées sur la période étudiée (1978-2015) et que, le plus souvent, elles ne résultent pas d'une action volontariste visant à modifier les conditions de reproduction de l'institution.

Les deuxième et troisième parties traitent des manières dont les agents chargés du recrutement s'emparent de ces *textes*. Elles portent principalement sur une des épreuves du concours, l'épreuve orale d'entretien, qui présente la particularité d'être peu cadrée (laissant ainsi aux jurés un large pouvoir d'appréciation des modalités et des catégories de jugement qu'il convient de mettre en œuvre) tout en constituant une étape décisive du processus de recrutement, en ce qu'elle est explicitement conçue pour juger de l'adéquation des candidats aux exigences *spécifiques* du métier de gardien de la paix.

La deuxième partie (Les *gate-keepers* et leurs conceptions du *droit d'entrée*. Le concours « dans les têtes ») est plus particulièrement consacrée à l'étude des conditions et des modalités du « choix » des recruteurs, ainsi qu'à la mise en évidence des représentations et des conceptions de la police, du « bon gardien » et de la façon dont il convient de sélectionner les candidats, que ces derniers importent dans leurs manières de tenir leur rôle. Nous verrons que le processus de *fabrication* des jurés n'est pas réductible à un « formatage » opérant sous le contrôle formel de l'institution. Ainsi, il n'en résulte pas une homogénéité des conceptions du *droit d'entrée* que ces derniers défendent.

La troisième partie (« Pratiques et construction du jugement. Le concours dans les faits et dans les gestes ») consiste en une analyse de la production du jugement proprement dit. Elle porte sur les pratiques des recruteurs, sur leurs manières de mettre en œuvre le dispositif de recrutement et sur les critères qu'ils mobilisent effectivement pour procéder à l'« élection » des futurs gardiens, alors

même que leurs conceptions du *droit d'entrée* divergent. Nous verrons que les manières de conduire les épreuves comme les principes de construction du jugement mis en œuvre par les jurés obligent non seulement à rompre avec l'idée selon laquelle le *concours* pourrait s'analyser comme un dispositif strictement bureaucratique mais encore, au vu de l'importance prise dans la sélection par ce que nous proposons d'appeler la *compétence interactionnelle*, à mettre en cause sa capacité à réaliser l'adéquation des recrues aux attentes de l'institution. En ce sens, l'entrée de nouveaux membres semble rendre incertaines les conditions de reproduction de l'institution policière.

La quatrième et dernière partie de cette thèse (« La construction sociale de la revendication du "droit d'entrer". Le concours comme projet ») s'intéresse à ceux qui, présentant leur candidature au poste de gardien de la paix, demandent le droit d'entrer dans l'institution. Il s'agit de rendre compte des déterminants et des conditions sociales qui rendent ce projet envisageable ainsi que de la manière dont il se construit. Nous montrerons que les propriétés sociales de ceux qui envisagent d'entrer dans la police et les processus qui les y conduisent ont pour effet de permettre à l'institution d'opérer une sélection parmi des individus, certes divers, mais plutôt « bien disposés » à son égard, ce qui amène à réévaluer la « menace » potentielle que constitue le recrutement pour sa stabilité.

Première partie :
La fixation officielle du *droit d'entrée*.
Le concours dans les textes

Introduction

Dans leur grande majorité, les agents titulaires de la fonction publique sont recrutés par concours. Ce mode de recrutement fait, depuis plusieurs années, l'objet de vives critiques, émanant parfois des plus hauts sommets de l'État¹. Accusé d'être inefficace – en ce que la sélection opérée ne garantirait pas (ou plus) un recrutement adapté aux exigences des missions confiées aux agents – et socialement injuste – en ce qu'il serait un puissant facteur de reproduction sociale et de discrimination – le recrutement par concours est exposé à une entreprise de délégitimation² visant à en réformer les modalités³, voire à en promouvoir la disparition pure et simple⁴. Si elle s'inscrit dans une conjoncture politique particulière, cette offensive récente contre les concours, qui s'est traduite par la mise en œuvre, à partir de 2008, d'une « révision générale du contenu des concours » (RGCC), doit être reliée à un mouvement plus vaste et plus ancien de

1 Biland-Curinier (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local (Années 1970 – années 2000)*, Thèse de sociologie sous la direction de Offerlé (Michel), Paris, EHESS, 2008, p. 164-166.

2 Dans un discours tenu devant les élèves de l'Institut régional de l'administration de Nantes le 19 septembre 2007, le Président de la République, Nicolas Sarkozy, déclare ainsi : « Pas de véritable échappatoire au carcan des statuts si le concours continue d'être la seule et unique règle pour la promotion. Et pas de brassage, pas d'ouverture, pas de diversité non plus si les épreuves restent aussi académiques, aussi peu en rapport avec les compétences et l'expérience de chacun. »

3 On se souvient peut-être de Nicolas Sarkozy, alors candidat de l'UMP à l'élection présidentielle, déclarant, le 23 février 2007 : « L'autre jour, je m'amusais à regarder le programme du concours d'attaché d'administration. Un sadique ou un imbécile, choisissez, avait mis dans le programme d'interroger les concurrents sur la Princesse de Clèves. Imaginez un peu le spectacle ». Il prenait ensuite l'engagement de modifier les procédures de recrutement dans la fonction publique. De fait, dès 2008, dans le cadre de la politique de « révision générale du contenu des concours », certaines épreuves ont subi des modifications, aboutissant à réduire la place accordée à ce qu'il est convenu d'appeler la « culture générale ».

4 Ainsi, en 2011, le rapport de la mission parlementaire sur « la formation initiale et le recrutement des enseignants » propose la suppression du recrutement par concours des enseignants au profit d'un recrutement « par les autorités académiques ou les établissements, sur la base d'un entretien professionnel » (*Le Monde*, 30 juin 2011).

redéfinition du champ et des modalités de l'intervention de l'État comme des collectivités territoriales, dont la « modernisation des services publics »¹ et l'introduction de méthodes managériales issues du monde de l'entreprise (*Le New Public Management*) sont des illustrations².

Une telle attention portée sur les concours témoigne de l'influence prêtée au mode de recrutement des agents sur la mise en œuvre des politiques publiques et sur la manière dont les administrations remplissent les missions qui leur sont confiées. Symétriquement, elle rend crédible l'hypothèse selon laquelle les dispositifs de recrutement sont conçus pour opérer une sélection des candidats selon des critères qui traduisent au moins partiellement les attentes de l'administration à l'égard des membres de son personnel.

Le *concours* est le produit à la fois de la rationalisation des activités et des organisations³, de la centralisation de l'État français et du développement de l'idéal égalitaire républicain⁴. Comparée aux modalités du recrutement dans les entreprises privées, et quoique des procédures formalisées puissent également y être mises en œuvre⁵, la sélection des candidats à l'entrée dans la fonction

1 « Plusieurs principes et instruments constitutifs des bureaucraties rationnelle-légales - (...) le recrutement au mérite sur critères de qualification par examen ou concours (...) - sont désormais battus en brèche au profit de nouvelles recettes proposées dans le cadre du *New Public Management* » (Bezes (Philippe), *Réinventer l'État, Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris : Presses universitaires de France, 2009, p. 3). Voir également Warin (Philippe) (dir.), *Quelle modernisation des services publics ? Les usagers au cœur des réformes*, Paris : La Découverte, 1997 ainsi que Bacache-Beauvallet (Maya) et Outin (Jean-Luc), « Introduction : L'emploi public : nouvelles règles, nouvelles stratégies », *Formation emploi*, n°121, Janvier-mars 2013, p. 7-15.

2 Voir notamment Bonelli (Laurent) et Pelletier (Willy) (dir.), *L'État démantelé, Enquête sur une révolution silencieuse*, Paris : La Découverte, 2010.

3 Le recrutement de fonctionnaires au terme d'un concours anonyme et dépersonnalisé apparaît en effet comme une forme rationnelle d'attribution des fonctions car pleinement fondée sur « une sélection ouverte (...) selon la qualification professionnelle révélée par l'examen, attestée par un diplôme » qui constitue, selon Weber, une des caractéristiques du « type le plus pur de domination légale » in Weber (Max), *Économie et société II*, *op. cit.*, p. 294.

4 L'institution du recrutement par concours a en effet partie liée avec l'idéal « méritocratique », censé triompher du « népotisme et du favoritisme » (Bourdieu (Pierre), *La noblesse d'État*, *op. cit.*, p. 533.

5 C'est par exemple le cas dans le secteur de la banque. Voir Fondev (Yannick), Forté (Michèle) et de Larquier (Guillemette) (coord.), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, *op.*

publique d'État fait ainsi l'objet d'un travail plus important de codification. D'une part, les modalités selon lesquelles cette sélection doit s'effectuer sont choisies, définies et instituées au terme d'un processus politico-administratif qui donne lieu à la production de textes réglementaires (décret ou arrêté). D'autre part, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite la rédaction de sujets d'épreuve, d'instructions aux organisateurs et aux évaluateurs, de notes de service. Ainsi, le processus d'élaboration du dispositif de recrutement comme sa mise en œuvre même relèvent encore – et malgré les critiques qu'il suscite - d'un fonctionnement bureaucratique qui suppose un travail de « mise en textes » : la construction administrative du recrutement donne ainsi naissance à de multiples documents, qui en définissent ou en précisent les modalités d'organisation et d'évaluation, orientent et cadrent les pratiques des recruteurs et informent les candidats sur la nature et les attendus des épreuves. Elle génère finalement un ensemble d'écrits administratifs de natures diverses. De l'étude de ces documents, de ces « écrits ordinaires »¹, doit donc émerger le *modèle* d'agent (qui concentre l'ensemble des attentes institutionnelles) que l'administration considérée entend promouvoir. Tel est le pari méthodologique et théorique que nous entendons tenir dans cette partie, selon une démarche proche de celle de Michel Mangenot², de Claire Oger³ ou même de Pierre Bourdieu lorsqu'il analyse les rapports de jury des concours de l'agrégation⁴, et qui s'apparente à un exercice d'herméneutique ou d'exégèse sociologique des « textes », visant en restituer le *sens*.

cit., p. 32-34.

- 1 Selon l'expression retenue par la section thématique n°4 du congrès de l'Association française de science politique de 2013 : « *Saisir l'état* » à travers ses écrits ordinaires. *Enjeux, méthodes, objets*.
- 2 Mangenot (Michel), « "L'entrée en technocratie". Le concours de l'ENA et les transformations du modèle de haut-fonctionnaire », art. cité.
- 3 Oger (Claire), *Le façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction publique*, Paris : Presses de sciences po, 2008. Dans cet ouvrage, Claire Oger analyse notamment les rapports de jury de concours de l'École nationale d'administration (ENA), de l'École nationale de la magistrature (ENM) et du Conseil supérieur d'État-major. De tels rapports n'existent pas (officiellement du moins) concernant les concours de recrutement des gardiens de la paix.
- 4 Bourdieu (Pierre), *La noblesse d'État*, *op. cit.*, p. 19 à 47.

Cette partie a ainsi pour objectif de répondre aux questions suivantes :
quelles sont les modalités des épreuves que les candidats à l'entrée dans l'institution doivent affronter ? Quelles ressources (compétences, dispositions) sont considérées comme devant légitimement « valoir » ? De quel « droit d'entrée » les candidats sont-ils censés s'acquitter ? Quel *modèle* de gardien de la paix est ainsi institué ? Dans quelle mesure le dispositif de recrutement peut-il être considéré comme un instrument dont l'institution use – et qu'elle modifie éventuellement – pour se doter d'un personnel adapté aux fins – susceptibles d'être périodiquement redéfinies – qu'elle poursuit ?

Remarques et précisions méthodologiques, éléments de contexte

Faute d'accéder au processus conduisant à leur élaboration, aux discussions, arbitrages et consensus auxquels elles donnent lieu¹, il s'agit de tenter de reconstituer la rationalité ou l'intentionnalité² des décisions visant à établir ou modifier les modalités d'un dispositif de recrutement, en s'appuyant sur le seul « produit fini » que constitue leur traduction sous forme de « textes ». Une telle méthode présente alors trois risques majeurs étroitement associés.

Le premier est celui de la *surinterprétation*, qui conduit le chercheur à confondre les *effets* (observables *ex post*) avec les objectifs visés *ex ante*, et à prêter à la décision une intentionnalité et une rationalité, en tout point éloignées des logiques effectivement mises en œuvre par les acteurs sur le moment.

Le deuxième risque consiste à accorder un *primat au politique* et d'une

1 À l'appui de notre démarche, nous pouvons convoquer Max Weber lorsqu'il affirme : « Très souvent, nous ne sommes pas capables de comprendre avec une entière évidence maintes "fins" ultimes et "valeurs" d'après lesquelles l'activité d'un individu peut s'orienter empiriquement [...]. Nous sommes alors obligés, suivant les cas, de nous contenter de les interpréter intellectuellement ou encore, le cas échéant, si cette interprétation est elle aussi défailante, de les accepter comme des données et chercher ensuite à rendre compréhensible, sur la base des indications qu'on aura autant que possible interprétées intellectuellement [...], le déroulement de l'activité qu'elles ont motivé » (Weber (Max), *Économie et société*/1, *op. cit.*, p. 30).

2 Le travail qui préside à l'élaboration d'un décret ou d'un arrêté ministériel modifiant le dispositif de recrutement d'une administration suppose en effet une *intention*. De manière générale, l'analyse de réformes institutionnelles ne peut faire l'économie d'une perspective intentionnaliste comme le soulignent Philippe Bezes et Patrick Le Lidec (« Ordre institutionnel et genèse des réformes », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*, p. 58).

certaine manière à réduire l'institution à un *instrument* aux mains du pouvoir. Restituer le sens des modifications apportées aux modalités du recrutement consiste alors à chercher à le rapporter exclusivement à une *volonté politique* de transformer l'institution (par la modification des conditions de sélection des recrues) afin d'en redéfinir les missions ou de s'assurer d'une plus grande conformité de la mise en œuvre de l'action publique aux orientations qui lui sont données. C'est négliger la relative autonomie dont peut jouir une institution particulière dans l'ordre institutionnel, sa capacité à se donner à elle-même ses propres règles ou, tout au moins, à participer à leur co-production, en imposant au pouvoir politique (à son ministre de tutelle, au gouvernement) la prise en compte de ses intérêts en tant que *corps*, et les conflits (d'intérêt et de légitimité) qui la traversent en tant que *champ*¹.

Le troisième risque est celui de l'*internalisme*, auquel peut conduire la focalisation sur une institution particulière. Il amène à négliger la possibilité qu'une réforme du recrutement puisse soit résulter d'une pression exercée par des facteurs contextuels exogènes², indépendants de l'institution elle-même, soit s'inscrire dans un dessein plus vaste, concernant non la seule administration considérée mais l'ensemble des administrations ou des acteurs publics³.

Afin que notre analyse échappe autant que possible à l'un ou l'autre de ces risques, nous avons eu recours à deux parades. La première a consisté à mettre en perspective les évolutions du dispositif de recrutement de l'administration étudiée avec les changements qui ont pu affecter le recrutement d'agents de catégorie similaire dans d'autres administrations. Notre travail d'interprétation s'appuie, d'autre part, sur l'ensemble des informations collectées dans la littérature ou auprès d'acteurs proches des centres de décision, susceptibles de nous permettre d'accéder - au moins partiellement - aux intentions ayant présidé à la production des documents administratifs étudiés (cf. encadré n°3 ci-dessous : « Des observateurs privilégiés de la décision »).

-
- 1 Pour une définition du concept de *champ*, on peut se référer, entre autres textes, à Bourdieu (Pierre), « Quelques propriétés du champ », *Questions de sociologie*, Paris, Minit, 1984, p. 113-120.
 - 2 Ainsi, c'est bien sous la pression de facteurs exogènes que la police nationale s'est ouverte aux femmes et non sous l'effet d'une décision strictement autonome. Sur ce point, voir Pruvost (Geneviève), *De la « sergotte » à la femme flic, Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris : La Découverte, 2010.
 - 3 De ce point de vue, et à titre d'exemple, un chercheur qui voudrait rendre compte de l'évolution du nombre de fonctionnaires dans une administration particulière à la fin des années 2000, sans faire référence la « révision générale des politiques publiques » (RGPP) – qui, comme toute « politique de réforme » vise à « imposer des règles générales » à l'ensemble des administrations (Bezes (Philippe), *Réinventer l'État, Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris : PUF, 2009, p. 15) -, tomberait dans le piège de l'*internalisme*.

Encadré n° 3 : Des observateurs privilégiés de la décision

Pour limiter les risques de surinterprétation que comporte le parti pris méthodologique que nous adoptons ici, nous avons tenté d'approcher des acteurs proches de la décision en matière de recrutement. Cette démarche a été rendue délicate par la position même de certains de ces acteurs (Ministres, Secrétaires d'état), par la rotation des personnels dans les différentes directions ou services concernés ainsi que par la réorganisation, en 2010, de la Direction Générale de la Police nationale (DGPN). Dans ce contexte, les individus auxquels nous avons pu nous adresser sont davantage des observateurs (privilégiés) que des acteurs directement impliqués dans le processus de production des modalités officielles du dispositif de recrutement. Leurs connaissances des acteurs de la décision, leur position dans l'institution, leur relative ancienneté dans cette position pour l'un d'entre eux au moins, ont toutefois fait de certains enquêtés des informateurs précieux¹. Il s'agit notamment :

- d'un commandant, membre haut placé de la sous-direction de la formation et du développement des compétences à la DGPN².
- d'un capitaine, chef du pôle « Promotions, Égalité et Communication » à la DRRF de Villeroi.
- du directeur du bureau du recrutement au SGAP de Donville

Les deux premiers ont été contactés par téléphone à plusieurs reprises, sans que les conversations ne soient enregistrées. Elles ont fait l'objet d'une prise en notes sur le moment, dans notre journal de terrain. Nous avons physiquement rencontré le troisième en diverses occasions, lors des épreuves ou au moment de notre travail sur les dossiers des candidats. Ses propos ont été consignés dans notre journal de terrain.

Cadre administratif ou policiers occupant des responsabilités dans des directions « administratives, tous diplômés de l'enseignement supérieur, nos enquêtés sont en quelque sorte des « intellectuels ». Leurs fonctions les amènent à s'interroger – mais d'une autre manière, selon d'autres méthodes et avec d'autres objectifs – sur le même objet que nous, et à élaborer des « rapports » à ce propos, parfois sur la base d'enquête « quasi-sociologiques »³. Leur trajectoire scolaire et professionnelle, leur position dans l'institution permettent de comprendre l'intérêt qu'ils disent éprouver pour notre travail.

-
- 1 Au matériau recueilli grâce aux entretiens menés avec ces enquêtés proches des lieux où s'élabore et se transforme le dispositif, s'ajoutent également les informations collectées auprès d'organismes locaux du recrutement et de membres de jurys, qui en sont plus éloignés, mais qui ont à connaître et manipuler les directives de l'administration.
 - 2 La préservation de son anonymat nous oblige à rester imprécis sur sa fonction exacte.
 - 3 Le capitaine C. de la DRRF de Villeroi nous indique ainsi avoir réalisé un travail de « cartographie », à partir des données recueillies sur l'origine géographique des candidats.

La méthode consistant à opérer une reconstruction du *modèle* d'agent dont une institution entend se doter à partir des écrits administratifs qu'elle produit et par lesquels elle définit le dispositif de recrutement appelle par ailleurs plusieurs remarques, visant à une clarification conceptuelle :

D'abord, cette méthode ne doit pas conduire à considérer l'institution comme une entité homogène, dotée d'une « volonté unique et centrale »¹ et à méconnaître l'existence possible en son sein de rapports de force et de pouvoir entre groupes occupant des positions différentes et inégales, porteurs de conceptions divergentes et concurrentes de son rôle et de ses missions. Le dispositif de recrutement dont une institution se dote peut alors être un enjeu pour ces différents groupes. Son élaboration et ses modifications au cours du temps, les attentes à l'égard des futures recrues qui en résultent, sont donc le produit de processus potentiellement conflictuels. Dit autrement, la définition du *modèle* qui s'impose comme légitime est toujours contingente et temporaire.

Cette définition peut, en outre, rester largement implicite. Si certaines attentes à l'égard des candidats sont parfois explicitement exprimées dans les documents produits par l'institution, le plus souvent, la mise en évidence de ces attentes suppose un travail d'interprétation de la part du chercheur (et, accessoirement, des candidats eux-mêmes). Le *modèle* ne se donne alors à voir que de manière indirecte : il doit être « reconstruit » par le chercheur – et c'est en ce sens que nous avons évoqué plus haut un « exercice d'herméneutique » - à partir de l'examen des modalités et du contenu des épreuves, de l'étude des « textes » qui les définissent. Même les rapports de jury, qui sont établis à l'issue de certains concours et qui sont censés donner des informations aux candidats sur ce que les recruteurs exigent d'eux, sont parfois formulés de telle sorte qu'il n'est possible d'identifier les compétences et aptitudes requises qu'au prix d'un travail de traduction et d'interprétation. Ainsi, lorsque ce rapport de jury de concours de conseiller principal d'éducation signale qu'« un niveau élevé de connaissances sur le système éducatif et une culture générale solide (...) sont des ingrédients pour la réussite d'un concours difficile »², il donne aux candidats ou futurs candidats des informations relativement explicites sur certaines des attentes de l'institution considérée³. Mais toutes les propriétés du *modèle* ne se donnent pas à voir de manière aussi directe : le même rapport précise en effet que les « qualités » mentionnées plus haut doivent être « allié[e]s au *bon sens* et au *pragmatisme* » ou que « les meilleurs candidats sont ceux qui ont su *rester eux-mêmes* au cours des différentes épreuves »⁴. On peut, dans le même ordre d'idées,

1 Bourdieu (Pierre), « Le mort saisit le vif, Les relations entre l'histoire réifiée et l'histoire incorporée », *art. cit.*, p. 7.

2 *Rapport de jury du concours externe du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation*, session de 2012, p. 5.

3 Encore que les connaissances rassemblées sous le vocable « culture générale » puissent faire l'objet de définitions différentes, parfois propres à l'institution considérée. Sur ce point, voir Oger (Claire), *Le façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction publique*, *op. cit.*

4 *Ibid.*, p.5. Souligné par nous.

relever que la présidente du jury de la session de 2012 du concours de l'École Nationale d'Administration (ENA) précise que, lors de l'épreuve d'entretien «permettant d'apprécier la personnalité et les motivations du candidat», les jurés ont « choisi d'évaluer : les capacités réflexives des candidats et notamment leur résistance au stress et leur analyse de l'urgence ; leurs aptitudes relationnelles, c'est-à-dire leur qualité d'écoute, leur empathie mais également leur "leadership" ; leur aptitude à l'action, ce qui suppose de la détermination, de la réactivité et le sens de l'innovation et enfin un respect des valeurs caractérisant l'engagement de service public, notamment le devoir de loyauté sans complaisance ni servilité et une adhésion profonde à la déontologie des fonctionnaires »¹. Reste que l'interprétation « contrôlée » des documents qu'une institution produit à destination des candidats ou de ses personnels et par lesquels elle définit et précise les modalités de sélection et d'évaluation nous paraît contribuer à faire émerger ce *modèle* et à en révéler les éventuelles transformations dans le temps.

Ces documents sont de natures diverses. Il convient d'abord d'évoquer les textes réglementaires (décrets ou arrêtés) qui définissent les modalités générales du recrutement et dessinent ainsi le cadre officiel dans lequel il doit s'inscrire. Ils précisent les conditions que doivent remplir les candidats, la nature des épreuves et la composition des jurys. Ces textes réglementaires sont partiellement repris et simplifiés sous la forme de documents à l'usage des candidats, consultables notamment sur le site Internet de la police nationale. Les sujets d'épreuves constituent un autre matériau susceptible d'apporter un éclairage sur les attentes institutionnelles. À ces documents publics qu'il est relativement aisé de se procurer, s'ajoutent les documents à usage interne : instructions, notes de service émanant soit des services centraux à destination des relais locaux (les Secrétariats Généraux pour l'Administration de la Police – SGAP - ou les Délégations Interrégionales au Recrutement et à la Formation - DIRF), soit de ces derniers vers les agents en charge de l'organisation ou de l'évaluation des épreuves. Grâce à la bienveillance d'un de nos enquêtés (directeur du bureau du recrutement du SGAP de Donville), nous avons pu consulter certains de ces documents (corrigés d'épreuves écrites, grilles d'évaluation utilisées lors de l'épreuve dite d'« entretien » du concours interne de gardien de la paix) dont l'intérêt réside dans le fait qu'ils explicitent les critères devant être mobilisés par les jurys. Ils ne constituent néanmoins qu'une partie des documents à usage interne existants (notes de services aux organisateurs des épreuves, instructions aux évaluateurs...), dont l'accès nous a été refusé sans autre motif que leur « confidentialité ».

Si notre perspective est essentiellement synchronique, nous avons choisi de ne pas nous en tenir à l'examen des textes en vigueur (arrêtés ministériels des 13 janvier et 28 mars 2014), pour nous livrer à une étude comparative des différents états du dispositif qui se sont succédé, sur une période suffisamment longue pour en rendre perceptibles les évolutions. L'intérêt d'une telle étude est

¹ *Rapport sur les concours externe, concours interne, troisième concours de l'école nationale d'administration*, 2012, p. 4.

moins historiographique qu'analytique : les modifications dans le dispositif qu'elle révèle peuvent conduire à mettre en évidence les permanences et les ruptures dans les attentes de l'institution et à tenter d'en restituer la signification. Notre étude porte ainsi sur les modalités du recrutement en vigueur entre 1978 (et plus précisément à compter de la date d'entrée en application de l'arrêté interministériel du 14 octobre 1978) et 2015 (jusqu'au dernier texte publié au moment où nous écrivons ces lignes, soit l'arrêté du 28 mars 2014). Le choix de cette période ne doit pas grand-chose à une quelconque ambition historiographique qui vaudrait pour elle-même mais il n'est pas pour autant le fait du hasard. Cette période présente un intérêt particulier en ce qu'elle donne lieu à plusieurs alternances politiques occasionnant un certain nombre d'inflexions dans les politiques publiques en matière de sécurité¹. L'année 1981 a ainsi inauguré une période d'« exubérance réformatrice »². Le premier septennat de François Mitterrand est en effet marqué par une volonté de réformer l'organisation de la police nationale qui se traduit notamment par la loi du 7 août 1985 relative à « la modernisation de la police nationale ». Suite aux élections législatives de 1986 et à la nomination de Jacques Chirac au poste de Premier ministre, cette modernisation connaît une « pause »³. La fin des années 1980 voit la gauche de nouveau au pouvoir se convertir à la nécessité de lutter contre l'« insécurité ». Au début des années 1990, la notion de « proximité » devient centrale dans l'orientation des politiques publiques en matière de sécurité pour être abandonnée dès 2002⁴. Ainsi, la période étudiée est caractérisée par une succession presque ininterrompue de réformes. Dès lors, elle présente l'intérêt de permettre de tester le degré de sensibilité du dispositif de recrutement (et, par suite, des exigences à l'égard des recrues qu'il révèle) aux changements dans la doctrine d'usage de la force publique.

Notre étude des écrits administratifs porte sur le recrutement, uniquement sur concours, des gardiens de la paix, fonctionnaires de catégorie B⁵. Au concours dit « externe » accessible à tous les individus présentant les conditions requises, s'ajoute depuis 1997, le « second concours » (dit également « concours interne ») ouvert aux ADS et aux « volontaires dans les armées servant

-
- 1 Voir notamment Garcin (Pierre), *La sécurité publique au quotidien. Acteurs, territoires, technologies*, Paris : Armand Colin, 2007.
 - 2 Monjardet (Dominique), « La police : professionnalisme et modernisation » in Warin (Philippe) (dir.), *Quelle modernisation des services publics ?* Paris : La Découverte, 1997, p. 136. Pour un mise en perspective internationale des réformes policières, voir également Maillard (de) (Jacques), « Réformes des polices dans les pays occidentaux. Une perspective comparée », *Revue française de science politique*, 2009/6, vol. 59, p. 1197-1230.
 - 3 Bordier (Jean-Pierre), « 1981-1988 : un bilan pour la police », *Police d'aujourd'hui*, mars-avril 1988, n°20, p.6 cité par Renaudie (Olivier), *La police et les alternances politiques*, Paris : Ed. Panthéon-Assas, 1999, p.119.
 - 4 Cazorla (Nancy), *La police de proximité, entre réalités et mythes*, Paris : L'Harmattan, 2009.
 - 5 Le classement en catégorie B date de 2006. Auparavant, les gardiens de la paix étaient classés en catégorie C tandis que les brigadiers relevaient de la catégorie B. Désormais l'ensemble du corps d'application et d'encadrement de la Police nationale est donc classé en catégorie B.

dans la gendarmerie nationale, titulaires du diplôme de gendarme adjoint » (généralement appelés « gendarmes adjoints volontaires »), dès lors qu'ils comptent au moins une année de service à la date des épreuves écrites¹. Par ailleurs, pour faire face aux besoins en personnel policier particulièrement importants en région Île de France, des concours dits « déconcentrés » sont institués à partir de 1996². Ainsi, les candidats inscrits au concours dit national, au concours déconcentré de Paris ou à celui de Versailles, peuvent, en cas de réussite, être affectés respectivement sur l'ensemble du territoire (Île de France comprise), ou exclusivement sur les zones couvertes par les SGAP de Paris ou de Versailles.

Le recrutement des gardiens de la paix procède d'une sélection constituée de plusieurs opérations différentes, mettant en œuvre des critères variés. Certaines épreuves, étudiées dans le premier chapitre (Chapitre 1. La sélection « par la culture »), cherchent ainsi explicitement à tester, selon des modalités diverses et changeantes, les compétences culturelles et cognitives des candidats.

Dans le deuxième chapitre (Chapitre 2. Corps et âme), nous montrerons que, si une « tête bien pleine » et/ou « bien faite » est requise, « les jambes » sont également nécessaires. La sélection à laquelle sont soumis les candidats compte en effet, depuis qu'un tel concours existe, des épreuves sportives et impose des conditions d'aptitude physique. Leur permanence dans le dispositif ne doit pas masquer les changements qu'elles subissent, qui témoignent d'une modification des ressources corporelles valorisées par l'institution. La « personnalité » des candidats fait, enfin, l'objet d'une évaluation ou d'une appréciation. C'est notamment la fonction des tests psychométriques ainsi que de l'épreuve d'entretien. L'introduction de cette dernière dans le dispositif du recrutement témoigne de l'apparition d'une nouvelle exigence : le candidat doit dorénavant attester de sa « motivation » pour l'emploi auquel il postule.

1 Cette disposition ne s'applique pas aux cadets de la République qui peuvent postuler dès l'issue de leur formation professionnelle initiale.

2 Les concours déconcentrés sont institués par le décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 « portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale ».

Dans l'un et l'autre de ces chapitres, nous nous efforcerons de rendre compte des facteurs susceptibles d'expliquer les évolutions des épreuves et, corrélativement, du *modèle* d'agent recherché par l'institution.

Chapitre 1. Une sélection « par la culture »

L'institution policière exige de ses membres certaines compétences linguistiques, cognitives et, plus généralement, « culturelles ». Il n'en a pas toujours été ainsi et, au regard de l'existence pluriséculaire d'agents chargés de missions de police, cette exigence peut paraître récente¹. Elle fait son apparition à la fin du XIX^{ème} siècle, sous la III^{ème} République². A cette époque, on compte moins sur la sélection que sur le développement de la formation initiale et continue pour constituer un corps d'agents susceptibles de satisfaire aux exigences d'une police républicaine, quand nombre de ceux qui le composent sont illettrés. Progressivement, certaines compétences deviennent des pré-requis, exigibles au moment du recrutement. C'est ainsi, par exemple, que, dans les années 1960-1970, une dictée, une rédaction et des problèmes d'arithmétique figurent au programme des épreuves du concours de recrutement des gardiens de la paix et tendent à

1 « Jamais personne n'avait envisagé, avant la fin du XIX^{ème} siècle, que le métier de police pût s'enseigner. L'idée aurait fait sourire. » (Carrot (Georges), *Histoire de la police française*, Paris : Tallandier, 1992, p. 187). Voir aussi Cédric Moreau de Bellaing qui écrit : « La question de la formation policière ne s'est posée qu'à partir des années 1880. [...] La formation des policiers était réputée se faire directement sur le terrain, au contact des vicissitudes du métier et par la confrontation à des situations qui supposaient une intervention de la force publique. » (Moreau de Bellaing (Cédric), *La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse citée, p. 80).

2 Berlière (Jean-Marie), *Le monde des polices en France*, Paris, Complexes, 1996, p. 72-74. Dans l'article qu'il consacre à la formation des policiers (« La formation des policiers », *Pouvoirs*, 2002/3, n° 102, p. 57- 69), Pierre Antonmattei, alors directeur de la formation de la police nationale, conteste implicitement la thèse selon laquelle la préoccupation relative à la formation des policiers (qui ne sont pas encore *nationaux*) émerge sous la III^{ème} République. Il en fait remonter l'existence aux années 1940, tout en ajoutant qu'elle ne concerne alors que le corps des commissaires. Selon lui, il faut attendre le début des années 1980 pour que la formation des policiers tous grades confondus devienne une priorité de l'action publique en matière de sécurité. Si l'on peut admettre avec lui que ces années 1980 constituent un « tournant décisif » (art. cité, p. 59), il oublie cependant de mentionner la création en 1883, sous l'impulsion de la Préfecture de police, de l'École Pratique de la Police Municipale.

disqualifier les candidats les moins dotés en capital culturel. Aujourd'hui, le capital culturel constitue toujours une composante importante du droit d'entrée dont il faut s'acquitter pour devenir gardien de la paix. Dans l'intervalle toutefois, la nature des épreuves et les attentes de l'institution ont changé.

C'est entre le début des années 1990 et le début des années 2000 que le concours connaît les mutations les plus importantes. Ces dernières ont globalement pour effet d'augmenter le poids de la « culture » dans la sélection, rendant plus difficile, en droit et en fait, l'accès au métier de gardien pour les individus les moins bien dotés sous ce rapport (1. « Le niveau monte » ? Le concours externe, entre professionnalisation et adaptation aux évolutions exogènes). Toutefois, la création en 1997 d'un « second concours », censé contribuer à une diversification des recrues, tend à promouvoir un modèle de gardien un peu différent (2. Le concours interne : un autre *modèle* d'agent ?). L'arrêté du 27 août 2010 modifie sensiblement les épreuves, afin de réduire l'avantage conféré aux candidats les plus titrés scolairement, et dessine une inflexion par rapport à la période précédente (3. Une redéfinition de la professionnalité ?).

1. « Le niveau monte » ? Le concours externe, entre professionnalisation et adaptation aux évolutions exogènes

Entre 1978 et le début des années 1990, les modalités du concours externe (seule voie d'accès à la fonction de gardien de la paix jusqu'en 1997) changent peu. Les principales modifications apparaissent entre le début des années 1990 et le

début des années 2000. Dans l'ensemble, elles contribuent à élever le droit d'entrée¹ dans sa composante cognitive et culturelle. Il convient alors de tenter de restituer une signification à ces évolutions.

1.1. Des recrues plus titrées scolairement et des épreuves plus « relevées »...

Alors que, dans les années 1970, l'on pouvait encore rencontrer des affiches publicitaires invitant à rejoindre la police nationale y compris si l'on était dépourvu de tout diplôme², un décret du 6 novembre 1992 et un arrêté du 27 janvier 1993 rendent obligatoire la possession du brevet des collèges ou d'un diplôme équivalent pour pouvoir se présenter. A compter du décret n° 2004-1039 du 23 décembre 2004, le baccalauréat ou tout autre diplôme de niveau IV devient exigible³. L'évolution de la nature de certaines épreuves confirme par ailleurs la volonté de l'institution d'accroître le poids de la « culture » dans la sélection des candidats.

Les épreuves d'admissibilité définies par l'arrêté du 5 octobre 1978 (qui ne fait sur ce point que reprendre l'arrêté du 29 janvier 1968), affectées chacune du même coefficient, consistent en une dictée, une rédaction et deux « problèmes d'arithmétique *simple*⁴ ». Le choix de cette dénomination spécifie le champ des savoirs et compétences exigibles : elle inscrit clairement les épreuves dans la

1 Il faudrait, pour être précis, évoquer un droit d'entrée « nominal », le droit d'entrée « réel » dépendant toujours du rapport entre le nombre de postes offerts au concours et le nombre de candidats. Néanmoins, les modifications apportées au dispositif, en redéfinissant ou réévaluant les ressources qui « valent », sont bien susceptibles de faire évoluer les chances relatives de réussite de certains candidats par rapport aux autres, selon les ressources dont ils disposent.

2 Voir Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, op. cit . p. 219.

3 Comme pour tous les concours de la fonction publique, cette disposition ne s'applique pas aux parents d'au moins trois enfants ni aux sportifs de haut-niveau.

4 Souligné par nous.

continuité d'exercices de type scolaire, propres à l'enseignement primaire et aux premières classes du collège. Les exigences de l'institution à l'égard de ses futures recrues se limitent donc à la maîtrise des fondamentaux de la culture scolaire transmise lors des premières années de la scolarité obligatoire (le triptyque « lire, écrire, compter »). L'importance prise par ces épreuves dans la notation finale (elles représentent les deux tiers du total) et l'existence d'une note éliminatoire (5/20) à « l'une quelconque des épreuves écrites » confirment qu'en la matière, un degré de maîtrise jugé insuffisant est rédhibitoire. On notera cependant que les épreuves ne font aucune référence à la maîtrise de connaissances historiques, institutionnelles et politiques, littéraires ou artistiques, parfois rassemblées sous l'expression « culture générale ».

Huit ans plus tard¹, l'arrêté du 28 août 1986 introduit trois modifications relativement mineures : les « deux problèmes d'arithmétique simple » sont remplacés par des « problèmes de mathématiques » tandis qu'est introduite une épreuve de préadmissibilité prenant la forme de « tests destinés à vérifier les connaissances *de base*² des candidats » par le biais desquels la « culture générale » fait une entrée discrète dans le concours. L'arrêté précise que « seuls les candidats ayant obtenu pour ces tests, auxquels nul ne peut se présenter plus de trois fois, un nombre de points déterminés par le jury ont accès aux épreuves suivantes ». Par cette précision, l'administration témoigne de l'importance relative qu'elle accorde à ces « connaissances de base », tout en se laissant toute latitude pour moduler son degré d'exigence en fonction des postes à pourvoir et du nombre de candidats. La même année, une épreuve orale d'entretien, est, par ailleurs, introduite au programme des épreuves d'admission. Celle-ci peut également être l'occasion

1 On notera pour mémoire que, la même année, une épreuve facultative d'informatique est introduite dans le concours de recrutement des gardiens de la paix, en application d'un décret du 14 mars 1986 qui s'applique à tous les concours de recrutement des fonctionnaires. Cette disposition est supprimée à partir de 1997.

2 Souligné par nous.

d'apprécier, entre autres choses, « les qualités de réflexion et les connaissances du candidat »¹.

L'arrêté du 18 octobre 1995 apporte, lui, des modifications substantielles dans les épreuves d'admissibilité du concours. À la « dictée », la « rédaction » et aux « problèmes de mathématiques », se substituent en effet une « dissertation sur un sujet faisant appel à des connaissances générales » et « un questionnaire à choix multiple (Q.C.M.) destiné à apprécier l'étendue des connaissances du monde contemporain » tandis que les tests de préadmissibilité changent radicalement de nature : désormais « destinés à permettre une évaluation des profils psychologiques des candidats », ils n'ont plus vocation à vérifier leurs connaissances². Ces modifications constituent une inflexion importante dans les modalités du recrutement : le champ des savoirs et des compétences exigibles s'en trouve en effet considérablement étendu.

L'inscription au concours d'une épreuve de dissertation (ou de « composition », terme qui, à compter de l'arrêté du 29 octobre 2002, se substitue à celui de « dissertation », ce dernier réapparaissant dans l'arrêté du 21 novembre 2005, sans que la forme des sujets change) est exemplaire de ce point de vue. Elle exige en effet la maîtrise de codes rédactionnels formels (présence d'une introduction et d'une conclusion, plan structuré...) dont l'apprentissage explicite ne débute guère qu'au lycée (et même au lycée général et technologique). Elle requiert en outre des aptitudes dont ne dote sans doute qu'imparfaitement la fréquentation du système scolaire, comme le montrent les sujets proposés entre 1997 et 2009, dont on peut établir une typologie.

1) On trouve d'abord un premier type de sujets, très minoritaires, qui mentionnent explicitement la police, tels que :

-
- 1 Cette précision des attendus de l'épreuve ne figure pas dans l'arrêté de 1986, qui se contente de l'instituer sans plus en préciser la nature, mais dans un arrêté ultérieur de 1992. Nous revenons en détail sur cette épreuve dans le chapitre suivant.
 - 2 Nous revenons plus loin sur ces tests psychométriques.

- *Le policier est-il un citoyen comme les autres ?*
(Concours déconcentré, Versailles, mars 1997).

- *Peut-on imaginer une société sans police ?*
(Concours déconcentré, Versailles, 1999)

- *Une campagne récente, pour le recrutement de gardiens de la paix, avait pour slogan : « Un métier pas comme les autres au service des autres ». Commentez.*
(Concours national, octobre 2002).

Ce type de sujets oblige les candidats à se positionner dans un rapport réflexif au métier auquel ils postulent, aux missions qui leur seront confiées et à l'administration qu'ils envisagent de rejoindre.

2) Le deuxième type de sujets est constitué de sujets « de société » sans rapport direct explicite avec les missions de la police nationale. Ainsi :

- *L'automobile, facteur de progrès et causes de nuisances*
(Concours national, mars 2000)

- *Les restaurants du cœur ont fêté leurs 20 ans. Êtes-vous heureux ou triste face à cet anniversaire ?*
(Concours national, octobre 2000)

- *Les jeux vidéo, loisir ou fléau ?*
(Concours national, février 2001)

- *Pensez-vous que les hommes réussiront à contrôler et à réduire les phénomènes de pollution afin de conserver un monde habitable ?*
(Concours national, octobre 2001).

- *L'entraide entre les générations est-elle satisfaisante ?*
(Concours national, Février 2004)

- *Peut-on dire qu'en ce début de XXIème siècle la vie moderne favorise les contacts entre les hommes ?*
(Concours national, mars 2006)

- *Les avancées scientifiques et techniques (OGM, contrôle biométrique, ADN, clonage...) deviennent de plus en plus présentes dans notre vie quotidienne. Pensez-vous qu'elles représentent un progrès ou une régression pour les citoyens ?*
(Concours national, mars 2007)

Les connaissances strictement scolaires sont en général de peu d'utilité pour traiter de tels sujets qui mobilisent bien davantage les « informations » que permet de glaner la fréquentation de la presse écrite ou des médias audiovisuels. Les candidats sont mis en demeure de prendre position sur des questions, qui, à des degrés divers, traversent le corps social et font l'objet de débats politiques ou médiatiques. Le gardien de la paix-modèle apparaît ici comme un « citoyen éclairé », proche de la figure de « l'honnête homme » de son temps, capable de formuler une opinion argumentée.

3) Le dernier type rassemble des « sujets de société » et des questionnements « philosophiques », qui présentent la particularité d'obliger les candidats à se positionner comme citoyens (comme les sujets du deuxième type) mais aussi, de manière implicite, à livrer leur conception du métier de policier, des missions afférentes et de la manière de les effectuer (comme les sujets du premier type), en ce qu'ils interrogent notamment leur rapport à la Loi ou aux valeurs républicaines.

- *Les êtres humains sont-ils tous égaux ?*

(Concours déconcentré, Versailles, mars 1997)

- *Vaut-il mieux contraindre que convaincre ?*

(Concours déconcentré, Paris, 30 novembre 2000)

- *Le drogué : malade ou délinquant ?*

(Concours national, février 2003)

- *Pensez-vous que l'on doive ou non accorder de l'importance à son apparence ?*

(Concours national, septembre 2003)

- *Selon le principe de la liberté d'expression, peut-on tout dire et tout écrire ?*

(Concours national, septembre 2004)

- *La conduite au volant : une démarche de liberté individuelle ou la stricte observation des règlements ?*

(Concours national, septembre 2005)

- *Notre République a pour devise : "Liberté, Égalité, Fraternité". Comment la comprenez-vous ? A-t-elle encore un sens aujourd'hui ?*

(Concours national, septembre 2008)

- *Dans son roman Madame BOVARY, Gustave FLAUBERT place les propos suivants dans le discours de Monsieur BOVARY : "Avec du toupet, un homme réussit toujours dans le monde". Pensez-vous, comme ce personnage, que de nos jours encore, l'audace soit plus importante que l'instruction pour réussir dans la*

vie?

(Concours national, septembre 2007)

- *Georges Bernanos écrit : "Il est vrai que j'aime profondément le passé, mais parce qu'il me permet de mieux comprendre le présent..."*. La connaissance du passé est-elle préalable à l'action ?

(Concours national, février 2008)

De manière générale, si certains sujets présentent une proximité avec les sujets de dissertation de philosophie proposés aux élèves des classes de Terminale¹, la plupart sont éloignés des questionnements scolaires classiques et les « connaissances générales » qu'ils mobilisent ne sont que rarement inscrites explicitement au programme des différentes disciplines scolaires. Les candidats sont ainsi amenés à se prononcer sur des questions « de société », de morale ou d'éthique (policrière ou non), qui relèvent, pour beaucoup sans doute, de l'« imposition de problématique »², et à propos desquelles ils sont néanmoins sommés d'émettre une opinion argumentée dans le respect des règles formelles que commande cet exercice - l'arrêté du 26 janvier 2004 précise que la « composition sur un sujet d'actualité » doit « permettre de juger la cohérence du raisonnement et la qualité d'expression du candidat » -, opinion dont on peut en outre supposer qu'elle doive s'inscrire dans un champ circonscrit d'opinions recevables³.

- 1 Il faut pourtant rappeler que, jusqu'en 2004, seul le brevet des collègues (ou un diplôme équivalent) est exigible.
- 2 Comme l'enquête d'opinion, et toutes proportions gardées, la dissertation a bien ici pour effet de mettre les candidats « en demeure de répondre à des questions qu'ils ne se sont pas posées » (Bourdieu (Pierre), « L'opinion publique n'existe pas », in *Questions de sociologie, op cit.*, p. 226).
- 3 Certains sujets obligent les candidats à dévoiler partiellement leur vision du monde (ou, tout au moins, à feindre d'adopter une vision du monde qu'ils croient conforme aux attentes des examinateurs) et l'évaluation des copies est susceptible de faire intervenir les préférences morales ou idéologiques des évaluateurs. Cependant, notre enquête ne permet pas d'affirmer que l'administration elle-même préconise d'évaluer la recevabilité des opinions émises par les candidats – comme cela semble être le cas pour les concours de la fonction publique territoriale (Biland-Curinier (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local (Années 1970 – années 2000)*, Thèse citée) - ou de faire de leur conformité à une quelconque orthodoxie policrière un critère d'évaluation. Le seul corrigé officiel – « officiel » au sens où il est censé servir de référence pour l'ensemble des correcteurs sans pour autant être rendu public - que nous

L'inscription au programme du concours de l'épreuve de dissertation (affectée d'un coefficient représentant plus de la moitié du total de l'admissibilité) montre donc que le futur gardien de la paix ne peut plus se contenter de mobiliser les acquis de sa scolarité primaire. Implicitement, il est attendu de lui non seulement qu'il ait été lycéen et qu'il ait acquis les compétences scolaires correspondantes mais encore qu'il soit capable de démontrer sa capacité à s'interroger, comme citoyen, sur le monde qui l'entoure et, comme policier, sur son métier et ses missions.

Trois autres éléments viennent confirmer cette élévation du niveau d'exigences culturelles et cognitives par rapport à la situation qui prévalait avant 1995.

D'abord, l'arrêté du 18 octobre 1995 enrichit les épreuves d'admission d'une épreuve orale de langue étrangère (traduction et conversation en Anglais, Allemand, Arabe, Espagnol ou Italien), qui contribue à avantager les candidats les mieux dotés en capital culturel, quoique la note obtenue à cette épreuve ne compte que pour un huitième du total et agisse comme un « bonus » dans la mesure où seuls les points au-dessus de 10 sont retenus. Ensuite, à compter de l'arrêté du 17 juillet 1997, une « épreuve de raisonnement logique » (suites graphiques ou numériques à compléter, calculs à réaliser) vient s'ajouter au dispositif de l'admissibilité. Enfin, le champ couvert par le Q.C.M., introduit en même temps que la dissertation, est très étendu et n'a pas d'équivalence ou de correspondance directes avec les enseignements scolaires, quoiqu'un arrêté du 23 octobre 2000 précise qu'il requiert un « niveau de la fin du 2^d cycle de l'enseignement secondaire »¹, tandis que l'arrêté du 29 octobre 2002 stipule qu'il doit permettre « d'apprécier l'intérêt du candidat pour les événements qui font l'actualité ainsi

avons pu consulter (non sur une dissertation mais sur une épreuve d'étude de texte du concours de 2011) ne le suggère pas. Il ne contient en effet aucune indication en ce sens.

1 Rappelons pourtant qu'à cette date le baccalauréat n'est toujours pas exigible pour se présenter au concours.

que son niveau général de connaissances en relation avec le cadre institutionnel politique français et européen, les règles du comportement citoyen et l'ensemble des notions de base dans les disciplines scolaires ».

En dépit de ces changements de dénomination¹ ou de ces précisions, le contenu des questionnaires auxquels sont soumis les candidats depuis 1995 ne subit pas de réelle modification : d'une année sur l'autre, si les questions changent, les formes et le champ d'interrogation restent similaires. Un questionnaire se présente comme une suite de questions courtes, pour lesquelles sont proposées trois ou quatre réponses. Il s'agit, par exemple, de retrouver une « date » ou une grande figure historiques, d'indiquer une localisation (ce type de questions représente environ un tiers du questionnaire), d'attribuer une œuvre (littéraire, moins souvent picturale, musicale ou cinématographique, relevant généralement de la culture la plus « classique » et, plus rarement, de la production culturelle de masse la plus récente) à son auteur. Environ une question sur six éprouve la maîtrise de la grammaire et de l'orthographe et les aptitudes au calcul mathématique des candidats. On trouve également des interrogations sur le fonctionnement des institutions politiques, françaises le plus souvent, européennes voire internationales parfois. Enfin, certaines questions font appel à la connaissance de l'« actualité » la plus récente, dans des domaines divers : il peut s'agir par exemple d'identifier une personnalité politique ou un événement sportif (Voir encadré n° 4 : « La culture générale selon la police nationale : les questions des Q.C.M. »).

Le champ d'interrogation couvert par ces questionnaires donne ainsi une idée de la définition par l'institution de la « culture générale » dont devrait être doté le futur policier. Elle se présente ici comme une somme de connaissances

1 Ainsi, depuis septembre 2008 et indépendamment de toute modification dans les textes réglementaires, les questionnaires remis aux candidats mentionnent explicitement, dans leur intitulé, la « culture générale ».

purement factuelles et décontextualisées, n'appelant ni analyse ni commentaire, et en ce sens, elle n'est pas sans évoquer la « culture » mobilisée par certains jeux de société ou certaines émissions télé- ou radiodiffusées¹. Il apparaît alors que, si la culture scolaire constitue une ressource pour réussir cette épreuve, elle est insuffisante, d'abord parce que l'épreuve constitue une manière assez peu conforme aux exercices scolaires de mobiliser des connaissances et, ensuite, parce que les connaissances elles-mêmes ne relèvent pas toujours de cette culture scolaire. Doté de connaissances purement factuelles dans les domaines historique, géographique, artistique ou scientifique, capable d'attester de sa maîtrise de règles grammaticales et orthographiques, le candidat-modèle doit également avoir mémorisé des noms, des dates, des lieux qui, à des titres divers, relèvent de l'« actualité ».

Encadré n°4 :

La culture générale selon la police nationale : les questions des Q.C.M.

Les questions posées dans les Q.C.M. sont très diverses. Néanmoins, l'examen des questionnaires proposés aux candidats sur une dizaine de sessions du concours montre une grande stabilité des types et des formes d'interrogations, que ne remet pas en cause l'arrêté du 27 août 2010 qui supprime l'épreuve de dissertation. Nous en donnons ici quelques exemples, choisis parce qu'ils illustrent l'étendue du champ couvert par les questionnaires et sont représentatifs des formes d'interrogations qu'ils contiennent :

Dans quel océan se trouve l'île de Clipperton ?

A. Océan atlantique B. Océan indien C. Océan pacifique D. Océan glacial arctique

(Concours national, mars 2007)

Qui est à l'origine du « mur de l'Atlantique » ?

- Mussolini - le Maréchal Pétain - Hitler

(Concours national, septembre 2008)

A quel siècle vivait Madame de Sévigné ?

¹ A propos de ces questionnaires, Dominique Duprez estime qu'ils mobilisent « une culture de type "Trivial Pursuit" » (Duprez (Dominique) et al., *Policiers et médiateurs, op. cit.*, p. 25).

- *Xvème* - *XVIIème* - *XVIIIème* - *XIXème*
(Concours national, février 2008)

Lequel de ces romans n'a pas été écrit par Emile Zola ?

A. *Germinal* B. *Le blé en herbe* C. *Nana* D. *La terre*

Qui a peint l'autoportrait à l'oreille bandée ?

A. *Van Gogh* B. *Matisse* C. *Picasso* D. *David*

Lequel de ces films n'a pas été réalisé par Steven Spielberg ?

A. *E.T. L'extra-terrestre* B. *Il faut sauver le soldat Ryan* C. *La guerre des étoiles* D. *Empire du soleil*

(Concours national, mars 2007)

Combien d'aventures d'Harry Potter doivent être écrites au total ?

A. 5 B. 6 C. 7 D. 8

(Concours national, septembre 2007)

Qui a composé les concertos brandebourgeois ?

A. *Mozart* B. *Jean-Sébastien Bach* C. *Henri Schutz*

(Concours national, février 2008)

Quel écrivain français a écrit : « On n'hérite pas de la terre de ses ancêtres, on l'emprunte à ses enfants. » ?

A. *Marc Lévy* B. *Antoine de Saint-Exupéry* C. *Colette*

Dans quelle ville se déroule l'action du film « Bienvenue chez les Ch'tis ? »

A. *Dunkerque* B. *Bergues* C. *Berck-sur-Mer*

(Concours national, septembre 2008)

Quel tableau Léonard de Vinci n'a-t-il pas peint ?

A. *la Joconde* B. *Les ambassadeurs* C. *La Vierge aux rochers*

(Concours national, 2010)

Quelle est la bonne orthographe ?

- *des faire-part* - *des faïres-part* - *des faïres-parts*

Il y a 1450 euros à partager entre 3 personnes. La première perçoit 150 euros de plus que la deuxième mais 250 euros de moins que la troisième. Combien perçoit la première personne ?

- 450 euros - 350 euros - 300 euros

(Concours national, septembre 2008)

Madame Irina Bokova a été élue le 22 septembre 2009 :

- *présidente de l'UNICEF* - *présidente de l'UNESCO*
- *présidente de l'ONU*

(Concours national, 2010)

Dans quel journal sont publiées les lois de la République ?

- le Monde - la Gazette - le Journal officiel le Canard enchaîné

Quelle est la compétence du tribunal de police ?

- les contraventions - les délits - les crimes

(Concours national, septembre 2007)

Dans quelle ville auront lieu les prochains jeux olympiques d'hiver ?

- Sotchi - Salzburg - Sofia

(Concours national, 2011)

1.2 ... pour une police professionnalisée ?

L'élévation du niveau du titre scolaire requis pour se présenter au concours (le Brevet en 1992 puis le Baccalauréat en 2004) et les modifications des épreuves d'admissibilité (à partir, notamment, de 1995) constituent des évolutions notables du recrutement des gardiens de la paix : alors qu'auparavant, la maîtrise des programmes de l'enseignement primaire pouvait suffire à assurer la réussite aux épreuves, ce n'est désormais plus le cas et, très clairement, il est possible d'affirmer que le niveau du concours « s'élève », et que, par conséquent, le *modèle* du gardien de la paix change. Comment expliquer ces évolutions ?

L'élévation du niveau d'instruction des futures recrues semble témoigner d'une volonté du pouvoir de se doter d'une police plus qualifiée¹. On pourrait imaginer qu'est alors visée une transformation de grande ampleur des missions des gardiens de la paix s'apparentant à une forme de processus de « professionnalisation »² de la police. Cette explication « par le politique » paraît d'autant plus pertinente qu'un tel objectif a pu en effet être explicitement affiché

1 Cette interprétation est notamment défendue par Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et Société*, 2011, vol. 35, n°3, p. 281-312.

2 Sur la notion de professionnalisation, on peut par exemple renvoyer à Dubar (Claude) et Tripiet (Pierre), *Sociologie des professions*, Paris : Armand Colin, 1998.

par certains ministres de l'Intérieur. Elle est, cependant, pour le moins partielle et mérite d'être largement nuancée. Plusieurs éléments viennent en effet apporter du crédit à une explication concurrente, qui fait intervenir des facteurs extérieurs.

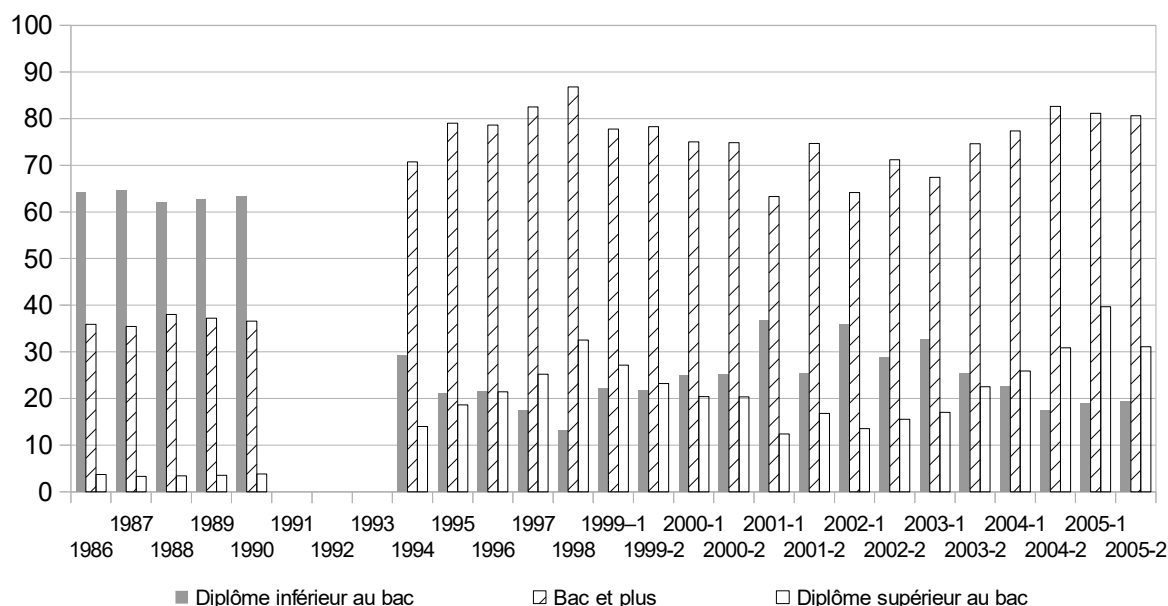
Ainsi, alors que la gauche au pouvoir depuis 1981 affiche des ambitions réformatrices inédites – plaçant le recrutement et la formation des policiers au cœur des priorités de son projet de « modernisation » de la police, engagé par Gaston Deferre puis poursuivi par Pierre Joxe¹ - celles-ci n'affectent que très marginalement les exigences « culturelles » de l'administration de la police nationale à l'égard de ses futures recrues puisque, en la matière, les modalités du recrutement, en vigueur depuis 1968, restent pour l'essentiel inchangées. C'est seulement, comme on l'a vu, à compter des années 1992 (année à partir de laquelle le Brevet des collèges devient exigible) et surtout 1995 (essentiellement sous les ministres de droite, Charles Pasqua puis Jean-Louis Debré) qu'une évolution sensible du dispositif s'opère, qui tend à en relever le niveau d'exigences.

Par ailleurs, les données fournies par l'Institut National de la Formation de la Police Nationale montrent que l'élévation du niveau des titres scolaires détenus par les candidats admis précède plus qu'elle ne suit les modifications des conditions d'accès au concours. Elle n'en est par conséquent pas la résultante. On peut ainsi constater que seuls 10,7% des candidats admis au terme de la session de 1986 possèdent un diplôme inférieur au Brevet des collèges (ou équivalent). Ce chiffre atteint 9,7% en 1990, dernière année pour laquelle les données sont disponibles, avant que le décret du 6 novembre 1992 ne rende obligatoire la détention du Brevet. De même, alors qu'elle ne dépasse pas 40% entre 1986 et 1990, la part des bacheliers atteint plus de 70% des admis dès 1994, soit 11 ans avant la

1 Ce projet est soutenu voire largement inspiré par la Fédération Autonome des Syndicats de Police (FASP) et particulièrement par son secrétaire général, Bernard Deleplace, proche de François Mitterrand. Sur ce point, voir Renaudie (Olivier), *La police et les alternances politiques*, *op. cit.* Dans cet ouvrage, l'auteur rapporte les propos que tient Bernard Deleplace lors d'un entretien qu'il lui a accordé. Ce dernier déclare ainsi : « Il fallait en finir avec le grand, fort et bête » (p. 116).

première session du concours pour laquelle le baccalauréat devient exigible (voir graphique n°1).

Graphique n°1 : Répartition des candidats admis au concours externe de gardien de la paix selon le niveau de diplôme
(données en pourcentage)



Source : Police nationale et Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, calculs de l'auteur.

Lecture : En 1986, 64,1% des admis au concours externe étaient titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat, 35,9% étaient titulaires d'un baccalauréat, d'un diplôme équivalent ou supérieur, et 3,7% étaient titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat.

Notes :

- Nous ne disposons d'aucune donnée pour les années 1991, 1992 et 1993 « en raison de la défaillance du système informatique du service ».
- A partir de 1999, deux sessions annuelles du concours sont organisées. « 2000-1 » signifie donc 1ère session du concours externe pour l'année 2000.
- La variation qui s'observe assez régulièrement entre les deux sessions annuelles du concours s'explique par le calendrier du concours : la première session se tient généralement en avril-mai ; de nombreux élèves des classes de terminale (non encore bacheliers) s'y présentent, ce qui gonfle la part des non-bacheliers. Ils sont généralement moins nombreux à être inscrits à la deuxième session en octobre-novembre.

Ainsi, lorsque la « réforme des corps et carrières » engagée en 2004 entend « accroître le professionnalisme du corps pour faire face à la complexité croissante du métier de policier »¹ - considérant que « les gardiens ont un rôle fondamental de contact avec le citoyen et sont amenés à faire face à des situations difficiles et souvent dangereuses »² - et, dans ce but, rend obligatoire la détention du baccalauréat pour se présenter au concours externe, elle entérine plus qu'elle ne l'initie une évolution déjà en grande partie amorcée. Dit autrement, si l'élévation du niveau de diplôme requis, censée permettre d'opérer un recrutement parmi des candidats mieux dotés scolairement, s'inscrit officiellement dans une stratégie de professionnalisation des fonctionnaires de base de la police nationale, on doit constater qu'une grande majorité des admis se recrutent déjà parmi ceux qui sont titulaires dudit diplôme bien avant que ce dernier devienne exigible.

Déplacer le regard vers d'autres concours de la fonction publique ouvrant sur des emplois de même catégorie – et avec lesquels le concours de recrutement des gardiens de la paix est, d'une certaine manière, en concurrence – permet en outre de constater que des évolutions comparables (en termes de titre scolaire exigible ou de nature des épreuves) sont observables dans d'autres administrations que la police nationale. C'est ainsi, par exemple, que des épreuves de dissertation ou de composition viennent se substituer aux épreuves de « vérification de la maîtrise de l'orthographe » et de « compréhension d'un texte » dans certains concours comme ceux de contrôleur des impôts ou de contrôleur des douanes. Ces évolutions attestent que le relèvement du niveau du concours de recrutement de ses agents n'est pas une manœuvre isolée, spécifique à l'institution policière. On pourrait alors penser que c'est une transformation de l'ensemble de

1 Extrait de la réponse du Ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, publiée le 10 août 2010 au Journal Officiel à une question du député Daniel Goldberg.

2 Extrait du protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de la police nationale du 17 juin 2004.

l'administration française¹, et non seulement de la police, qui est visée à travers l'élévation du niveau de recrutement des « petits fonctionnaires ». Si la diffusion, la prégnance et la légitimité croissantes, dans les champs intellectuel, médiatique et politique, depuis les années 1980, d'une *doxa* « modernisatrice » largement partagée par-delà les clivages politiques, ne permettent pas d'écarter cette hypothèse, d'autres éléments doivent être pris en compte, qui plaident pour une explication moins « volontariste ». Il faut ainsi considérer les tendances observables au cours de la période étudiée, en matière d'accès des jeunes au diplôme.

En effet, poursuivant un mouvement amorcé antérieurement, le niveau de qualification des jeunes tend à s'élever jusqu'au milieu des années 1990. Ainsi, alors qu'elle avoisine 30% en 1985, la proportion de bacheliers dans une génération atteint 62,7% en 1995 (voir tableau n°1). De même, la proportion d'élèves entrant en classe de troisième s'élève à près de 95 % au début des années 1990 (et à 98% à la rentrée 2002-2003 contre moins de 70% au milieu des années 1980) tandis que « les diplômés de l'enseignement supérieur sont deux fois plus nombreux en 1996 qu'en 1985, et représentent, en 2001, près de 38 % d'une classe d'âge »².

1 Il s'agirait alors d'une « politique de réforme », selon le sens que Philippe Bezes donne à ce terme (*Réinventer l'État, op. cit.*)

2 Durier (Sébastien) et Poulet-Coulibando (Pascale), « Formation initiale, orientation et diplômes de 1985 à 2002 », *Éducation & formations*, n° 74, MEN-DEPP, avril 2007, p.143-159.

Tableau n°1 : Proportion de bacheliers dans une génération¹ (en %)

Année du baccalauréat	Bac général	Bac technologique	Bac professionnel	Ensemble
1960	11,4	-	-	11,4
1970	16,7	3,4	-	20,1
1980	18,6	7,3	-	25,9
1985	19,8	9,6	-	29,4
1990	27,9	12,8	2,8	43,5
1995	37,2	17,6	7,9	62,7
1998	33,8	18,3	10,5	62,6
2000	32,9	18,5	11,4	62,8
2005	33,7	17,3	11,5	62,5
2006	34,8	17,2	12,3	64,3

Source : « Repères et références statistiques », MEN, DEP.

Le « durcissement » des conditions d'accès au concours et l'élévation du niveau des épreuves doivent alors s'interpréter moins comme le résultat d'une volonté politique de « transformer la police » (ou plus généralement l'administration) que comme une manœuvre d'adaptation à une évolution extérieure, mue par une double nécessité. D'abord, dans un tel contexte, et afin d'éviter la dévalorisation sociale et le déclassement du métier de gardien de la paix (et des emplois de fonctionnaires de niveau comparable), d'en maintenir la position dans la structure sociale, il était indispensable d'en élever le niveau de qualification². Par suite, il s'agit aussi d'échapper à une forme de « sélection adverse » : si le niveau requis pour se présenter au concours n'augmente pas alors que le niveau général de la population potentiellement recrutée s'élève, le risque existe de n'attirer plus que les candidats les moins dotés scolairement à qui l'accès

-
- 1 La notion de « proportion de bacheliers dans une génération » doit s'entendre comme suit : « Il s'agit de la proportion de bacheliers dans une génération fictive de personnes qui auraient, à chaque âge, les taux de candidature et de réussite observés l'année considérée. Ce nombre est obtenu en calculant, pour chaque âge, le rapport du nombre de lauréats à la population totale de cet âge, et en faisant la somme de ces taux par âge » (MEN, DEP, *Repères et références statistiques*, édition 2011).
 - 2 Sur les rapports entre titre scolaire et position sociale, voir par exemple Bourdieu (Pierre), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Année 1978, Volume 24, Numéro 1, p. 2-22.

aux autres emplois tend - dans des proportions qui dépendent de l'état du marché du travail - à se fermer.

*

* *

L'idée selon laquelle le renchérissement (nominal), entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000, de la composante culturelle du droit d'entrée à acquitter pour devenir gardien de la paix s'inscrit dans un projet de professionnalisation de la police mérite d'être nuancée. De manière générale, les alternances politiques, les changements dans la doctrine (sinon dans la pratique) d'emploi de la force publique auxquelles elles donnent souvent lieu, les modifications à la tête de la hiérarchie de l'administration de la police nationale qui les accompagnent généralement¹, ne se traduisent que marginalement dans les modalités du recrutement externe des gardiens de la paix. Si celles-ci changent, c'est bien davantage sous la pression d'autres facteurs, largement exogènes. En l'occurrence, le modèle du gardien recruté par voie externe *s'adapte* autant (sinon plus) qu'il est redéfini de manière volontariste. L'instauration d'un « second concours » qui promeut plus ou moins explicitement un autre modèle relève d'une logique différente.

1 Renaudie (Olivier), *La police et les alternances politiques*, *op. cit.*

2. Le concours interne : un autre *modèle* d'agent.

Instaurés par la loi du 16 octobre 1997 qui donne naissance aux « emplois-jeunes », les adjoints de sécurité sont des agents contractuels et, à ce titre, ils ne sont pas sélectionnés à l'issue d'un concours, quoique leur recrutement soit également encadré par des textes réglementaires. Leur statut leur permet d'accéder, après un an d'activité, au concours dit « interne » qui leur ouvre la voie vers une titularisation.

2.1. A la recherche de la « diversité »...

Le recrutement des ADS suit une procédure relativement simple, que définit l'arrêté du 24 août 2000 et qui n'a que très peu changé depuis. Les candidats sont invités à déposer dans le commissariat de leur choix un dossier de candidature, comprenant notamment une lettre de motivation, qui fait l'objet d'un examen par les services. A l'issue de cette première sélection, les candidats sont soumis à un entretien devant une commission établie au niveau départemental et composée de policiers, éventuellement assistés d'un psychologue. Ils subissent des tests psychotechniques, notamment destinés à évaluer leur aptitude au raisonnement logique et à la vision dans l'espace. La page consacrée au recrutement des ADS du site du Ministère de l'Intérieur mentionne par ailleurs le fait que « les candidats sont également soumis (au moment des tests ou au début de l'entretien) à un exercice permettant de vérifier la capacité du candidat à s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite, au travers d'un commentaire d'une photographie représentant une scène de la vie courante »

mais – étrangement - cette disposition ne figure pas dans les textes réglementaires¹. En pratique, le niveau de maîtrise de la langue fait déjà l'objet d'une appréciation par les recruteurs, lors de la sélection des dossiers - à travers les jugements portés sur les lettres de motivation - comme au moment de l'entretien. Il constitue bien, à ce titre, un critère de recrutement. A l'inverse, aucune des étapes du dispositif n'est explicitement présentée comme visant à tester la « culture générale » des candidats. En la matière, l'institution n'a officiellement pas d'exigence, ce que confirme le fait que la candidature n'est soumise à aucune condition de diplôme.

Les ADS-modèles se différencient donc sensiblement des gardiens-modèles recrutés en externe, ce qui s'explique d'abord par leur inégale position dans la division du travail policier : les premiers « assistent »² les seconds. En effet, les ADS « *concourent aux missions du service public de la sécurité assurées par les fonctionnaires des services actifs de la police nationale sous les ordres et sous la responsabilité desquels ils sont placés. Ils sont chargés de renforcer ces services pour faire face aux besoins non satisfaits en matière de prévention, d'assistance et de soutien* » et « *ne peuvent participer à des missions de police judiciaire ou de maintien de l'ordre* »³.

Mais leur rôle explicitement subalterne, qui les place au tout premier degré de la hiérarchie policière, n'explique qu'en partie le faible niveau des exigences

1 D'après les informations que nous avons pu collecter auprès d'un responsable du recrutement des ADS à Bréville, ce commentaire d'image est censé faire l'objet d'une évaluation au cours de l'entretien mais, en réalité, il est très peu utilisé par les membres de la commission de sélection. Étudiant le recrutement des ADS à Lille et Marseille, Dominique Duprez parvient à la même conclusion (*Policiers et médiateurs, op. cit.*, p. 40).

2 Sur une page consacrée aux différents métiers et destinée essentiellement à des candidats potentiels, le site du Ministère de l'Intérieur présente ainsi les missions des ADS : « Les adjoints de sécurité assistent les policiers dans leurs missions de prévention et de répression de la délinquance, de surveillance générale et d'assistance aux victimes ». (http://www.interieur.gouv.fr/sections/a_votre_service/metiers_et_concours/police_nationale/adjoint-securite)

3 Article 2 du décret du 24 août 2000 relatif aux adjoints de sécurité. Souligné par nous.

officielles relatives à leurs compétences culturelles. Il faut également souligner qu'à travers la création des ADS, le ministère vise un objectif particulier. Dans un discours tenu au colloque du Parti socialiste à Villepinte en 1997, Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'Intérieur, appelle en effet de ses vœux la constitution d'une « police à l'image de la société française », ce qui impose d'accroître la « diversité sociale et ethnique des recrutements policiers »¹ et d'ouvrir l'institution à « des catégories traditionnellement peu représentées »². En plus de doter l'administration de moyens humains supplémentaires (à moindre coût), le recrutement des ADS doit donc participer à une transformation de la police, en modifiant sa composition sociale, ce qui est censé lui conférer un surcroît d'efficacité et de légitimité. Le faible niveau d'exigences à l'entrée apparaît donc aux yeux des pouvoirs publics comme un moyen d'atteindre cet objectif et l'on compte sur la formation qui leur est délivrée dès leur recrutement pour doter les recrues des connaissances et compétences minimales qu'exigent les missions qui leur sont confiées³. La création, en 2004, des « cadets de la République » obéit à une logique similaire et même renforcée de diversification des recrutements : sélectionnés selon les mêmes modalités que les ADS, ils en partagent le statut mais

1 Jobard (Fabien), « Police, justice et discriminations raciales » in Fassin (Didier) et Fassin (Eric) (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. Paris, La Découverte, 2006, p. 213.

2 Mailfait (Pierre-Antoine), « La formation professionnelle des policiers », *Revue française d'administration publique*, 4/2002 (n°104), p. 635. Pour le dire de manière moins euphémisée, la création des emplois d'ADS vise notamment à recruter des auxiliaires de la police parmi les catégories de la population qui, précisément, sont (de plus en plus) constituées comme « posant problème » à la police (jeunes de catégories populaires, résidant dans les quartiers dits « sensibles », éventuellement nés de parents immigrés, ou « issus de l'immigration », comme l'on dit parfois). Ce faisant, on espère agir sur les formes spécifiques de délinquance et d'incivilités prêtées à ces catégories, d'abord en améliorant l'efficacité du *policing* dans les cités populaires et secondairement, en offrant un débouché professionnel à ces jeunes, particulièrement exposés au chômage, lui-même considéré comme un des facteurs explicatifs des comportements délictueux. Le dispositif est également conçu comme devant participer de l'intégration sociale et culturelle à la République de ces jeunes.

3 Le décret du 24 août 2000 instaure une période de formation initiale d'une durée totale de 10 semaines (dont huit en école de police ou en centre de formation). A partir de 2005, la période de formation est rallongée de quatre semaines.

s'en distinguent par la durée plus longue et le contenu plus diversifié de leur formation initiale, conçue pour les préparer au baccalauréat professionnel Sécurité et Prévention ainsi qu'au concours de recrutement des gardiens de la paix.

2.2. ... et de la « promotion sociale »

L'objectif de « diversification » attaché au recrutement des ADS et des cadets se double d'une volonté affichée de favoriser la « promotion sociale »¹ et de faciliter l'entrée de plein-droit de ces recrues dans la police nationale. La naissance des ADS s'accompagne donc de la création, dès 1997, d'un concours qui leur est destiné². Les modalités de ses épreuves d'admissibilité, définies par l'arrêté du 17 juillet 1997, sont d'abord identiques à celles du concours externe mais elles sont ensuite assez rapidement modifiées.

L'arrêté du 23 octobre 2000 supprime en effet dissertation et Q.C.M., remplacés par une « rédaction permettant de vérifier la maîtrise de la langue française et portant sur un thème intéressant la police nationale » et une épreuve constituée d'« une ou plusieurs question(s), destinée(s) à apprécier les connaissances professionnelles du candidat et portant sur les thèmes suivants : dispositions générales régissant les adjoints de sécurité et les policiers auxiliaires, accueil, police de proximité, armes, notions de droit, gestes et techniques professionnels d'intervention ». Par rapport au concours externe, le niveau des exigences culturelles semble donc abaissé tandis qu'est davantage éprouvée la capacité des candidats à se projeter dans le rôle de policier, à attester de la maîtrise de savoirs professionnels opérationnels et à valoriser leur expérience de terrain.

1 Ce terme figure sur la page d'information aux candidats potentiels déjà citée.

2 Il est également ouvert aux policiers-auxiliaires, c'est-à-dire aux appelés du contingent effectuant leur service national dans la Police.

Cette évolution est cohérente avec les objectifs assignés au second concours, conçu pour faciliter la promotion sociale et favoriser l'égalité des chances, ce qui passe, aux yeux de l'administration, par une sélection désavantageant moins les candidats les plus faiblement dotés en ressources culturelles, scolaires notamment¹. Alors que, parallèlement, les épreuves du concours externe deviennent plus exigeantes sur ce plan et contribuent à dessiner un agent-modèle caractérisé par une « culture générale » étendue doublée d'une faculté à élaborer une opinion argumentée sur des sujets divers, le second concours contribue à promouvoir un *modèle* alternatif, celui de l'ex-ADS méritant, ayant réussi à surmonter les « obstacles » liés à son origine sociale ou ethnique.

Et, dans ce cas précis, l'émergence de ce second *modèle* n'est pas le résultat de la seule adaptation de l'institution à des évolutions qui lui seraient extérieures. Elle a bien partie liée avec une politique volontariste, dont elle est une traduction : il s'agit de réformer le concours pour transformer la police². Les modalités de ce second concours montrent une très grande stabilité depuis l'arrêté du 23 octobre 2000, attestant de la permanence relative, par-delà les alternances politiques, des objectifs qui lui sont assignés³. L'arrêté du 27 août 2010 ne les modifie pas

1 De fait, dès l'entrée en vigueur de l'arrêté du 23 octobre 2000, on peut constater la chute très nette de la part des bacheliers parmi les candidats admis. Toujours comprise entre 82 et 91% jusqu'à la première session de 2001, elle tombe, dès la session suivante, à 48,5% et à 22,3% en 2003. Le second concours apparaît donc bien comme une voie d'entrée dans la police nationale pour des candidats faiblement dotés en ressources scolaires. Pour autant, il n'est pas certain que, ce faisant, il atteigne l'objectif principal qui lui est assigné, à savoir la promotion d'une plus grande diversité (essentiellement ethnique) dans le recrutement des gardiens de la paix. Voir sur ce point le travail de Duprez (Dominique), Pinet (Michel) et al., *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances*, op. cit.

2 La part des candidats recrutés par concours interne dans l'ensemble des gardiens de la paix recrutés témoigne de l'importance accordée à ce second *modèle*. Ainsi, pour le seul SGAP de Villeroi, les recrutés en interne représentent 63% des recrutés au concours 2011.

3 La police nationale apparaît comme l'une des premières administrations dans laquelle est initiée une réflexion sur la « diversité » et sur la mise en œuvre de politiques publiques censées la favoriser. Par la suite, cette question est placée sur l'agenda politique et c'est toute la fonction publique qui est invitée à s'en saisir. En témoigne la multiplication des études et rapports officiels traitant de cette question. On peut notamment citer le rapport établi par Dominique Versini (*Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, Paris, La documentation française, 2004), celui d'Azouz Begag (*La République à*

radicalement. En revanche, les modalités du concours externe sont en partie redéfinies et alignées sur celles de ce « second concours ».

3. Une redéfinition de la professionnalité ?

Entre 2000 et 2010, les épreuves qui, au concours externe et au concours interne, instituent une sélection « par la culture », dessinent deux figures différentes du *modèle* de gardien de la paix, à l'aune desquelles les candidats sont évalués. Les chances de réussite de ceux qui se présentent au concours externe varient selon qu'ils sont plus ou moins conformes à la figure du « citoyen éclairé », doté d'une solide « culture générale », tandis que l'institution entend, grâce au concours interne, promouvoir les « ADS méritants ». A partir de 2010, ces deux *modèles* fusionnent. D'une certaine manière, le concours interne, tel qu'il existe depuis 2000, préfigure les évolutions que connaît le dispositif de recrutement à compter de 2010, comme si, dès 2000, la Police nationale s'engageait dans la voie que la *Révision générale du contenu des concours* (RGCC) allait tracer pour l'ensemble de l'administration française, et qui entend en redéfinir les conditions d'entrée. C'est alors le *modèle* de petit fonctionnaire qui est réaménagé.

ciel ouvert, Rapport pour Monsieur le Ministre de l'Intérieur, de la sécurité et des libertés locales, Paris : La Documentation française, 2004), le Rapport de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique titré *Renouvellement démographique de la fonction publique d'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?* (Paris : La Documentation française, 2005), et le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2008-2009* (Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'état, La documentation française, 2009) pour sa partie intitulée « Parité et diversités ».

3.1. L'inflexion de 2010...

Sans remettre radicalement en cause le niveau d'exigence des épreuves, l'arrêté du 27 août 2010 constitue néanmoins une inflexion dans la tendance à l'accroissement des compétences « culturelles » évaluables au concours externe. Il a également pour effet de gommer les différences entre les deux voies (interne et externe) de recrutement.

D'abord, l'épreuve de raisonnement logique est remplacée par un « questionnaire portant sur les fondamentaux scolaires en orthographe et grammaire courantes ainsi que sur la capacité à résoudre des calculs arithmétiques et algébriques simples » affecté d'un coefficient 1. Cet intitulé n'est pas sans évoquer les épreuves qui prévalaient avant 1995 : d'une certaine manière, ce sont, sous une forme différente, la « dictée » et le « calcul » et, plus généralement, la mise à l'épreuve de compétences scolaires de base, qui refont leur apparition comme en témoigne la référence aux « fondamentaux scolaires ». Tout au long du questionnaire, les candidats doivent choisir l'orthographe, la conjugaison, la forme grammaticale (avec des questions telles que « *Il ne...sortira pas comme ça ! A. sans ; B. s'en ; C. c'en* » ou « *Les fruits que tu as... ne sont pas mûrs. A. cueillie ; B. cueillies ; C. cueillis* » - Session 2011) ou le résultat mathématique (« *Dans une course, il y a 175 arrivants pour 250 partants. Quel est le pourcentage des arrivants par rapport aux partants ? A. 60% ; B. 70% ; C. 80%* » ou « *A combien d'heures et de minutes coïncide une durée de 2,25 heures ? A. 2 h 15 min ; B. 2 h 20 min ; C. 2 h 25 min* » - Session 2011) corrects parmi trois propositions.

Par ailleurs, les candidats ont désormais la possibilité de choisir d'être soumis à un « questionnaire portant sur les connaissances générales en rapport avec les événements qui font l'actualité, le cadre institutionnel politique français et européen et les règles du comportement citoyen », dit aussi « questionnaire à

réponse unique de culture générale », qui ne présente pas de différences significatives par rapport au Q.C.M. antérieur, ou à un « questionnaire portant sur le programme du baccalauréat professionnel spécialité sécurité - prévention en vigueur l'année d'ouverture du concours » (coefficient 2). Ce dernier comporte, outre des questions de « culture générale » similaires à celles qui figurent dans le questionnaire du premier type, une proportion élevée de questions centrées sur les métiers auxquels prépare le baccalauréat mentionné (policier ou ADS, gendarme, pompier professionnel ou militaire, agent de sécurité...) (voir encadré n°5 ci-dessous : « Le questionnaire "Bac Pro" : la valorisation des connaissances professionnelles »). L'introduction de cette possibilité de choix est très clairement censée profiter aux candidats qui suivent cette formation spécifique : en contrepartie des connaissances exigibles en lien direct avec l'activité professionnelle (règles de procédure, nature de l'armement, usages de la radio, connaissances des différents services...), le niveau des exigences en termes de culture générale qui pèsent sur eux est légèrement abaissé.

**Encadré n°5 : Le questionnaire « Bac pro » :
la valorisation des connaissances professionnelles**

Le questionnaire option « sécurité et prévention » qui peut être choisi par les candidats comporte, dans des proportions identiques, des questions de « culture générale » ou relatives à l'actualité, des questions sur des notions techniques liées à la protection civile, et des questions directement liées à l'activité policière.

Le premier type de questions diffère peu de celui qui compose le questionnaire classique. Les questions spécifiques à l'option « sécurité et prévention » portent sur des points précis de réglementation en matière de sécurité des bâtiments et des personnes, sur les règles de procédure, sur l'organisation des services de protection civile ou de police. Elles requièrent la maîtrise de connaissances parfois très techniques, de codes et langages particuliers (sigles ou pictogrammes par exemple) dont on peut supposer qu'ils sont effectivement mobilisés dans le courant de l'activité des professionnels de la « sécurité » (pompiers, agents de sécurité, gendarmes ou policiers). Nous en donnons ici quelques exemples :

- Parmi les fonctionnaires suivant, lesquels n'ont pas la qualité d'officier de police judiciaire (O.P.J.) ?

- A. les sous-directeurs de la police active
- B. les officiers de police.
- C. les procureurs de la République

- En matière de procédure radiotéléphonique, le terme « collationnez » (sic) signifie :

- A. attendre la suite des instructions
- B. changer de canal radiotéléphonique
- C. répétition totale ou partielle d'une communication reçue

- Dans la procédure radio, comment se prononcent les lettres C et I ?

- A. charlot-india
- B. charlie-india
- C. charles-isabelle

(Session 2010)

- La légitime défense des biens est prévue par :

- A. L'article 122-5 alinéa 1 du code pénal
- B. L'article 122-5 alinéa 2 du code pénal
- C. L'article 122-6 alinéa 1 du code pénal

- Le SIG SAUER est une arme de :

- A. 1ère catégorie
- B. 4ème catégorie
- C. 6ème catégorie

- Comment sera classé un magasin de vente pouvant accueillir 1 999 clients ?

- A. type V, catégorie 1
- B. type M, catégorie 2
- C. aucune des réponses précédentes

- Lors de l'utilisation d'un extincteur à poudre sur un feu, indiquez la distance d'attaque qui vous semble la plus appropriée ?

- A. 3 mètres
- B. 6 mètres
- C. 10 mètres

(Session 2011)

- Selon le règlement de sécurité, quelle est la pression minimale d'un robinet d'incendie armé (R.I.A) ?

- A. 2,5 bars au R.I.A le plus défavorisé
- B. 2,5 bars au R.I.A le plus favorisé
- C. 3 bars

(Session 2012)

Enfin, l'arrêté du 27 août 2010 supprime la dissertation au profit d'une « étude d'un texte permettant de vérifier la prise d'informations et l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, ainsi que la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée » (coefficient 3). Le texte (d'une soixantaine de lignes) est un extrait d'article tiré d'une revue ou d'un site Internet. Les questions posées invitent les candidats à repérer certains passages du texte, à les expliciter ou à les illustrer. Ainsi, le document fourni avec le sujet de 2011¹ est un extrait d'un entretien entre un journaliste et un consultant qui porte sur les possibilités de surveillance des individus offertes par les nouvelles technologies. Ces derniers doivent par ailleurs rédiger un « texte argumentatif » en respectant les consignes suivantes :

« Vous êtes spécialiste dans les nouvelles technologies d'information et vous voulez communiquer en direction des jeunes. Vous écrivez un texte (maximum 50 lignes) dans lequel vous développez trois raisons pour informer les jeunes des dangers des nouvelles technologies. »

Les exigences de cette nouvelle épreuve paraissent moins élevées que celles dont était porteuse la dissertation, notamment sur le plan formel. La présence d'un document évite également aux candidats d'avoir à élaborer de toutes pièces une argumentation sur un sujet à propos duquel ils pourraient n'avoir que des connaissances limitées. L'épreuve s'apparente donc à un type d'exercice scolaire auquel, contrairement à la dissertation, les élèves sont familiarisés dès le collège.

Par ailleurs, depuis 2010, les épreuves écrites des concours interne et externe sont communes, à ceci près que les candidats internes ne peuvent choisir le questionnaire de « culture générale » et doivent se soumettre à celui qui est « destiné à apprécier [leurs] connaissances professionnelles portant sur le programme de la scolarité des cadets de la République, option police nationale, et des adjoints de sécurité en vigueur l'année d'ouverture du concours ».

1 Voir en annexe les sujets des deux sessions de 2013 et de celle de 2014.

Si les épreuves d'admissibilité mettent, comme dans les versions antérieures du dispositif, les compétences culturelles et cognitives des candidats à l'épreuve, les modifications qui leur sont apportées semblent témoigner d'une réorientation voire d'une baisse des exigences en ces domaines. Par ailleurs, les *modèles* de gardiens recrutés par voie interne d'une part, par voie externe d'autre part, tendent à perdre leurs spécificités relatives. Quel sens peut-on donner à ces modifications du dispositif de recrutement ? S'agit-il de promouvoir un nouveau *modèle* d'agent afin de mettre en œuvre une nouvelle doctrine d'emploi de la force publique ?

Une telle interprétation ne résiste pas longtemps dès lors que l'on observe les évolutions similaires que connaissent d'autres concours de la fonction publique. On voit alors que le concours de gardien de la paix ne change pas sous l'effet d'une quelconque redéfinition des missions de la police ou d'une réorientation de la politique de sécurité mais sous l'action du programme de « révision générale du contenu des concours » (RGCC) qui affecte l'ensemble de l'administration française.

3.2. ...une traduction de la RGCC

L'objectif affiché de ce programme, initié en 2007¹, est de « promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics et [de] veiller aux conditions de

1 Après l'élection à la présidence de la République de Nicolas Sarkozy, qui, au cours de la campagne électorale, avait fustigé les modalités de recrutement des fonctionnaires, deux missions d'évaluation de l'organisation et des modalités des concours d'accès à la fonction publique conduisent à la rédaction de rapports dont les recommandations constituent les grandes orientations de la révision générale des contenus et concours. Voir notamment la circulaire signée du directeur général de l'administration et de la fonction publique et datée du 20 juin 2008, « relative à la mise en œuvre des préconisations des rapports de Mmes Desforges et Dorne-Corraze sur le réexamen général du contenu des concours et l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique ».

recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer ». Il « consiste à réexaminer le contenu des épreuves des concours afin de les simplifier et de les moderniser en centrant davantage la sélection sur les compétences, les potentiels et l'éventuelle expérience professionnelle acquise précédemment plutôt que de sélectionner sur des critères académiques ou centrés sur les connaissances »¹. Si l'on en croit le directeur général de l'administration et de la fonction publique, ce programme s'est traduit par « un vaste mouvement de réformes qui a conduit, à la fin de l'année 2009, à faire évoluer environ 240 procédures de concours et d'examens professionnels dans le sens d'une plus grande professionnalisation »². Ainsi, les épreuves de nombreux concours de catégorie B (comme, par exemple, ceux de contrôleur des douanes, de contrôleur des finances publiques) sont modifiées (suppression de l'épreuve de dissertation notamment), suivant une logique à laquelle n'échappe pas le concours de recrutement des gardiens de la paix. Il s'agit de considérer qu'« un concours d'entrée dans la Fonction publique est un acte de recrutement qui n'a pas pour objet de sanctionner la fin d'un cycle d'études secondaires ou supérieures. S'il permet de vérifier le niveau de connaissance du programme du concours, il doit aussi s'attacher à apprécier la capacité d'un candidat à s'insérer dans un univers professionnel déterminé et à s'adapter aux évolutions de cet environnement »³.

Les modifications des épreuves du concours de gardien de la paix semblent bien répondre à cette volonté de réorienter les modalités des concours. D'une part, en supprimant la dissertation - et en abaissant, de ce fait, le niveau exigé pour des compétences (rhétoriques notamment) qui ne font guère l'objet d'un apprentissage

1 Extrait de la brochure « La diversité dans la fonction publique » mise en ligne par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

2 Extrait de l'avant-propos au « Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury », édité par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en 2010.

3 « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'état », *Rapport au ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique*, présenté par Mme Marine Dorne-Corraze, 2008, p.57.

qu'au lycée général ou technologique -, et en introduisant un questionnaire portant sur les fondamentaux scolaires, elles tendent en effet à réduire l'*avantage comparatif*¹ dont bénéficiaient jusqu'alors les candidats les plus fortement dotés en capital culturel. D'autre part, en proposant un questionnaire explicitement destiné aux candidats formés pour le baccalauréat professionnel « Sécurité-Prévention », et en reconnaissant par conséquent une *valeur* aux connaissances techniques et professionnelles, elles ouvrent la possibilité de s'acquitter du droit d'entrée exigible dans une autre *monnaie* que la « culture générale ». Et si, dès lors, le *modèle* de gardien de la paix change, c'est que le *modèle* de « fonctionnaire de catégorie B » est redéfini. Alors que, jusqu'en 2007-2008, la modernisation et la professionnalisation de la fonction publique (et non simplement de la police) imposaient la nécessité de recruter des fonctionnaires plus titrés scolairement, dotés de ressources culturelles plus élevées (aptés, par exemple, à discuter, dans le respect de règles formelles strictes, de n'importe quel sujet), les promoteurs de la RGCC estiment qu'elles requièrent plutôt « la recherche d'une adéquation entre les programmes et les épreuves d'une part et les profils recherchés d'autre part »². De manière caricaturale, on peut dire que la sélection doit moins avantager les « intellectuels généralistes » que les « techniciens spécialistes » et, ce faisant, elle doit également permettre de réduire les « taux de lauréats surqualifiés »³.

Au-delà des intentions proclamées de favoriser l'« égalité des chances », de « lutter contre toutes les formes de discrimination », de faire de la fonction publique « un creuset d'intégration et un outil de promotion sociale pour les

1 On peut en effet considérer que, dans une épreuve comme la dissertation, les candidats disposant des plus grandes ressources culturelles ont un avantage sur ceux qui en sont le moins pourvus plus grand que celui dont ils bénéficient pour des épreuves moins « exigeantes ». Cependant, les premiers conservent vraisemblablement un avantage absolu sur les seconds, quel que soit le type d'épreuves, dès lors que, d'une manière ou d'une autre, celles-ci mobilisent des ressources culturelles.

2 « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'état », *Rapport cité*, p.57.

3 *Ibid.*, p. 33.

jeunes qui, quels que soient leur origine ou leur milieu social, doivent pouvoir rejoindre ses rangs pour servir le pays »¹, il faudrait – mais un tel programme déborde largement le cadre de cette thèse - s'interroger sur l'idéologie, les croyances, les principes ainsi que sur les considérations plus pragmatiques et stratégiques² qui fondent un tel changement de *modèle*.

Conclusion du chapitre

Les candidats aux concours externe comme interne de recrutement des gardiens de la paix sont, depuis qu'un tel concours existe, soumis à des épreuves écrites (ainsi que, depuis 1995, à une épreuve orale de langue étrangère) qui opèrent une forme de sélection « par la culture » et tendent à donner un avantage à ceux qui sont les mieux dotés en capital culturel. Les épreuves qui prévalent actuellement n'échappent pas à cette règle : elles testent notamment la capacité des candidats à « la prise d'informations et l'analyse de celles-ci », à « la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée », leurs « connaissances générales », éventuellement leurs « connaissances professionnelles » et leur maîtrise des « fondamentaux scolaires ». Le « droit d'entrée » comporte donc une composante « culturelle ». Sur ce plan, il se révèle assez comparable à celui qui est exigé par d'autres institutions, pour des postes équivalents. Dit autrement, les attentes de l'institution en la matière ne sont guère spécifiques. Le futur gardien de la paix, le futur contrôleur des douanes ou des finances publiques par exemple

1 *Ibid.*, p. 58.

2 Voir par exemple Bezes (Philippe), « Les politiques de réforme de l'État sous Sarkozy. Rhétorique de rupture, réformes des structures et désorganisations », in Maillard (de) (Jacques) et Surel (Yves), *Les politiques publiques sous Sarkozy*, Paris : Presses de sciences po, 2012, p. 211 à 235.

sont logés à la même enseigne. Ainsi, en matière culturelle, le *modèle* de gardien de la paix est d'abord celui du fonctionnaire de catégorie C puis B.

Ce *modèle* n'est pas immuable. Jusqu'en 1995, la fréquentation de l'enseignement primaire ou des premières classes de l'enseignement secondaire permettait aux candidats de passer le concours. Ensuite, du fait de l'augmentation du niveau du titre requis, ce type de capital scolaire s'avère insuffisant. Par ailleurs, avec l'accroissement, dans les années 1990 et 2000, du niveau d'exigences des épreuves, l'avantage relatif dont bénéficient les mieux dotés en capital scolaire tend à s'accroître. Cette tendance est interrompue en 2010, sous l'action du programme de révision du contenu des concours (RGCC), qui contribue à redéfinir non le *modèle* de gardien de la paix mais plus généralement le *modèle* de fonctionnaire.

De manière générale – il faudrait faire une exception pour celles qui touchent le second concours en 2000 qui ont bien pour objectif (sinon pour effet) de *changer* la police, au moins dans sa composition sociale et ethnique –, les modifications des attentes en matière culturelle à l'égard des futures recrues ne sont que très imparfaitement reliées aux changements d'orientation de la doctrine d'usage de la force publique. Elles résultent bien davantage soit d'une adaptation à des évolutions sociales générales (élévation du niveau d'instruction sous l'effet de la massification scolaire par exemple), soit de l'application de mesures interministérielles (RGCC). Elles concernent donc l'ensemble de l'administration et non la seule police nationale et il est, le plus souvent, abusif d'y voir les indices d'une (volonté de) transformation de la police.

Chapitre 2. Corps et âme

Comportant des épreuves écrites, une épreuve orale de langue étrangère, le concours de recrutement des gardiens de la paix opère, comme tout concours de la fonction publique, une sélection des candidats sur la base des ressources culturelles, cognitives et linguistiques qu'ils peuvent mobiliser. Mais - et c'est plus rarement le cas¹ - il met également les corps à l'épreuve. (1. La mise à l'épreuve des corps et les évolutions des ressources corporelles valorisés). Les candidats qui passent avec succès les épreuves d'admissibilité des concours externe comme interne sont en effet soumis à des épreuves sportives. L'inscription au concours est elle-même conditionnée à des critères d'aptitude physique. Par ailleurs, depuis 1986, le concours comprend une épreuve d'entretien oral, qui doit permettre « d'apprécier », non seulement « les qualités de réflexion et les connaissances du candidat », mais aussi « son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé » (2. L'évaluation de la personnalité : les dispositions individuelles comme critères (flous) de sélection).

1. La mise à l'épreuve des corps et les évolutions des ressources corporelles valorisées

Entrer dans le corps des gardiens suppose, pourrait-on dire, d'avoir un « corps de gardien ». En posant des conditions d'aptitude physique et en intégrant

1 On peut citer les cas des concours de professeur d'Éducation physique et sportive, de professeur de sport ou de contrôleur des douanes de la branche surveillance, ainsi que celui de l'École Nationale d'Administration (ENA).

des épreuves sportives au dispositif de sélection des candidats, l'institution fait des ressources corporelles une composante non négligeable du droit d'entrée dont doivent s'acquitter ceux qui aspirent à la rejoindre. Comme en matière culturelle, ses exigences – et, avec elles, le *modèle* de gardien - ont évolué, à la fois sous la contrainte extérieure et du fait d'une volonté de professionnaliser la police.

1.1. Les conditions d'aptitude physique comme critère de sélection : de la « constitution robuste » à l'aptitude physique médicalement reconnue au service actif

L'arrêté du 29 janvier 1968 précise que les candidats doivent « avoir une constitution particulièrement robuste », être « exempt de toute déformation et apte à un service actif de jour comme de nuit pouvant comporter une exposition aux intempéries et des déplacements de durée prolongée hors résidence ». Bien que la « robustesse » ne soit pas davantage définie (elle fait l'objet d'une appréciation discrétionnaire des services médicaux de l'administration), l'administration de la police nationale ne fait pas mystère du fait que ses futures recrues doivent disposer d'un certain « capital corporel »¹. En témoignent également la mention d'une taille minimale requise (1,68 mètre²) et les conditions relatives à l'acuité visuelle³.

Cette exigence à l'égard des corps est, avec quelques aménagements,

1 Nous employons la notion de « capital corporel » pour désigner des propriétés physiques ou des habiletés motrices qui constituent autant de ressources valorisables dans un espace social donné. Sur ce point, voir notamment Wacquant (Loïc), « La fabrique de la cogne. Capital corporel et travail corporel chez les boxeurs professionnels », *Quasimodo*, p. 182-184.

2 Cette indication de taille ne s'applique alors qu'aux hommes. Il faut rappeler que, jusqu'en 1978, le concours est interdit aux femmes.

3 L'arrêté du 29 janvier 1968 précise : « avoir, sans aucune correction par des verres, une acuité visuelle supérieure ou égale à quinze dixièmes pour les deux yeux, sans que l'acuité minimale pour un œil puisse être inférieure à sept dixièmes. Avoir également un champ visuel et un sens chromatique normaux ».

maintenue avec le temps. Progressivement, les conditions relatives à l'acuité visuelle sont d'abord révisées à la baisse. De même, alors que la taille minimale requise est portée à 1,71 mètre pour les hommes et 1,63 mètre pour les femmes (contre, respectivement 1,68 mètre et 1,58 mètre depuis l'arrêté du 5 octobre 1978) par l'arrêté du 28 août 1986, elle ne cesse d'être ensuite abaissée¹ (pour les hommes, 1,68 mètre en 1997 puis 1,60 mètre en 2004 ; 1,60 mètre en 1995 pour les femmes) avant d'être supprimée à partir de 2010. Par ailleurs, la notion de « constitution robuste » voire « particulièrement robuste » cesse d'être utilisée à compter de l'arrêté du 26 mars 2004 qui introduit en revanche la prise en compte de l'« indice de masse corporelle ». Celui-ci doit être compris « entre 21 et 30, bornes incluses ». L'arrêté du 13 mai 2005 supprime ces indications chiffrées et exige des candidats qu'ils présentent « un indice de masse corporelle (défini par le rapport poids en kilogrammes / taille en mètre au carré) compatible avec les missions opérationnelles confiées aux fonctionnaires actifs de la police nationale ». Finalement, à compter de 2010, seules subsistent les conditions suivantes : « être médicalement apte à un service actif de jour comme de nuit » et « être apte au port et à l'usage des armes »².

On voit ainsi que les conditions d'aptitude physique auxquelles doivent satisfaire les candidats sont progressivement assouplies – et l'ouverture du concours aux femmes en 1978 (essentiellement provoquée par des facteurs exogènes) est exemplaire de ce point de vue – sans toutefois disparaître complètement. D'une certaine manière, être « fort » (présenter une « constitution

1 Parallèlement pourtant, la taille moyenne des Français tend à s'accroître. Les résultats de la campagne nationale de mensuration menée par l'Institut Français du Textile et de l'Habillement en 2005 indiquent ainsi une stature moyenne de 175,6 centimètres pour les hommes et 162,5 centimètres pour les femmes, soit, respectivement, une augmentation de 5,5 cm et 2,1 cm entre 1970 et 2006 (Revue *Synthèse*, Hors-série N°12, février 2006).

2 Le recrutement des ADS et cadets est également soumis à des conditions d'aptitude physique, nécessitant une visite médicale effectuée par un médecin de la Police nationale. Ces conditions sont identiques à celles que doivent remplir les candidats au concours de gardien et suivent les mêmes évolutions.

robuste » ou une taille minimale) n'est plus indispensable. Être « en forme » semble suffisant.

Il n'est pas simple d'expliquer ce qui peut apparaître comme un changement du *modèle* corporel attendu par l'institution¹. Toutefois, pour ce qui concerne les modifications les plus récentes (suppression des mentions liées à la taille ou à l'indice de masse corporelle), auxquelles sont également soumis d'autres corps de fonctionnaires, le ministère de la Fonction publique explique dans un communiqué publié en août 2010² que « certaines conditions d'aptitude pour intégrer certains corps de la Fonction publique d'État n'avaient plus lieu d'être » et, pour la police nationale particulièrement, que « les conditions d'emploi de ce corps ne justifient pas de sélectionner les candidats sur de tels critères ». Le communiqué précise par ailleurs qu'Éric Woerth (alors Ministre de la Fonction publique) et Georges Tron (son Secrétaire d'état) « réaffirment leur volonté d'ouvrir l'administration à tous les Français, sans exception ». Dans ce cas, le changement du *modèle* corporel ne résulte pas d'une décision spécifique à l'administration de la police nationale mais lui est imposé. Il est néanmoins motivé par la prise en compte des « conditions d'emploi » sans que ne soit précisé en quoi ces conditions auraient évolué, ni en quoi elles justifieraient alors que les gardiens de la paix n'aient plus à mesurer au moins 1,60 mètre. L'argument de « l'ouverture » semble mieux expliquer cette décision, certains syndicats de la fonction publique ayant déjà dénoncé comme discriminatoires ces critères d'aptitude physique.

Reste que ce changement du *modèle* corporel est également perceptible dans les modifications que connaissent les épreuves sportives.

1 Il faudrait même être assuré que l'assouplissement des conditions d'aptitude physique ne procède pas que d'un effet d'« affichage ». Il n'est pas exclu en effet que cette modification des textes n'ait pour seul objectif que de protéger l'administration d'accusations de discriminations et qu'en réalité, les exigences n'aient pas changé mais ne s'expriment plus que sous la forme de consignes « officieuses » données aux médecins de la police nationale.

2 Voir par exemple *Le Point* du 10 août 2010.

1.2. Les épreuves sportives : de la performance à la valorisation d'habiletés motrices variées.

Outre l'existence de conditions d'aptitude physiques (dont on a vu qu'elles étaient de moins en moins sélectives), l'administration de la police nationale témoigne de l'importance qu'elle accorde à la possession d'un certain capital corporel à travers l'inscription au concours d'épreuves sportives. Ces épreuves sont, dans le concours actuel, affectées d'un coefficient 3, ce qui représente près de la moitié des points des épreuves d'admission et plus d'un cinquième du total¹. De plus, pour éviter l'élimination, les candidats doivent obtenir plus de 7/20 à chacune des épreuves sportives (parcours et test d'endurance). Cette exigence à l'égard des corps policiers n'est pas nouvelle : des épreuves sportives figurent au programme du concours depuis l'origine. On la retrouve par ailleurs dans la plupart des organisations policières étrangères.

On peut s'interroger sur sa raison d'être (ainsi que sur son « universalité »). En effet, il faut sans doute admettre, avec Jean-Paul Brodeur, que le recours à la force par la police est finalement peu fréquent², et qu'en outre, lorsqu'il en est néanmoins fait usage, les policiers disposent de moyens matériels qui constituent des substituts efficaces à la mise en action de la seule force physique. Seul, sans doute, un nombre réduit d'agents, concentrés dans certains services spécifiques, ont l'occasion de mobiliser autrement que très occasionnellement des qualités athlétiques. Les nécessités pratiques ou techniques n'expliquent donc que partiellement les exigences pourtant élevées de l'institution à l'égard du corps de ses agents. Ces exigences, comme la large place accordée à la pratique sportive et à l'entraînement aux techniques de self-défense dans la formation initiale des

1 Sur la période étudiée, le poids relatif de ces épreuves dans la sélection, mesuré en termes de coefficient, se situe toujours à des niveaux comparables. De même, l'existence d'une note éliminatoire est une constante.

2 Brodeur (Jean-Paul), « Police et coercition », *Revue française de sociologie*, XXXV, 1994, p.457-485.

gardiens de la paix, découlent davantage de la permanence d'une conception du métier policier qui reste largement dominante parmi les membres de l'institution et qui fait du terrain sur lequel évolue le policier un environnement hostile et potentiellement dangereux, requérant une capacité à se protéger des agressions¹. En conséquence, la valorisation du corps sportif apparaît comme une composante peu questionnée de la culture professionnelle de nombreux policiers², qui parvient à imposer sa marque sur la définition officielle du *modèle* légitime d'agent. De plus, au même titre que l'uniforme, les corps sportifs apparaissent également comme des éléments grâce auxquels l'institution se met en scène et « en impose ». Tout se passe en effet comme si l'institution dépositaire de la *force* publique devait s'incarner matériellement dans le corps de ses agents³.

D'un point de vue diachronique, il faut noter que si leur existence est une constante dans les modalités du concours, la forme prise par ces épreuves a connu une modification en 2002. Jusqu'à cette date, les épreuves sportives du concours s'apparentent, si l'on excepte le grimper de corde, à certaines des disciplines de l'athlétisme (saut en hauteur, courses, lancers). Une fois réformées, elles sollicitent une gamme plus étendue d'habiletés motrices et d'aptitudes physiques au moyen d'un « parcours d'habileté motrice composé de dix ateliers »⁴, qu'élargit encore

1 Voir sur ce point Pichonnaz (David), « Réformer les pratiques policières par la formation ? Les obstacles à la transformation des relations entre les policiers et leurs publics », *Déviance et Société*, 2011/3, vol. 35, n°3, p. 335-359. Voir également la quatrième et dernière partie de cette thèse.

2 Elle imprègne également les représentations de certains candidats qui se tournent vers le métier de gardien de la paix parce qu'il leur paraît correspondre à leur recherche d'un « métier d'action ». Voir sur ce point Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? », art. cité, Richard (Éric) et Pacaud (Marie-Christine), « Le travail policier vu par les étudiants en techniques policières : une question d'attitude », *Déviance et Société*, 2011/3, vol.35, p. 313-333 ainsi que la dernière partie de cette thèse.

3 Au cours d'un entretien, cette psychologue à l'école nationale de police de Brincieux, rencontrée en 2008, dit ainsi : « Imaginez un policier qui ne sait pas courir ou qui est en surcharge corporelle ! Il y a des choses... C'est important quand même d'avoir une certaine forme. Imaginez le policier qui est sur la voie publique, il représente quand même quelque chose ! ». Outre l'aspect fonctionnel des compétences sportives, elle met ainsi l'accent sur leur dimension symbolique.

4 Il s'agit notamment de porter un sac lesté, de faire une série de « pompes », de franchir des

l'ajout, à partir de la deuxième session de 2007, d'un « test d'endurance cardio-respiratoire »¹. Dans le même temps, elles se réfèrent moins clairement à une discipline sportive constituée. Il est difficile de déterminer si ce changement dans les modalités des épreuves sportives va dans le sens d'une plus grande sélectivité, ou, au contraire, pénalise de manière plus légère les candidats les moins sportifs. Néanmoins, selon Geneviève Pruvost, cette réforme des épreuves sportives serait « très avantageuse pour les femmes », au point qu'elle s'inscrirait « dans la dynamique d'accélération de la féminisation, portée par Jean-Pierre Chevènement puis par Daniel Vaillant »². Quoi qu'il en soit, elle révèle une modification du *modèle* de corps attendu par l'institution : à la valorisation du corps robuste et « fort », se substitue l'exigence d'un corps tout à la fois endurant, habile et souple, qui serait plus conforme aux exigences du métier³. Et, en ce sens, l'évolution des épreuves sportives apporterait une contribution à la professionnalisation de la police.

*

* *

Si ses attentes ont quelque peu changé, l'administration de la police nationale n'a pas renoncé à exiger de ses futures recrues qu'elles soient titulaires

haies, de marcher sur une poutre, de franchir des « barrières », de se hisser sur une échelle, de ramper sous un tunnel, etc. Le parcours, chronométré, n'est pas sans rappeler les « parcours-santé » que l'on trouve dans certains parcs publics.

- 1 Le test consiste à accomplir des allers et retours sur une distance de 20 m, à une vitesse déterminée par une bande sonore et qui accélère progressivement, tant que le candidat parvient à atteindre les plots en même temps que les signaux sonores.
- 2 Pruvost (Geneviève), *De la « sergote » à la femme flic*, *op. cit.* p. 272.
- 3 Au cours d'un entretien, le médecin-chef de la police nationale confie ainsi à Geneviève Pruvost : « Il fallait adapter les épreuves sportives aux réalités du métier policier. On ne cherche pas la performance dans le métier policier, mais l'endurance et la capacité à se mouvoir dans des terrains et avec des rythmes différents ». Pruvost (Geneviève), *De la « sergote » à la femme flic*, *op. cit.* p. 273.

d'un certain capital corporel. Pour le dire de manière imagée, être un grand costaud (et donc un homme) n'est ni suffisant, ni même nécessaire - et le « corps-modèle » a donc changé - mais l'institution continue à considérer que le métier policier requiert des qualités physiques particulières au point de faire de la sélection sur la base de ce critère un élément important du dispositif de sélection de ses agents, sans que cette exigence ne soit parfaitement justifiée par la nature des fonctions exercées.

2. L'évaluation de la personnalité : les dispositions individuelles comme critères (flous) de sélection

Sélectionnés sur la base de leurs ressources culturelles et corporelles, les candidats aux métiers de la police nationale sont également jugés à l'aune de critères d'ordre moral ou psychologique.

Il convient d'abord de signaler que, comme pour tout candidat à l'entrée dans la fonction publique, le casier judiciaire des postulants aux emplois d'ADS et au concours de gardien de la paix est examiné par l'administration. Les candidats ADS sont écartés « si les mentions portées au bulletin n°2 de (leur) casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice de (leurs) fonctions »¹ tandis que le casier judiciaire des futurs policiers doit être vierge. Cette distinction fine opérée entre les premiers et les seconds est, selon le directeur du bureau du recrutement du SGAP de Donville, à mettre sur le compte de la volonté des pouvoirs publics de permettre le recrutement d'ADS parmi les « jeunes des quartiers »². Elle s'appuie

1 Décret du 24 août 2000 relatif aux adjoints de sécurité.

2 Est-il nécessaire de préciser que cette expression, employée par notre enquêté, sert ici comme souvent à désigner l'ensemble des jeunes d'origine populaire, et parmi eux, en premier lieu,

implicitement sur la conviction que des exigences trop élevées relatives au passé judiciaire des recrues potentielles constitueraient un frein au recrutement dans cette population¹. Mais le site du Ministère mentionne en outre que les candidats doivent « être de bonne moralité ». Ceux qui sont sélectionnés font d'ailleurs l'objet d'une enquête (dite « enquête de moralité ») menée par les Services départementaux de l'information générale (SDIG) qui passe par la consultation des fichiers STIC et JUDEX² et qui peut, si les services le jugent nécessaire, être complétée par une investigation réalisée dans l'entourage (famille, voisinage) du candidat. Si l'enquête soulève un doute sur la « moralité » du candidat, ce dernier peut être convoqué à un entretien au SGAP. Celui-ci émet alors un avis favorable, réservé ou défavorable, permettant d'informer la décision d'acceptation ou de refus d'agrément, prise en dernière instance par le Préfet. En outre, lors de la visite médicale préalable à l'embauche, les recrues ADS ou gardiens sont systématiquement soumises à un test de dépistage de la présence de produits stupéfiants dans l'organisme dont le résultat détermine leur intégration définitive.

La procédure d'enquête permet donc d'opérer une sélection des candidats - à ce titre, elle constitue un élément du dispositif de recrutement - sur la base de leur « moralité », entendue pour l'essentiel ici comme (ou objectivée par) l'absence de comportements délinquants connus. Mais d'autres aspects de la « personnalité »³ des candidats font également l'objet d'une appréciation. C'est la fonction explicite des tests psychologiques, de l'entretien ainsi que deux épreuves introduites en 2014, que de procéder à une évaluation en la matière.

ceux qui sont « issus de l'immigration » ?

1 Nous ne nous étendons pas sur les présupposés qui sous-tendent une telle conviction.

2 Le Système de traitement des infractions constatées est une base de données de la Police nationale répertoriant toutes les personnes ayant été concernées par une procédure judiciaire (crimes, délits et contraventions diverses et variées), qu'elles soient mises en cause ou victimes et quel que soit le jugement prononcé. Le système JUdiciaire de Documentation et d'EXploitation est l'équivalent du STIC pour la gendarmerie.

3 Nous reprenons ici une catégorie indigène.

2.1. L'usage des tests psychologiques par l'institution : de la notation à l' « interprétation »

C'est à partir de 1986 que des tests psychologiques sont inscrits au programme des épreuves du concours, en même temps que l'entretien avec un jury¹. Il convient de les distinguer des tests, évoqués plus haut, « destinés à vérifier les connaissances de base des candidats », qui constituent alors l'épreuve de préadmissibilité. Les tests dont il est ici question sont passés par les candidats admissibles et sont présentés comme des « tests de personnalité » dont « le jury d'entretien disposera comme aide à la décision ». À l'origine, ils ne constituent donc pas une épreuve proprement dite puisqu'ils ne font pas l'objet d'une notation autonome. L'arrêté du 18 octobre 1995 modifie cette situation : les tests de connaissance disparaissent de l'épreuve de préadmissibilité au profit de « tests destinés à permettre une évaluation des profils psychologiques des candidats » dont la réussite conditionne l'accès aux épreuves d'admissibilité. L'importance de ces tests de personnalité s'en trouve très fortement accrue. Pourtant, en 2002, l'épreuve de pré-admissibilité disparaît et les tests de personnalité, passés lors de l'admissibilité, retrouvent un statut d'« aide à la décision » qu'ils ne quitteront plus. Il n'est pas aisé d'interpréter ces modifications. Aucun de nos interlocuteurs, y compris les « psychologues-maison », c'est-à-dire attachés à une école de police ou mieux à une direction interrégionale (ou régionale) de la formation (DIRF ou DRRF)², n'a pu fournir une explication. Elle est peut-être à chercher dans les « discussions et débats souvent vifs »³ qu'ont suscités ces tests au sein des

1 Arrêté du 28 août 1986.

2 Les psychologues attachés aux DIRF sont centraux dans l'organisation locale du concours. Ils interviennent notamment dans la formation des policiers appelés à siéger dans les jurys. On peut leur supposer une bonne connaissance du dispositif.

3 Duprez (Dominique) et al., *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances*, op. cit., p.18. La manière dont ces tests sont aujourd'hui perçus semble avoir changé. Leur efficacité ne fait pas (ou plus) vraiment débat parmi les jurés, comme nous le montrons dans la partie

membres de jury, dont certains, policiers ou psychologues, contestaient la validité.

Nonobstant les changements relatifs au statut qui leur est conféré (qu'ils soient explicitement considérés comme une épreuve à part entière faisant l'objet d'une note et participant au classement des candidats ou qu'ils ne constituent qu'une « aide à la décision »), il faut néanmoins considérer que, depuis 1986, le principe même de l'existence de ces tests semble acquis. L'évaluation de la « personnalité » et le recours à la psychologie pour ce faire sont devenus incontournables, y compris pour le recrutement des ADS, soumis à des tests similaires depuis 2000. S'il en est ainsi, c'est sans doute que les psychologues sont progressivement parvenus à s'imposer comme acteurs légitimes, dans le champ du recrutement, d'une part, et dans l'institution policière d'autre part, dans laquelle ils interviennent à plusieurs titres (soutien des victimes, des policiers, gestion des ressources humaines) depuis 1982.

Le contenu des tests lui-même est entouré d'un certain secret censé en garantir la fiabilité¹ et nous n'avons pas pu y avoir accès². Toutefois, les entretiens avec les psychologues comme les observations réalisées pendant les épreuves d'entretien, permettent de repérer certains critères d'appréciation : les tests permettraient ainsi d'apprécier notamment les « capacités intellectuelles », la « confiance en soi » et « l'estime de soi », la « capacité d'initiative », la « capacité à s'intégrer dans un groupe », l'« altruisme ». Mais il semble qu'il n'existe pas, en tout cas depuis que les tests ne sont plus des épreuves en tant que telles, de « niveau à atteindre » dans ces domaines, qui permettrait de cerner les attentes de l'institution. Si leur existence indique bien que la police nationale prête attention à la « personnalité » de ses recrues, ces tests ne peuvent être compris comme un

suivante.

- 1 Au contraire, leur divulgation, en ouvrant aux candidats la possibilité de « s'entraîner », en compromettrait la fiabilité. C'est, en tout cas, ce qui ressort de nos entretiens avec les psychologues de la police.
- 2 Les psychologues siégeant dans les jurys n'ont eux-mêmes pas connaissance du contenu précis de ces tests. Ils ne disposent, au moment de l'entretien, que des résultats.

instrument de vérification de la conformité à des exigences clairement identifiées. Il n'existe donc pas réellement de « personnalité-modèle », qui condenserait l'ensemble des caractéristiques psychologiques exigées par l'institution. En la matière, celle-ci s'en remet à l'appréciation des jurés de l'épreuve d'entretien et notamment aux psychologues chargés du travail d'interprétation des tests, à qui elle laisse le soin de déterminer les personnalités adaptées ou non, sans leur fournir d'éléments de cadrage prédéterminés.

2.2. L'épreuve d'entretien : une évaluation peu formalisée

De la même manière, si l'épreuve d'entretien est explicitement conçue non seulement pour évaluer les « qualités de réflexion et les connaissances du candidat » mais également pour permettre d'apprécier sa « personnalité », elle ne peut être réduite à une évaluation à l'aune d'une « personnalité-modèle » clairement identifiée et le jugement des jurés n'est pas le produit de l'application pure et simple de critères précisément définis par l'administration et traduisant des attentes elles-mêmes explicitement formalisées.

L'épreuve d'entretien est inscrite au programme du concours externe de gardien en même temps que les tests psychologiques conformément à l'arrêté du 28 août 1986 qui énonce que « le jury d'entretien disposera comme aide à la décision, d'un test de personnalité passé préalablement par le candidat ». L'arrêté du 17 juillet 1997 se fait un peu plus précis en évoquant une « épreuve d'entretien permettant notamment d'apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé », sans que cette précision affecte la forme et les modalités de l'épreuve. Cette définition officielle de l'épreuve ne subit ensuite plus de modification. Elle est aujourd'hui

encore en vigueur, à ceci près que l'arrêté du 27 août 2010 mentionne l'existence « d'un curriculum vitae détaillé, comportant les motivations pour l'emploi postulé produit par le candidat avant l'épreuve » dont « les examinateurs disposent pour aide à la décision ».

La référence à l'« aptitude et (à la) motivation à exercer l'emploi postulé » indique assez clairement que l'entretien met bien à l'épreuve la « personnalité » des candidats. Mais elle ne renseigne pas sur les caractéristiques attendues par l'administration. Selon les jurés que nous avons interrogés, les grilles d'évaluation dont ils disposent ne donnent guère plus de précision, se contentant d'évoquer des critères très généraux (aptitude à la communication, motivation...) qui ne traduisent pas d'attentes explicites ou spécifiques. En ne formalisant que très peu ses attentes, l'administration laisse donc visiblement une grande liberté d'appréciation aux jurés, quant aux modalités et aux critères d'évaluation de l'« aptitude et (de la) motivation à exercer l'emploi postulé ».

La procédure de recrutement des ADS comporte également une épreuve simplement définie comme « entretien de sélection ». Là encore, selon un de nos enquêtés, responsables du recrutement des ADS à Bréville, les critères mobilisés lors de cette sélection ne sont que peu formalisés par l'institution, mais l'épreuve est explicitement conçue comme un entretien d'embauche, visant à apprécier la « personnalité » des candidats. Ceux des ADS qui se présentent au second concours sont à nouveau soumis à une épreuve d'entretien, dont la définition officielle est plus explicite et diffère sensiblement de celle qui prévaut au concours externe. L'arrêté du 23 octobre 2000 institue en effet « un exposé-discussion portant sur les connaissances professionnelles acquises par le candidat durant son service national et/ou son activité d'adjoint de sécurité, et notamment sur l'organisation de la police nationale, l'usage d'une arme et la déontologie policière » et précise que « les groupes d'examineurs disposent, pour

information, des résultats des tests requis pour devenir policier auxiliaire et/ou adjoint de sécurité, interprétés par le psychologue, et d'une grille d'évaluation sur la manière de servir du candidat durant son activité au sein de la police nationale, établie par son chef de service direct ». Cette définition n'a été que très marginalement modifiée par la suite. En apparence, comparée à celle qui prévaut au concours externe, l'évaluation des candidats au concours interne semble donc faire moins de cas de leur « personnalité » que de la possession de connaissances et de compétences professionnelles. En réalité, nous y reviendrons dans la troisième partie de cette thèse, la grille d'évaluation utilisée invite les chefs de service à apprécier bien plus que de simples compétences techniques et à se prononcer sur un ensemble de savoir-être et de dispositions individuelles, qui dessinent, plus clairement que dans le cas du concours externe, une « personnalité-modèle », comme si le fait que les candidats appartiennent déjà à l'institution permettait à celle-ci d'établir puis de mettre en œuvre des critères d'évaluation de la « personnalité » mieux définis.

Quoi qu'il en soit, l'importance que revêt l'instauration de telles épreuves ne doit pas être mésestimée. Jusqu'en 1986, les gardiens de la paix étaient recrutés sans qu'à aucun moment, l'administration ne se donne les moyens de procéder à un examen de leur « personnalité », ce qui, d'un point de vue normatif (celui que pourrait adopter l'usager ou le citoyen), au regard des spécificités de leurs missions, peut être considéré comme problématique. A ce titre, l'introduction de ces épreuves répond en partie à l'objectif de « faire de la police un instrument plus démocratique et plus efficace »¹ ; elle s'inscrit dans le mouvement de professionnalisation de la police et signale un changement dans le *modèle* légitime d'agent. Ce dernier ne doit plus seulement être doté de ressources culturelles et corporelles mais également de certaines dispositions plus ou moins précisément

1 Bonelli (Laurent), « Les modernisations contradictoires de la police nationale », in Bonelli (Laurent) et Pelletier (Willy) (dir.), *L'Etat démantelé, op. cit.*, p. 105.

définies et laissées à l'appréciation des jurés. Il doit, en outre, attester d'une « motivation » pour le métier policier, c'est-à-dire montrer une forme d'appétence ou d'intérêt pour les fonctions qu'il est amené à exercer. Ce type de sélection sur la base des dispositions individuelles et de la « motivation » se retrouve d'ailleurs dans d'autres organisations policières. Ainsi, au Québec, les collègues d'enseignement général et professionnel qui forment les futures recrues procèdent à « des entrevues de sélection ou des tests d'intérêt ou de personnalité »¹ ; les aspirants-*constables* du Royaume-Uni sont soumis à des épreuves destinées à évaluer des savoir-être, et notamment des « compétences relationnelles »².

Pour autant, et quoique les aptitudes et compétences évaluées au cours de l'entretien puissent être propres à l'institution, l'inscription de ce type d'épreuves au programme des concours, n'est pas une spécificité policière. En effet, l'évolution du dispositif de recrutement des agents de la police nationale s'inscrit également et plus largement dans un processus de valorisation croissante de *compétences* (en tant, ici que dispositions, savoir-être) au détriment des seules *qualifications* (attestées notamment par un niveau de formation)³, qui touche l'ensemble du monde du travail, et qui, dans l'administration, accompagne la *modernisation* à laquelle elle est pressée de se soumettre. Cette évolution n'est donc pas spécifique à la police nationale. D'une certaine manière, elle préfigure les modifications ultérieures que connaissent par exemple les concours de la fonction

1 Richard (Eric) et Pacaud (Marie-Christine), « Le travail policier vu par les étudiants en techniques policières : une question d'attitude », art. cité, p. 314.

2 Cassan (Damien), *Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Grande-Bretagne. Le gardien de la paix et le police constable*, Thèse citée, p. 88-92

3 Sur ce point, voir par exemple Boltanski (Luc) et Chiapello (Eve), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, p. 324-325. Cet ouvrage donne à voir l'importance accrue donnée à la mobilisation et l'engagement dans le travail des salariés des entreprises (puis – pourrait-on ajouter – des administrations) mais l'histoire des usages sociaux du terme « motivation » dans le monde du travail comme celle du développement de pratiques aujourd'hui largement répandues et sans doute en grande partie impensées telles que le recours aux « lettres de motivation » ou aux « entretiens de motivation » reste néanmoins à faire.

publique territoriale¹ ou de *La Poste*, dans lesquels, sous l'influence de l'importation de méthodes managériales issues du monde de l'entreprise, ont également été introduites des épreuves orales qui constituent des « évaluations globales de la "personnalité" »².

2.3. L'introduction de deux nouvelles épreuves à partir de 2014 : une prise en compte des exigences du métier ?

L'arrêté du 13 janvier 2014 introduit deux nouvelles épreuves. La première, affectée d'un coefficient 3 (sur un total de 13 pour l'ensemble des épreuves d'admission et de 18 pour l'ensemble des épreuves), se présente comme « un test sous forme de questions/réponses interactives, pouvant comporter des mises en situation à caractère pratique et déontologique. [...] Dotés d'un boîtier de réponses électroniques, les candidats, après avoir visionné une image, disposeront de quinze secondes par question en rapport avec l'image observée pour répondre ». Opérant sur un mode similaire à celui de l'examen du code de la route, l'épreuve est censée « fai[re] appel à la mémoire visuelle des candidats pour déterminer leurs fonctions de perception, d'évaluation, de décision et leur vigilance ». La seconde épreuve dite de « gestion du stress » (coefficient 2) est ainsi décrite :

« Cette épreuve consiste à placer le candidat dans une situation imprévue et soudaine et à analyser son comportement ».

« Cette épreuve vise à évaluer la capacité du candidat à rester maître de soi, à raisonner, agir et communiquer en situation de stress.

1 Biland-Curinier (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée, p. 431.

2 Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », art. cité, p. 79.

Une consigne est transmise au candidat *dans un contexte en rapport avec le métier de policier*¹. En tenant compte de cette consigne, le candidat doit réaliser un parcours à l'aveugle, guidé par un fil d'Ariane.

L'épreuve comporte :

- avant le parcours, un atelier de mémorisation visuelle ;
- un atelier « parcours stress » composé d'exercices faisant appel aux aptitudes cognitives, spatiales et sensorielles du candidat.

Avant le parcours, l'évaluateur met un masque occultant au candidat et le conduit vers le départ. La situation de stress est générée par la consigne d'urgence et la privation sensorielle de la vue.

Il est indiqué au candidat que l'exercice est chronométré et que l'ensemble de l'épreuve doit être réalisé en un maximum de dix minutes ;

- à la fin du parcours, le candidat réalise encore deux exercices au moins :
 - un exercice de restitution des informations communiquées pour le parcours ;
 - un exercice d'analyse spatiale : le candidat réalise un schéma en deux dimensions du parcours qu'il a effectué, selon sa perception. Il indique sur ce plan les obstacles et les distances approximatives.

L'évaluateur arrête le chronomètre une fois les exercices terminés. Si le candidat n'a pas terminé au bout de dix minutes, il est mis fin à l'épreuve. »

« Sont pris en compte : le temps d'exécution, la qualité de réalisation des exercices et le comportement du candidat ».

Ces épreuves sont supposées évaluer des facultés jugées nécessaires à l'exercice du travail policier (aptitude à apprécier une situation et à prendre une décision adaptée, à obéir à une consigne, à rendre compte *a posteriori* de la situation) et le faire dans des conditions (temps limité accordé pour répondre aux questions de la première épreuve, tension dans laquelle sont placés les candidats du fait de la privation de la vue lors de la deuxième épreuve) censées reproduire (ou, au moins, se rapprocher de) celles que les policiers peuvent rencontrer sur le terrain. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'une forme de simulation, de *mise en situation*, semblable, d'une certaine manière, à ce que permettent certains procédés beaucoup plus sophistiqués (simulateur de vol, jeux vidéo...).

A l'évidence, l'introduction de ces deux épreuves vise à renforcer l'adéquation du dispositif de recrutement au métier auquel il permet d'accéder. En

1 C'est nous qui soulignons.

faisant jouer aux candidats une sorte de succédané du rôle de policier dans un *simili* de situation réelle, l'institution semble considérer qu'elle se donne les moyens d'apprécier mieux les ressources *psychologiques* dont ils disposent pour tenir le rôle « réel »¹. Elle est, à notre connaissance, la seule dans le domaine des métiers d'ordre, à avoir, jusqu'ici, mis en œuvre ce type de dispositif. D'une certaine manière, cette modification du concours s'inscrit cependant dans la continuité de la RGCC, qui entend œuvrer à une meilleure adaptation des concours aux emplois correspondants, en les « professionnalisant ». Il n'est pas impossible qu'elle soit également inspirée d'expériences étrangères antérieures² (aux Pays-Bas notamment) qu'une enquêtée (commandant de police, directrice adjointe d'une école nationale de police), rencontrée en 2012, juge « très intéressantes ». L'inscription de ces épreuves au concours ne rencontre pourtant pas un accord unanime dans la police. Ainsi, dans divers documents destinés à ses adhérents, une organisation syndicale (*Alliance Police nationale*) se dit « sceptique sur l'ajout de ces épreuves et ne voit pas l'intérêt de stresser davantage un candidat déjà stressé par le concours ! ». Le test questions/réponses est par ailleurs jugé « d'un niveau très faible », ce qui « ne permet pas une sélection qualitative des candidats ». L'épreuve de gestion du stress est comparée aux « jeux d'Interville » et disqualifiée comme « ni professionnelle, ni cohérente ». L'organisation reproche le caractère « individuel » de l'épreuve « alors que le policier en principe n'intervient que très rarement seul ». Ajoutant que « la capacité à gérer le stress diffère selon les situations qui varient pour de multiples raisons » et que « le stress vécu durant un examen n'a aucune similitude avec le

1 Ce faisant, elle contribue implicitement à reconnaître, valider, et, dans une certaine mesure, transmettre une représentation de l'activité policière comme éprouvante nerveusement ou émotionnellement.

2 On peut en effet montrer qu'en matière de *policing*, la circulation internationale des savoirs est particulièrement développée. Sur ce point, voir Maillard (de) (Jacques), « Réformes des polices dans les pays occidentaux. Une perspective comparée », art. cité. Voir également Weisburg (David) et Braga (Anthony), « La diffusion de l'innovation dans la police. Quelles leçons retenir de l'expérience américaine ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, vol. 59, p. 1097-1126.

stress lors d'une situation de danger en intervention », elle demande explicitement que cette épreuve soit remplacée par « une épreuve plus réaliste et plus probante ».

Conclusion du chapitre

L'introduction de tests psychotechniques dans le dispositif de recrutement des gardiens de la paix (en 1986) et des ADS (dès leur création), l'apparition des épreuves de « gestion du stress » et de « questions/réponses » en 2014, visent à évaluer les facultés psycho-cognitives des candidats. Pour ce qui concerne les deux épreuves les plus récemment instituées, cette évaluation se fonde sur une forme de « mise en situation ». Celle-ci place les candidats dans des conditions censées se rapprocher de celles que peut rencontrer l'exercice du métier et permet de jauger leurs réactions, dont il est supposé qu'elles préjugent de leurs comportements en situation réelle. Si ces épreuves sont critiquées, au sein même de l'institution, pour leur artificialité, elles s'inscrivent néanmoins dans une logique de professionnalisation du recrutement.

Avec l'entretien, introduit en 1986, c'est toute la « personnalité » des candidats qui est mise à l'épreuve. Le coefficient dont il est affecté (qui pèse aujourd'hui pour environ un quart du total des points et pour un tiers des seules épreuves d'admissibilité) et l'existence d'une note éliminatoire (5/20) témoignent de l'importance qui est accordée à cette épreuve. Dans le cadre du concours interne, les critères d'appréciation devant être mobilisés par les jurés font l'objet d'une définition institutionnalisée (et d'une première évaluation par les chefs de service) et donnent à voir certaines des caractéristiques dont devraient être dotées

les recrues : la recrue-modèle est maîtresse d'elle-même, respectueuse de sa hiérarchie, capable de s'intégrer dans une équipe, apte à l'initiative, fait preuve de courtoisie dans ses relations avec le public... en bref, porteuse d'un certain nombre de dispositions, autrement nommées ici « compétences », dont on perçoit qu'elles entretiennent un rapport étroit avec les exigences attachées aux manières légitimes de tenir le rôle. Dans le cas du concours externe (et du recrutement des ADS), auquel se présentent majoritairement des candidats sans expérience du métier policier, l'institution s'en remet pour l'essentiel aux jurés eux-mêmes, sans leur donner de directives précises. Il n'en demeure pas moins que ce sont bien les dispositions individuelles des candidats qui doivent être appréciées. L'entretien, que d'autres administrations vont mettre en œuvre quelques années plus tard, apparaît donc comme le dispositif qui, au sein du processus de sélection, est le plus susceptible de mettre à l'épreuve la compatibilité des dispositions des candidats avec les exigences du rôle.

Conclusion de la première partie

Un concours (presque) « comme les autres », qui change essentiellement sous la pression de facteurs exogènes

Les dispositifs par le biais desquels les institutions particulières que sont les administrations recrutent leurs agents sont constitutifs du processus de rationalisation auquel elles doivent leur émergence. Les impératifs auxquels ces dispositifs doivent se soumettre (efficacité du recrutement au regard des missions exercées mais aussi respect des principes d'égalité et conformité au droit et à ses évolutions) obligent les institutions à se livrer à un travail toujours recommencé de mise en forme et de mise en normes de ces dispositifs.

Cette construction administrative du recrutement donne alors naissance à de multiples documents de natures diverses qui en définissent ou en précisent les modalités d'organisation et d'évaluation. Le pari méthodologique qui justifie cette partie peut alors s'énoncer ainsi : ces documents administratifs disent nécessairement quelque chose des attentes des institutions à l'égard de leurs futures recrues. Ainsi, l'étude des textes réglementaires, des documents officiels (mais non nécessairement publics) à destination des personnels chargés de la mise en œuvre des dispositifs de recrutement ou des informations publiées à l'intention des candidats, doit permettre de mettre en évidence le *modèle* d'agent à l'aune duquel une administration sélectionne son personnel.

Si un tel *modèle* existe, il n'est pas immuable. Il peut d'abord évoluer au gré des orientations et des priorités des politiques publiques, non sans frottement ou résistance. Car une administration n'est jamais un instrument inerte aux mains du

pouvoir politique qui le manipulerait à sa guise. Elle a des logiques de fonctionnement et des intérêts propres qui peuvent entrer en tension avec le politique et la sphère de la décision. Elle est en outre moins un « appareil » qu'un « champ »¹. Dès lors, le *modèle* d'agent qui peut émerger des *textes* est toujours une construction provisoire résultant à la fois de l'état du rapport des forces entre le pouvoir politique et le pouvoir administratif (et notamment de la capacité de l'administration en tant que *corps* à résister aux injonctions ministérielles et à faire valoir ses intérêts en matière de recrutement) et de la confrontation des visions concurrentes du *modèle* légitime s'exprimant - avec des chances inégales de se faire entendre - au sein de l'administration en tant que *champ*. Enfin, des facteurs exogènes peuvent également influencer sur la (re)définition du *modèle*, sans que cette dernière ne soit le résultat d'une *intention* de l'institution ou de son ministère de tutelle.

L'ensemble des attentes à l'égard des futures recrues (composant le *modèle* légitime d'agent recherché), qui percent à travers les documents participant à définir le contenu et la forme des différentes « mises à l'épreuve », résultent donc, de manière toujours provisoire et contingente, de la combinaison de tous ces facteurs.

L'enjeu de cette première partie était donc double. D'abord, il s'agissait d'identifier le *modèle* de gardien de la paix (et d'ADS) qui prévaut dans la police nationale et d'en observer les évolutions, pour, ensuite, tenter d'en comprendre les déterminants. Dit autrement, nous espérons avoir répondu – au moins partiellement – aux deux séries de questions suivantes :

- Quelles sont les attentes à l'égard de ses futures recrues qu'exprime la police nationale à travers les documents qu'elle

1 Sur ce point, voir Bourdieu (Pierre), « Le mort saisit le vif. », art. cité.

produit et par lesquels elle définit le dispositif de recrutement et, symétriquement, quelles sont les aptitudes ou compétences qu'un candidat est censé présenter pour maximiser ses chances d'être recruté ? Comment évoluent ces attentes ?

- Pourquoi ces attentes (et avec elles le dispositif de recrutement) changent-elles ? Quels sont les facteurs qui entrent en jeu dans le processus de redéfinition du *modèle* ?

Le(s) modèle(s) d'agent actuellement en vigueur

Sur un plan synchronique, l'analyse du dispositif actuel de recrutement des gardiens de la paix tel qu'il est construit et « mis en textes » permet de parler d'un « concours complet », au sens où il met à l'épreuve des compétences diverses.

Une première sélection opère sur la base de compétences culturelles et cognitives. Lors des épreuves écrites d'admissibilité (auxquelles on peut ajouter l'épreuve de langue étrangère), le futur gardien de la paix doit attester de sa capacité à « la prise d'informations et l'analyse de celles-ci », à « la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée », de la possession de « connaissances générales », éventuellement de « connaissances professionnelles » et de sa maîtrise des « fondamentaux scolaires ». Sur ce plan, le *modèle* de gardien de la paix ne se révèle pas très différent du *modèle* plus général du fonctionnaire de catégorie B. Les épreuves d'admissibilité du concours de recrutement des gardiens de la paix sont en effet semblables, dans leurs formes comme dans leurs modes et critères d'évaluation, à celles que l'on retrouve dans d'autres concours de la fonction publique de catégorie identique. En ce sens, les exigences auxquelles la police nationale soumet ces futures recrues à travers ces épreuves n'ont rien de spécifiquement « policier » (voir le tableau n°2 ci-dessous : « Le recrutement des

gardiens de la paix, des contrôleurs des douanes et des contrôleurs des impôts en vigueur en 2015 : éléments de comparaison »). Ces dernières aboutissent à une sélection des candidats sur des bases qui tendent à handicaper les candidats les moins dotés en capital scolaire et, plus généralement, en capital culturel. Il faut cependant noter que le degré de fermeture du concours aux moins dotés scolairement et culturellement dépend en dernière instance du rapport postes à pourvoir/candidats et de la note en-dessous de laquelle l'administration décide de ne plus admettre de candidats. Ces deux éléments n'influent pas sur l'existence du « handicap », ils en déterminent le « poids » à chaque session du concours.

Tableau n°2 :
Le recrutement des gardiens de la paix, des contrôleurs des douanes et des contrôleurs des impôts en vigueur en 2015 : éléments de comparaison.
Les épreuves d'admissibilité aux concours externes

Gardiens de la paix	Contrôleurs des douanes	Contrôleurs des impôts
<p>- « Questionnaire portant : soit sur les connaissances générales en rapport avec les événements qui font l'actualité, le cadre institutionnel politique français et européen et les règles du comportement citoyen ; soit sur le programme du baccalauréat professionnel spécialité sécurité - prévention en vigueur l'année d'ouverture du concours ».</p> <p>- « Questionnaire portant sur les fondamentaux scolaires en orthographe et grammaire courantes ainsi que sur la capacité à résoudre des calculs arithmétiques et algébriques simples ».</p> <p>- « Étude d'un texte permettant de vérifier la prise d'informations et l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, ainsi que production d'un écrit en rapport</p>	<p>- « Réponse à des questionnaires à choix multiples destinés à vérifier les connaissances des candidats dans les domaines suivants : connaissances générales, français, mathématiques et raisonnement logique » (épreuve de préadmissibilité)</p> <p>- « Résumé d'un texte portant sur les questions économiques et sociales du monde contemporain, et réponse à des questions en lien avec le texte ».</p> <p>- « Épreuve au choix du candidat :</p> <p>a) Résolution d'un ou plusieurs problèmes de mathématiques b) Résolution d'un ou plusieurs exercices de comptabilité privée c) Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques d'économie d) composition sur un ou plusieurs</p>	<p>- « Réponse à des questionnaires à choix multiples destinés à vérifier les connaissances des candidats dans les domaines suivants : connaissances générales, français, mathématiques et raisonnement logique »</p> <p>- « Résumé d'un texte portant sur les questions économiques et sociales du monde contemporain et réponse à des questions en lien avec le texte ».</p> <p>- « Épreuve au choix du candidat :</p> <p>a) Résolution d'un ou plusieurs problèmes de mathématiques b) Résolution d'un ou plusieurs exercices de comptabilité privée c) Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques d'économie d) Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques de droit.</p>

avec la problématique posée	sujets donnés et/ou cas pratiques de droit e) Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou étude d'un ensemble documentaire de géographie économique f) Informatique » - « Traduction sans dictionnaire, sauf pour l'arabe et le chinois, d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, italien ou russe. (Épreuve facultative) ».	- « Traduction sans dictionnaire, sauf pour l'arabe et le chinois, d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, italien ou russe. (Épreuve facultative) »..
-----------------------------	---	---

S'il réussit les épreuves d'admissibilité, le candidat est par ailleurs soumis à des épreuves sportives. Aux attentes de l'institution en matière de ressources culturelles, s'ajoutent donc des exigences à l'égard des corps des futures recrues, qui doivent mobiliser leur « capital corporel ». Enfin, l'épreuve d'entretien est l'occasion de juger la « personnalité » et la « motivation » des candidats, sans que l'institution ne livre de critères d'évaluation précis à ses jurés, auxquels elle laisse le soin de définir les « motivations » et dispositions individuelles qui doivent être ou non valorisées. Dit autrement, les documents qu'elle produit à l'usage des évaluateurs ne permettent pas de dessiner un *modèle* de personnalité recherchée *a priori*. Dans ce cas encore, l'épreuve telle qu'elle est « mise en textes » n'est pas éloignée d'épreuves du même type que l'on trouve dans d'autres concours comparables.

Le recrutement des gardiens de la paix, tel qu'il est conçu, est donc un « concours complet » mais c'est avant tout un concours administratif presque comme les autres. Sa spécificité (relative puisque d'autres concours tels celui de contrôleur des douanes comportent également une épreuve sportive) réside dans le fait qu'il opère également une sélection « par le corps ». Tout indique donc que,

pour l'administration de la police nationale, et au moins en ce qui concerne le recrutement externe, un gardien de la paix doit posséder les mêmes compétences qu'un autre fonctionnaire de catégorie identique et disposer en outre de ressources corporelles, jugées indispensables pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Les évolutions du modèle...

Si l'analyse des documents administratifs qui contribuent à définir et mettre en forme, pendant une période donnée, le dispositif de recrutement permet de reconstituer le (ou les) *modèle(s)* d'agent à l'aune duquel l'institution entend sélectionner les candidats, l'adoption d'une perspective diachronique et la description des différents états successifs du dispositif présentent, de leur côté, l'intérêt d'en montrer les évolutions.

Entre 1978 et aujourd'hui, le dispositif de recrutement des *street-level bureaucrats* de la Police nationale a fait l'objet de plusieurs modifications. Pour en rester ici à une présentation très synthétique, on peut retenir que ces modifications entraînent trois évolutions majeures.

D'abord, à compter de 1992 (Brevet des collèges requis pour se présenter au concours) et surtout de 1995 (introduction d'une épreuve de dissertation), on peut affirmer que la sélection « par la culture » se fait plus prégnante qu'auparavant : de manière générale, le concours devient soit inaccessible en droit (avec l'élévation du niveau de diplôme requis), soit plus difficile en fait pour les candidats les moins bien dotés en capital culturel (« culture générale », maîtrise de la langue, compétences rédactionnelles...), ce qui atteste d'une modification des attentes de l'administration et permet, en ce sens, de parler d'un changement du *modèle*. De ce point de vue, l'arrêté du 27 août 2010 constitue une inflexion dans la tendance à l'augmentation du niveau d'exigence des épreuves écrites et introduit une

nouvelle modification du *modèle*.

Ensuite, l'ouverture du concours aux femmes, l'assouplissement progressif des conditions d'aptitude physique et la réforme des épreuves sportives en 2002 indiquent que, si la sélection « par le corps » demeure un élément essentiel du dispositif de recrutement, les ressources corporelles requises (dessinant le « corps-modèle ») changent quelque peu, dans le sens d'une dévalorisation de la seule force physique au profit d'autres qualités comme la souplesse ou l'endurance.

Enfin, le dispositif de recrutement connaît une évolution majeure avec l'inscription au programme du concours d'une épreuve d'entretien (affectée d'un coefficient élevé) et de tests psychologiques. Est ainsi institué un nouveau principe de sélection. Jusqu'en 1986, les dispositions individuelles des candidats n'interviennent à aucun moment dans le processus de sélection. A compter de 1986, l'administration signale que la « personnalité » de ses futures recrues, leur motivation à exercer les fonctions auxquelles elles se destinent, « comptent » (et pour beaucoup). L'introduction de ces épreuves contribue bien à changer le *modèle* : le gardien recherché doit dorénavant être porteur de dispositions particulières, accordées aux attentes des jurés, sinon conformes à un étalon défini *ex ante*, et être capable d'attester de la réalité de son désir de devenir policier. Cependant, en restant imprécise sur les critères d'évaluation à mettre en œuvre, en ne définissant pas explicitement ses attentes en la matière, l'institution ne construit pas une « personnalité-modèle » à l'aune de laquelle les dispositions individuelles des candidats seraient jugées. L'évaluation des candidats est donc laissée à l'appréciation des jurés, à qui revient la charge de déterminer les « personnalités » recherchées et valorisées.

Le « sens » du modèle et de ses évolutions

Restituer le sens, l'intention, qui président à la construction administrative du *modèle* et à ses évolutions n'est pas, nous l'avons dit, chose aisée et l'exercice d'« herméneutique » que nous proposons dans ce chapitre a des limites que nous avons exposées. Toutefois, l'usage raisonné de la comparaison avec des concours de niveau équivalent, la mobilisation d'informations émanant d'acteurs institutionnellement proches des cercles dans lesquels le dispositif s'élabore, la prise en compte d'éléments de contexte, nous paraissent aptes à donner quelque crédit aux interprétations que nous proposons.

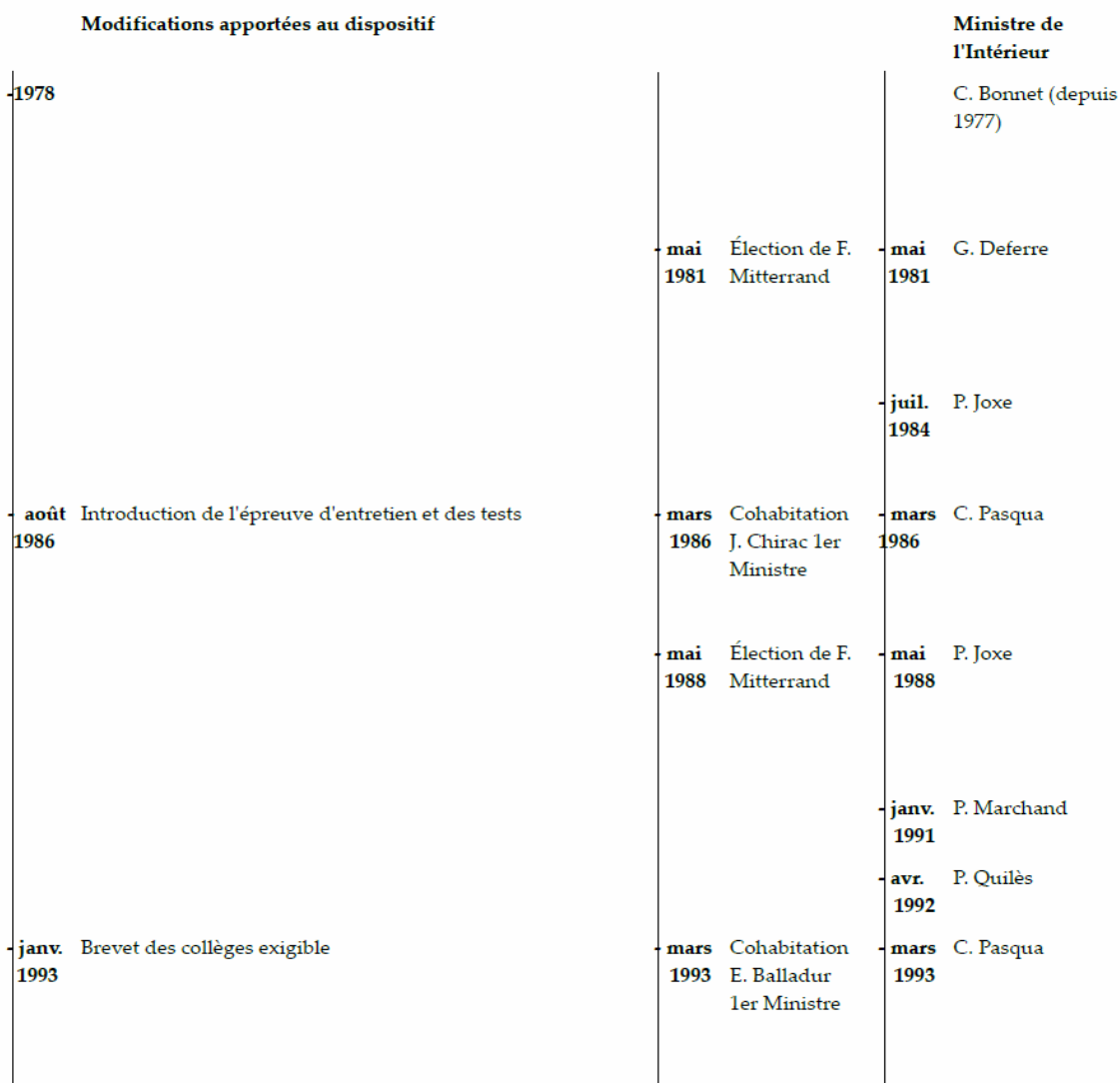
D'abord, il apparaît que, si le dispositif de recrutement change, et avec lui, les exigences à l'égard des candidats, ce n'est pas exclusivement parce qu'une évolution (en cours, envisagée ou espérée) de la nature des activités des futures recrues le commande.

C'est ainsi par exemple que, à rebours des explications spontanées, l'élévation du « niveau culturel » du concours de recrutement des gardiens de la paix ne peut que difficilement s'interpréter comme relevant exclusivement d'une volonté institutionnelle ou politique de professionnaliser la police, dès lors que l'on mesure le décalage temporel entre l'expression de cette volonté, les premières mesures allant en ce sens (modernisation des équipements par exemple) et les modifications apportées au concours. Ces dernières semblent bien davantage s'expliquer par la nécessité pour l'institution de s'adapter à une élévation générale du niveau d'instruction de la population, afin d'éviter un déclassement de la profession et d'en maintenir au contraire la position relative dans la structure des professions, tout en se prémunissant des risques que comporterait une « sous-sélection » des recrues. De même, l'ouverture du concours aux femmes doit moins à une volonté de l'institution – au sein de laquelle continuent d'ailleurs à s'exprimer des réticences à ce sujet - de diversifier le recrutement pour des raisons

qui pourraient tenir à une recherche d'efficacité ou de légitimité, qu'à une mobilisation réussie de certains groupes sociaux. Dans ces deux cas, c'est sous la pression de facteurs exogènes que le *modèle* change.

De manière générale, notre analyse permet d'avancer l'idée selon laquelle les orientations de l'action publique en matière de sécurité, la doctrine d'emploi de la force publique en vigueur influent finalement assez peu sur le dispositif de recrutement et le *modèle* d'agent qu'il promeut.

Schéma n°1 : Chronologie des principales évolutions du dispositif de recrutement des gardiens de la paix



oct. 1995	Suppression de la dictée, de la rédaction, des problèmes de mathématiques – Mise en place de la dissertation et du QCM. Introduction de l'épreuve de langue étrangère.	mai 1995	Élection de J. Chirac	mai 1995	J.-L. Debré
juil. 1997	Introduction d'une épreuve de raisonnement logique au concours externe. Création du second concours sur le même modèle que le 1er	juin 1997	Cohabitation L. Jospin 1er Ministre	juin 1997	J.P. Chevènement
oct. 2000	Modification des épreuves écrites du 2d concours : suppression de la dissertation et introduction d'un QCM « professionnel »			août 2000	D. Vaillant
janv. 2002	Modification des épreuves sportives	mai 2002	Élection de J. Chirac	mai 2002	N. Sarkozy
janv. 2004	Bac exigible			mars 2004	D. de Villepin
				mai 2005	N. Sarkozy
avril 2007	Modification des épreuves sportives			mars 2007	F. Baroin
		mai 2007	Élection de N. Sarkozy	mai 2007	M. Alliot-Marie
août 2010	Suppression de la dissertation au profit d'une étude de texte, suppression de l'épreuve de raisonnement logique, introduction du questionnaire « fondamentaux scolaires » et des questionnaires soit « culture générale » soit « bac pro sécurité-prévention »). Alignement des modalités des deux concours.			juin 2009	B. Hortefeux
				fév. 2011	C. Guéant
		mai 2012	Élection de F. Hollande	mai 2012	M. Valls
janv. 2014	Introduction des épreuves de « gestion du stress » et de questions/réponses			avril 2014	B. Cazeneuve

Le schéma ci-dessus (schéma n°1 : Chronologie des principales évolutions du dispositif) permet de se représenter la faible sensibilité des modalités du concours aux grandes alternances politiques ou aux changements de ministres de l'Intérieur ainsi qu'aux inflexions éventuelles de la politique publique en matière de sécurité qui leur correspondent. Cette proposition souffre toutefois des

exceptions notables. Exemplaires de ce point de vue (voir également l'encadré n°6 ci-dessous : « Modalités du recrutement et doctrine d'emploi de la force publique. Le cas de la composition des jurys et des programmes »), les modalités du recrutement des ADS et du concours interne ont ainsi, en partie, été conçues pour se conformer à une volonté du ministère de l'Intérieur, plusieurs fois réaffirmée - indépendamment des changements de ministres et des alternances politiques - de modifier la composition sociale et ethnique de la police.

**Encadré n°6 : Modalités du recrutement
et doctrine d'emploi de la force publique.
Le cas de la composition des jurys et des programmes**

Les évolutions de la doctrine d'emploi de la force publique ne se traduisent qu'assez peu par des modifications du dispositif de recrutement et du *modèle* d'agent qu'il promeut. Leur influence n'est toutefois pas nulle. Les modifications dans la composition des jurys et dans les programmes de certaines épreuves en témoignent¹.

Ainsi, l'on peut remarquer qu'à compter de l'arrêté du 18 octobre 1995, les brigadiers ne sont plus habilités à siéger dans les jurys, réservés aux policiers appartenant aux corps de « conception et de direction » ou de « commandement et d'encadrement ». Cette éviction des brigadiers peut être mise en relation avec l'orientation qu'entend alors donner le Ministre de l'Intérieur à l'administration de la police. La loi d'orientation et de programmation relative à la sécurité du 21 janvier 1995 fait en effet de « l'extension à l'ensemble du territoire d'une *police de proximité* répondant aux attentes et aux besoins des personnes en matière de sécurité » une des « orientations permanentes de la politique de sécurité ». Si l'on suppose que la mise en œuvre de cette orientation a été perçue par l'institution comme devant être prise en compte pour l'engagement de nouvelles recrues, il est possible qu'anticipant les réticences du corps de maîtrise et d'application (brigadiers et gardiens) à l'égard de cette nouvelle doctrine d'usage de la force publique² et suspectant une éventuelle mauvaise volonté de sa part à la prendre en considération dans le recrutement, elle en aurait alors éliminé les représentants

1 Pour une analyse plus détaillée de la composition des jurys, nous nous permettons de renvoyer à Gautier (Frédéric), *L'entrée dans la police, Contribution à une sociologie des agents des administrations, L'exemple du recrutement des gardiens de la paix*, Mémoire de deuxième année de master de sciences politiques, sous la direction de Contamin (Jean-Gabriel), Université de Lille 2, 2008, p. 71-74.

2 Sur le rejet par les policiers « de base » de la police de proximité, voir Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police, op. cit.* p. 219 à 230.

pour ne faire plus intervenir dans les jurys que des policiers ou des « administratifs » issus des rangs hiérarchiques supérieurs, dont elle escompterait une collaboration, sinon une adhésion, plus entière¹. Cette explication, dont nous ne pouvons tester la validité, a le mérite de pouvoir symétriquement rendre compte du retour des brigadiers dans les jurys, acté par l'arrêté du 29 octobre 2002. A cette date, en effet, c'est Nicolas Sarkozy qui est Ministre de l'Intérieur. Se voulant proche des policiers de terrain², il ne fait pas mystère de son désaccord avec les orientations de ses prédécesseurs.

Dans le même ordre d'idées, on peut remarquer que le thème relatif à la « police de proximité » disparaît des programmes du concours interne en 2005. Là encore, et sans que nous puissions le démontrer en toute rigueur, il est possible que cette modification ne soit pas sans lien avec l'arrivée place Beauvau de Nicolas Sarkozy.

De même, les modifications apportées aux conditions d'aptitude physique et aux épreuves sportives, ainsi que l'introduction d'une épreuve d'entretien relèvent en partie d'une volonté de professionnaliser la police. Mais dans ce dernier cas, il faut noter que d'autres administrations se dotent, dans la même période, d'épreuves comparables. Ceci nous invite à considérer l'influence exercée par un autre facteur.

Certaines modifications du dispositif de recrutement relèvent en effet de décisions politiques qui ne concernent pas la seule administration de la police mais l'ensemble des administrations françaises. C'est par exemple le cas des modifications apportées aux épreuves écrites par l'arrêté du 27 août 2010, qui apparaît comme une traduction du programme de RGCC applicable dans toutes les administrations. Le *modèle* s'en trouve amendé sans que cette évolution soit le

1 Dominique Monjardet évoque, à maintes reprises, le paradoxe apparent selon lequel la capacité de l'institution ou des décideurs politiques à imposer leurs directives peut, dans certains cas, être d'autant plus faible que l'on descend le long de la ligne hiérarchique. Voir notamment Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police, op. cit.*

2 « Nicolas Sarkozy va parvenir, en tout cas pendant un temps, à remettre les policiers dans la rue, en leur montrant qu'il est leur chef, en envoyant un message clair (combattre la délinquance de voie publique, et de manière particulière la prostitution) et en les accompagnant quand c'est nécessaire sur le terrain » (cf. Hassid (Olivier), « A propos du dernier livre de Sebastian Roché, *Police de proximité, Nos politiques de sécurité*, Paris, Seuil, 2005. », *Champ pénal, Lectures et Confrontations*, mis en ligne le 6 janvier 2006.

résultat d'une décision en propre de l'institution policière.

*

* *

De manière générale, ce qui ressort de l'étude de la construction administrative du dispositif de recrutement des agents de terrain de la Police nationale, c'est que le *modèle* d'agent ne fait pas l'objet d'une définition qui serait très spécifique à cette institution, que l'ensemble des attentes qu'il condense n'entretient qu'une relation distendue avec les particularités du métier policier. Cette définition qu'on pourrait dire *a minima* montre en outre une relative stabilité dans le temps. Les modifications les plus importantes qui l'affectent sont, pour l'essentiel, imputables à des facteurs exogènes, l'autonomie de l'institution pour fixer elle-même le « montant » des droits d'entrée se révélant relativement limitée. De même, le *modèle* se révèle assez peu sensible aux changements d'orientation des politiques de sécurité (et des doctrines d'emplois de la force publique qui les accompagnent et les légitiment). La (re)définition formelle du droit d'entrée exigible ne semble pas être un instrument privilégié par le pouvoir politique pour obtenir des policiers une adhésion aux finalités qu'il assigne à l'institution. Dit autrement, alors que le dispositif de recrutement, en agissant sur les « profils » des recrues en vue d'assurer leur adéquation aux missions – périodiquement redéfinies au gré des changements d'orientation de l'action publique - qui leur sont confiées, aurait pu être considéré comme un levier pour faciliter la conduite de la politique de sécurité, il est, à quelques exceptions près, assez peu utilisé dans cette optique par le ministère de l'Intérieur et présente une relative inertie. Faut-il en conclure à la faible efficacité d'un tel instrument ? Certes, l'action sur (et par) le recrutement présente des limites : par définition, elle ne touche que les nouveaux

entrants dans le métier et n'a d'effet réel sur l'ensemble du corps concerné qu'à la condition d'affecter le renouvellement des agents sur une période suffisamment longue. Cette efficacité différée peut apparaître incompatible avec le « temps court » de la décision politique. Mais les actions visant à modifier les formes et le contenu de la formation des nouvelles recrues rencontrent la même limite. Or, ce type d'action a bien été entrepris¹, signe qu'il a été perçu – à tort ou à raison – comme un instrument pertinent par les pouvoirs publics. L'explication par l'inefficacité présumée des modifications du dispositif de recrutement paraît donc insuffisante, sauf à penser que le ministère de l'Intérieur et son administration ignorent le fait que le renouvellement du personnel est un vecteur puissant de transformation de la police, de « perméabilité aux évolutions sociales », « les policiers, nouvellement recrutés pour remplacer les anciens apport[ant] avec eux les comportements acquis dans leur milieu d'origine »².

L'autre explication que nous proposons prend acte du fait que la « mise en textes » du dispositif ne peut être confondue avec le dispositif lui-même. En ne construisant qu'une définition *a minima* du *modèle* de gardien, tout se passe comme si l'institution délèguait aux agents qu'elle charge du recrutement (et notamment de l'épreuve d'entretien) le soin de s'assurer de l'adéquation des recrues aux postes offerts. Elle ferait alors de nécessité vertu : bien que l'ensemble des documents administratifs, qui mettent en forme et en normes le dispositif et contribuent à construire (et à révéler) le *modèle* d'agent recherché, constituent autant de prescriptions impératives pour ceux qui sont chargés de sa mise en œuvre, ils ne

1 Ainsi, alors que la politique de « modernisation de la police » n'affecte qu'assez peu le recrutement, elle se traduit par une action importante en matière de formation. Sur ce point, voir Antonmattei (Pierre) : « Il est donc apparu à l'évidence que la mise en œuvre de la police de proximité nécessitait une véritable révolution culturelle qui supposait un énorme effort de formation » (« La formation des policiers », art. cité, p. 60). Dans cet article, à aucun moment n'est évoquée la question du recrutement des policiers. Pour une étude de l'influence de la formation reçue sur les pratiques et représentations des policiers, on peut se référer à Pichonnaz (David), « Réformer les pratiques policières par la formation », art. cité.

2 Favre (Pierre), « Quand la police fabrique l'ordre social, Un en deçà des politiques publiques de la police ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, Vol. 59, p. 1243.

peuvent déterminer l'ensemble de leurs conduites. Les acteurs du recrutement doivent en effet toujours se livrer à un travail d'interprétation de ces textes. Ils disposent donc d'un pouvoir d'appréciation. C'est à la manière dont ils s'emparent du dispositif que sont consacrées les deux parties suivantes.

Deuxième partie :

**Les *gate-keepers* et leurs conceptions du
droit d'entrée.**

Le concours « dans les têtes »

Introduction

Dans la partie précédente, nous avons étudié le processus de construction administrative du dispositif de recrutement dans l'institution policière. Il s'agissait de mettre en évidence l'ensemble des attentes de l'institution à l'égard des futures recrues, telles qu'elles apparaissent à la lumière des prescriptions formelles définissant les modalités de la sélection et fixant ainsi l'« unité de compte » et le « montant » officiels des *droits d'entrée*. L'étude des écrits administratifs codifiant les modalités légitimes des épreuves auxquelles l'institution soumet ceux qui envisagent d'en devenir membres donne ainsi à voir ce que cette dernière attend ou exige d'eux. Elle éclaire, ce faisant, sur la manière dont l'institution crée les conditions de sa reproduction. L'analyse ne peut cependant s'en tenir là si l'on considère le dispositif par l'intermédiaire duquel une institution telle que la police nationale recrute ses agents comme mettant en œuvre une forme particulière de relation administrative, de « rencontre bureaucratique »¹ entre des « agents-recruteurs » et les « usagers » du dispositif que sont les candidats. Dès lors, on peut, en effet, lui faire subir le même traitement théorique que celui dont est justiciable toute relation entre une administration et ses usagers, selon un procédé qui s'apparente à une mise en abyme. Si, à l'instar de toute relation administrative, les modalités de cette rencontre sont codifiées, la « mise en textes » des pratiques attendues des recruteurs ne suffit pas à éliminer toute incertitude et toute marge d'appréciation et d'action². Accéder à une intelligibilité des processus et opérations

1 Dubois (Vincent), *La vie au guichet, Relation administrative et traitement de la misère*, op. cit.

2 C'est également ce que note Philippe Losego lorsqu'il étudie l'inscription d'une « épreuve professionnelle » au concours de recrutement des enseignants, qui « ne pouvait que constituer une zone de forte incertitude pour les futurs utilisateurs » (Losego (Philippe), « La construction de la compétence professionnelle et sa mesure : le cas des futurs enseignants formés dans les

de sélection oblige alors à ne pas s'en tenir à l'examen des textes qui les régissent mais suppose également de rendre compte de la manière dont les recruteurs s'emparent de ces textes, les comprennent et se les approprient¹, en montrant ce que ce travail de production de sens doit aux positions occupées dans l'institution et aux dispositions individuelles. Autrement dit, une sociologie du recrutement passe par une sociologie des recruteurs.

À qui et selon quelles procédures l'institution donne-t-elle mandat de procéder à la sélection de ses futurs membres ? Comment ceux qu'elle a désignés interprètent-ils – au sens ici de « traduisent » - ses prescriptions ? Telles sont les questions auxquelles répond cette deuxième partie. Il s'agit, en quelque sorte, d'entrer « dans les têtes » des jurés, ou, dit plus précisément, de mettre en évidence les manières dont ils se représentent leur rôle, en tant que ces représentations sont constitutives de leurs « façons de recruter »².

IUFM », *Revue française de sociologie*, 1999, 40-1, p. 140).

- 1 La proposition selon laquelle un message (texte, discours oral, image ou support audiovisuel) n'est pas reçu de manière passive par ses destinataires a donné lieu à une importante littérature sociologique. À propos de la réception de l'écrit, outre les réflexions de Michel de Certeau pour qui la lecture est une « production silencieuse » (*L'invention du quotidien. Tome 1 : Arts de faire*, Paris : Gallimard, 1990 (1980), p. XLIX), on peut évoquer, parmi d'autres travaux portant sur la lecture, ceux de Roger Chartier (notamment « Du livre au lire » in Chartier (Roger) (dir), *Pratiques de la lecture*, Marseille : Rivages, 1985, pp. 62-88), de Bernard Lahire (*La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieux populaires*, Lille : Presses Universitaires de Lille, 1993), ou d'Annie Collovald et Erik Neveu (*Lire le noir, Enquête sur les lecteurs de récits policiers*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2013) ainsi que l'ouvrage de Claire Le Strat et Willy Pelletier sur les usages de l'« œuvre » de Tocqueville (*La canonisation libérale de Tocqueville*, Paris : Syllepses, 2006). A la suite de ces recherches, nous pourrions dire ici que le travail d'interprétation auquel se livrent les recruteurs est une activité productrice à la fois de sens et, dans une certaine mesure, de pratiques, pratiques elles-mêmes instruites par le sens conféré aux *textes* officiels. Dans une certaine mesure seulement puisque, comme nous le montrerons, les pratiques sont, aussi, en grande partie, produites collectivement et en situation.
- 2 Nous reprenons ici l'expression utilisée par F. Eymard-Duvernay et E. Marchal (Eymard-Duvernay (François) et Marchal (Emmanuelle), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, op. cit.).

Précisions méthodologiques

Dans cette partie comme dans la suivante, l'analyse porte principalement sur une épreuve particulière du concours : l'épreuve dite d'« *entretien avec le jury permettant d'apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé* ». Le choix de resserrer la focale sur cette épreuve doit être explicité.

D'abord, certaines épreuves présentent la particularité d'être parfaitement standardisées et de ne laisser aucune marge d'appréciation et d'action aux examinateurs. C'est le cas des deux questionnaires qui figurent au programme des épreuves d'admissibilité : le rôle des jurés se limite en effet à vérifier la conformité des réponses des candidats aux réponses attendues. C'est également le cas des épreuves sportives (qui comportent un « parcours d'habileté motrice composé de dix ateliers » et un « test d'endurance cardio-respiratoire ») dont l'évaluation repose sur la mesure objective d'une performance. Les modalités d'intervention des jurés sont donc intégralement définies et bornées par les *textes* (c'est-à-dire ici les sujets du concours et leurs corrigés, les descriptions officielles de l'organisation des épreuves sportives et les grilles de barème utilisées pour leur évaluation), qui ne leur laissent aucune « liberté ». Ainsi, ces épreuves sont conduites et évaluées de manière parfaitement *impersonnelle* – *i.e.* indépendamment des caractéristiques individuelles des candidats comme des recruteurs.

Tel n'est pas le cas de l'épreuve dite d'« *étude d'un texte permettant de vérifier la prise d'informations et l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, ainsi que la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée* ». Celle-ci ne se réduit pas à l'enregistrement mécanique d'une performance. La correction de cette épreuve nécessite en effet un double travail d'interprétation de la part des examinateurs : ils doivent d'abord donner un sens au sujet de l'épreuve ; ils doivent ensuite apprécier la production réalisée par les candidats. Certes, le corrigé officiel oriente et contraint ce travail d'interprétation mais il ne peut prétendre neutraliser totalement la part irréductible de subjectivité qui intervient dans tout acte de lecture en tant qu'il est producteur de sens. On peut faire l'hypothèse que, comme pour la dissertation de philosophie dans le cadre scolaire, quoique, dans une moindre mesure vraisemblablement, l'évaluation s'appuie ici « sur un ensemble de critères diffus, jamais explicités, étalonnés ou systématisés »¹ et relève, en outre, au moins partiellement, d'un jugement social. Ainsi, lorsque les sujets peuvent conduire les candidats à dévoiler leur vision du monde (ou, tout au moins, une vision du monde qu'ils croient conforme aux attentes de l'examineur), il est vraisemblable qu'à travers la notation, chaque correcteur révèle également ses préférences sociales et morales, sur les bases desquelles il contribue à opérer un tri entre les candidats et, ce faisant, à influencer

1 Bourdieu (Pierre) et Saint Martin (de) (Monique), « Les catégories de l'entendement professoral », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1975, n° 3, p. 73.

sur les caractéristiques des futures recrues¹. A ce titre, il aurait été instructif d'analyser les processus de construction du jugement mis en œuvre au cours de cette épreuve. Une telle étude se heurte toutefois à un obstacle de taille : dans la mesure où les correcteurs ont pour consigne de ne porter aucun commentaire sur les copies, il n'est guère possible de produire les données nécessaires à l'objectivation des principes et catégories de jugement mobilisés.

L'épreuve d'entretien est, on l'a dit, d'une part, celle qui, parmi l'ensemble des épreuves du concours, est, la plus explicitement conçue pour évaluer la compatibilité des candidats aux exigences spécifiques de l'institution, et, d'autre part, celle qui fait le moins l'objet de prescriptions officielles précises, celle qui, par conséquent, ouvre la plus grande « zone d'incertitude » aux recruteurs (ainsi que, symétriquement, aux candidats). Comme l'« étude de texte », mais à un degré bien supérieur encore, elle est donc susceptible de faire intervenir la subjectivité des recruteurs. Mais, contrairement à la première, l'observation de son déroulement et des délibérations peut permettre d'accéder aux principes et catégories de jugement mobilisés par les jurés.

Les matériaux empiriques mobilisés dans cette partie sont essentiellement composés d'entretiens avec des agents en charge du recrutement, soit en tant qu'organisateur locaux, soit en tant que recruteurs, soit en tant qu'organisateur et recruteurs, interrogés en 2008 (SGAP de Villers) et entre 2010 et 2012 (SGAP de Donville). Le choix des personnes interrogées a été opéré de façon à tenir compte de la diversité des statuts et des positions dans l'institution², non dans une logique de représentativité statistique ou d'exhaustivité, mais afin d'obtenir une pluralité de points de vue et répondre à une « exigence de variation »³. L'échantillon ainsi obtenu se compose de la manière suivante :

- Pour les organisateurs :
 - un entretien avec une psychologue attachée à la DIRF de Villers (également membre des jurys de recrutement) ;

1 Travaillant sur un état antérieur du dispositif, Dominique Duprez évoque le rôle de la dissertation comme moyen de sélection des gardiens mais ne s'interroge pas sur les formes du jugement mises en œuvre par les correcteurs. Il pointe néanmoins le fait que les critères d'évaluation qui leur sont donnés ne sont pas réellement appliqués (*Policiers et médiateurs, Sur le recrutement et les appartenances, op. cit.*, p. 24 à 28).

2 Il faut également dire que le choix a été opéré sous contrainte de disponibilité ou de proximité des personnes « enquêtables ».

3 Bertaux (Daniel), *L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie*, Paris : Armand Colin, 2006, p. 30. Dans cet ouvrage, l'auteur discute les possibilités de construire, à partir d'enquêtes « fouillées » (entretiens ou observations) sur quelques cas, des modèles généralisables « à toutes les personnes qui se trouvent prises dans la même situation » que ceux qui composent l'échantillon étudiée. Selon lui, la généralisation a d'autant plus de chances de n'être pas abusive que « le microcosme étudié relève d'une institution nationale imposant partout les mêmes règles de fonctionnement » (p. 34 et suiv.), ce qui correspond parfaitement à l'objet étudié ici.

- un entretien réalisé conjointement avec un agent administratif et un cadre administratif du SGAP de Villers ;
 - un entretien avec une psychologue attachée à la DIRF de Villeroi, liée au SGAP de Donville (également membre des jurys de recrutement) ;
 - un entretien avec un brigadier-major, organisateur et membre des commissions de sélection des ADS à Bréville (relevant du SGAP de Donville) ;
 - un entretien avec un cadre administratif du SGAP de Donville (également correcteur des épreuves écrites).
- Pour les membres de jury :
 - deux entretiens avec des commissaires de Villers ;
 - trois entretiens avec des officiers de police de Villers ;
 - un entretien avec un officier de police, directrice adjointe d'une école de police dépendant du SGAP de Donville ;
 - quatre entretiens avec des brigadiers de police de Villers et de Bréville ;
 - quatre entretiens avec des psychologues, attachés à la Police nationale (SGAP de Villers et de Donville) ou vacataires.

Les entretiens, semi-directifs (d'une durée comprise entre 1h et 2h), enregistrés, visaient à produire différents types de données. Certains des enquêtés, principalement des organisateurs des épreuves, ont été notamment sollicités dans le but d'obtenir des informations objectives sur le fonctionnement du dispositif, difficilement accessibles par une autre voie. Ils peuvent alors être considérés comme des « informateurs », des « auxiliaire[s] dans [le] travail de collecte des données »¹. Pour l'essentiel cependant, les entretiens portent sur la manière dont nos enquêtés perçoivent le recrutement ; sur les modalités de leur engagement dans le dispositif ; sur leurs pratiques, ainsi que sur les conditions de leur entrée dans l'institution et leur trajectoire socioprofessionnelle. Il s'agit alors d'accéder aux représentations des enquêtés et aux conditions sociales de production de ces représentations. Les entretiens courent, certes, toujours le risque d'« imposer aux sujets des questions que leur expérience ne leur pose pas et [d']omettre les questions qu'elle leur pose »². Mais, dans la mesure où le rôle de recruteur n'est jamais complètement « écrit » (*i.e.* précisément cadré et défini *ex ante*) mais suppose d'être *interprété*, dans la mesure où il est toujours endossé trop ponctuellement pour que cette interprétation ne se réduise à la mise en œuvre d'actions suffisamment routinisées pour ne plus nécessiter d'être pensées, l'on est fondé à penser que « les questions qui se posent objectivement » aux recruteurs

1 Champagne (Patrick), *La sociologie*, Paris : Ed. Milan, coll. Les Essentiels, 1997, p. 46.

2 Bourdieu (Pierre), Chamboredon (Jean-Claude), Passeron (Jean-Claude), *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton-Bordas, 1968, p.64. Voir aussi Bourdieu (Pierre), « L'opinion publique n'existe pas » in *Questions de sociologie*, Paris : Minuit, 1984, p. 230, sur l'« imposition de problématique ».

« et les questions qu'ils se posent consciemment »¹ ne sont pas complètement étrangères les unes aux autres. Dit autrement, l'entretien court d'autant moins le risque de s'apparenter à une succession de « questions forcées et artificielles produis[ant] de toutes pièces les artefacts qu'elles croient enregistrer »² qu'il porte sur des expériences ou des situations qui amènent l'individu à se questionner et à mettre en œuvre des « opérations de réflexivité »³. Ainsi, lorsque nous interrogeons des jurés sur leurs attentes à l'égard des candidats, il est vraisemblable que nous les amenons plutôt à expliciter et verbaliser le produit d'une réflexion qu'ils ont déjà (au moins partiellement) menée qu'à se poser des questions qui leur sont étrangères.

Aux propos recueillis lors de ces entretiens formels, s'ajoutent ceux qui ont été tenus lors des nombreuses conversations que nous avons pu avoir avec les enquêtés⁴ (les mêmes que ceux avec qui des entretiens ont été menés ou d'autres) ou auxquelles nous avons assisté en diverses occasions (au moment des pauses-déjeuner pendant les épreuves, au cours des délibérations, dans l'intervalle de temps situé entre la prestation d'un candidat et celle du suivant...). Dans ce cas, les propos des enquêtés, qu'ils nous soient explicitement adressés ou non, n'ont pas été enregistrés mais consignés par écrit, sur le moment ou *a posteriori*, dans notre journal de terrain, avec le souci d'en restituer le plus fidèlement possible la forme et le sens.

La sociologie du processus de recrutement des gardiens de la paix que nous proposons ici requiert d'abord une sociologie des recruteurs. Cette dernière doit permettre d'éclairer les logiques et processus intervenant dans la désignation de ceux qui ont la charge de sélectionner les candidats à l'entrée dans la police nationale (Chapitre 3. Le recrutement des recruteurs⁵ : une sélectivité limitée de

1 *Ibid.*

2 Bourdieu (Pierre), « Comprendre » in *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1998 (1993), p. 1412.

3 Lahire (Bernard), *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, Paris : La Découverte, 2013, p.147.

4 Sur l'intérêt, au cours d'une recherche, de ces « entretiens fortuits », voir notamment Coenen-Huther (Jacques), *A l'écoute des humbles : entretiens en milieu populaire*, Paris, Budapest, Torino : L'Harmattan, 2001, p. 19 à 21.

5 Ce titre est également celui qu'a choisi au moins un auteur d'une thèse pour nommer une partie de son travail. Il s'agit de Fernando de Castro Fontainha (*Les (en)jeux du concours : une analyse interactionniste du recrutement à l'École nationale de la magistrature*, Thèse de science politique sous la direction de Dormagen (Jean-Yves), Université de Montpellier 1, 2012, p. 187). Dans une autre thèse (Émilie Biland, *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée), on trouve le titre suivant : « Sélectionner les sélectionneurs » (p. 365), expression que nous employons également. Ces similitudes sont à mettre sur le compte moins d'emprunts

volontaires « bien disposés »).

Le chapitre suivant (Chapitre 4. Ce que juger veut dire : représentations et attentes des jurés) s'attache à mettre en évidence les manières dont les recruteurs conçoivent leur rôle et, plus particulièrement, à rendre compte des attentes qu'ils forment à l'égard des candidats.

volontaires que d'une certaine parenté dans les analyses.

Chapitre 3. Le recrutement des recruteurs : une sélectivité limitée, des volontaires « bien disposés »

Introduction

Les différents arrêtés ou décrets qui encadrent les modalités du recrutement des gardiens de la paix précisent la composition des jurys du concours de recrutement des gardiens de la paix (corps d'appartenance, grades et statuts des jurés). Ces dispositions réglementaires, qui ne s'appliquent pas aux épreuves de sélection des adjoints de sécurité (cf. encadré n°7 ci-dessous : « La constitution des commissions de sélection des ADS »), s'imposent aux organisateurs locaux du recrutement. Dans quelle mesure autorisent-elles ces derniers à procéder à une sélection des futurs jurés ? Dans quelle mesure l'institution *choisit-elle* ses *gate-keepers*, ceux auxquels elle confie la tâche de recruter ses nouveaux membres ?

Pour une partie de ces jurés, c'est un principe de volontariat qui prévaut. On peut alors s'interroger sur le mode de production de ce volontariat : pour quelles raisons des policiers, des cadres administratifs et des psychologues extérieurs à l'administration font-ils acte de candidature et souhaitent-ils participer au recrutement ? Et, finalement, la manière dont les jurys sont composés a-t-elle pour effet de recruter un profil particulier de recruteurs, susceptible de produire une certaine homogénéité des façons de juger ?

Encadré n°7 : La constitution des commissions de sélection des ADS

Les textes réglementaires relatifs au recrutement des ADS ne donnent aucune précision quant à la manière dont doivent être composées les « commissions départementales de sélection »¹ placées sous l'autorité du Préfet, de sorte que, selon le brigadier-major qui participe au recrutement (et à son organisation) pour la Préfecture de Bréville, « chacun se débrouille ». Selon lui, la Direction Départementale de la Sécurité Publique auquel il est rattaché a ainsi une « totale maîtrise » du dispositif. A Bréville, après avoir passé des tests psychologiques, les candidats sont entendus par un commissaire, un officier, un gardien de la paix ou un brigadier, auxquels est parfois adjoint un psychologue, lorsque les résultats des tests amènent à formuler un pronostic réservé sur leur profil psychologique. Dans d'autres départements, un agent de Pôle Emploi peut également être présent. Il semble que les faibles contraintes institutionnelles qui pèsent sur le recrutement des ADS – qui, rappelons-le, n'est pas en droit un *concours* même si l'usage de cette dénomination semble, chez les candidats notamment, assez répandu - permettent aux organisateurs de la sélection de pratiquer des formes de cooptation des recruteurs. Sont sollicités, parmi les membres du corps de commandement ou du corps d'encadrement et d'application, ceux avec qui les organisateurs ont « envie de travailler » (entretien avec un brigadier-major, organisateur et membre des commissions de sélection des ADS à Bréville), parce que des affinités les lient et qu'ils partagent une vision commune de leur métier. De leur côté, les commissaires participent aux commissions dans le but précis de recruter pour les besoins de leur service, ils « viennent faire leur marché »². Enfin, si nécessaire, on sollicite les « psychologues-maison ». Leur relative rareté laisse peu de choix en la matière. De manière générale, ce mode de sélection informel des recruteurs peut permettre d'assurer une certaine homogénéité de leurs attentes.

Nous montrerons d'abord que la constitution des jurys par les organisateurs locaux des épreuves est un exercice contraint, pour lequel ils disposent de marges de manœuvre étroites, au point qu'il est difficile de parler d'une opération de sélection des recruteurs (1. Composer les jurys. Entre contraintes organisationnelles et arrangements locaux, une sélection peu sélective).

L'examen des conditions de production de l'engagement dans les jurys

1 Les candidats aux fonctions d'ADS peuvent prendre connaissance des dates de ces commissions en se rendant dans un commissariat ou en consultant le site Internet du Ministère de l'Intérieur.

2 Duprez (Dominique), *Policiers et médiateurs, op. cit.*, p. 40.

permettra ensuite de mettre en évidence un trait commun aux volontaires : tous entretiennent un rapport de félicité à l'institution. Enfin, nous nous intéresserons aux représentations que les jurés ont de leur rôle et aux formes de légitimation croisée et d'auto-légitimation qui leur permettent de justifier leur présence dans les jurys (2. S'engager volontairement dans le recrutement : l'adhésion à l'institution et le sentiment de sa légitimité).

1. Composer les jurys. Entre contraintes organisationnelles et arrangements locaux, une sélection peu sélective.

Les modalités actuelles de composition des jurys sont définies par l'arrêté du 27 août 2010. On peut y relever que les épreuves écrites doivent être corrigées par des personnels administratifs de catégorie A ou des membres du corps de conception et de direction de la Police. L'épreuve de langues mobilise des enseignants du secondaire. Les jurés de l'épreuve d'entretien se constituent en « ateliers ». Chacun de ces ateliers doit se composer de la manière suivante :

- un fonctionnaire du corps de conception et de direction de la police nationale, président (*i.e.* un commissaire) ;
- un psychologue ;
- deux examinateurs choisis parmi les fonctionnaires suivants :
 - un fonctionnaire d'un corps administratif de catégorie A appartenant à la fonction publique de l'État ;
 - un fonctionnaire du corps de commandement de la

police nationale (*i.e.* un officier de police);

- un fonctionnaire du corps d'encadrement et d'application de la police nationale appartenant au grade de brigadier-chef ou de major de la police nationale.

Une fois les dates de la session du concours arrêtées au plan national, chaque SGAP, organisateur local des épreuves, doit doter ces « ateliers » des personnels requis, en respectant ces prescriptions réglementaires. À cette fin, il adresse à l'ensemble des services administratifs et actifs de son ressort un message (un « télégramme » dans le langage indigène) faisant état de ses besoins. S'il ne lui ensuite guère possible, du fait des multiples contraintes qui pèsent sur lui, de procéder à un véritable *choix* parmi les volontaires ou les personnels disponibles, il peut néanmoins mettre en œuvre une sélection *a posteriori*, tout en tenant compte, dans la constitution des équipes, des demandes qui peuvent lui être adressées .

1.1. Composer les jurys : un exercice sous contraintes

En principe, ne répondent favorablement au « télégramme » que ceux qui le souhaitent. En accord avec leurs supérieurs, les volontaires pour participer aux jurys font alors connaître leurs disponibilités au SGAP qui, afin de ne pas léser le service, va les mobiliser une à deux journées seulement par session. Le principe du volontariat semble toutefois connaître quelques exceptions. Ainsi, il ne s'applique pas aux commissaires, qui, en faible nombre, n'ont que peu le choix de participer ou non au recrutement. C'est ce qu'explique ce commissaire principal :

La demande est adressée [au service] et est rebasculée entre tous les commissaires. Moi, concrètement, ça passe par l'état-major qui reçoit toutes les

demandes de l'extérieur, qui rebasculent entre les commissaires – on est sept commissaires ici – voilà, on se répartit les jours au sein [du service].

Finalement, tous les commissaires sont amenés à...

Tous. Sauf le directeur parce qu'il n'a pas le temps mais il pourrait également être membre du jury. Tous. Absolument tous.

Commissaire-principal Q.

Encadré n°8 : Le recrutement des psychologues vacataires

L'administration de la police nationale emploie un certain nombre de psychologues, qui n'ont bien sûr pas le statut de policier. Leurs missions sont diverses : participation à l'évaluation et à la sélection des policiers titulaires se portant candidats à des fonctions dans certains services jugés sensibles (BAC, renseignements intérieurs par exemple), accueil et écoute des policiers qui en font la demande, interventions dans la formation des policiers en école de police. Tous sont également membres des jurys de recrutement. En la matière, la mobilisation de ces « psychologues-maison » ne suffit toutefois pas à couvrir les besoins de l'institution qui a donc recours à des vacataires. Une fois recrutés, ces derniers reçoivent une formation, organisée sur plusieurs jours non consécutifs par les psychologues des DIRF, portant sur les missions de la police, le métier de gardien de la paix, l'usage des tests psychométriques et le déroulement des épreuves. Ils sont également convoqués après les épreuves pour en dresser le bilan. La lourdeur et le coût du dispositif expliquent que les contrats des vacataires recrutés couvrent la durée de la session et sont le plus souvent reconduits d'une session à l'autre. Quand il est nécessaire de renouveler ou compléter les équipes, l'administration ne fait pas d'appel large à candidatures : elle puise dans ce que Mme K. appelle les « candidatures spontanées » qui lui sont adressées. Parmi ces dernières, celles qui ont le plus de chances d'être retenues sont en réalité les moins « spontanées » : il s'agit des candidatures « encouragées » et « recommandées » par les vacataires déjà en place qui informent leurs confrères des opportunités de recrutement offertes. Mme K. explique en effet :

« Pour ma part maintenant, c'est vrai que je ne fais pas d'appel d'offres au grand jour, dans un journal local ou autre pour obtenir des CV ou des candidatures de psychologues [...] parce, effectivement, j'ai un pool suffisamment étendu de psychologues formés avec lesquels on fonctionne bien... [...] Par le bouche-à-oreille, j'ai suffisamment de candidatures spontanées pour renouveler un petit peu les troupes ».

Pour la même raison qui tient à leur rareté dans l'institution et qui oblige cette dernière à recourir à des vacataires extérieurs (voir encadré n°8 ci-dessus : « Le recrutement des psychologues vacataires »), les « psychologues-maison » (attachés à une DIRF ou à une école de police par exemple) sont presque systématiquement réquisitionnés pour faire partie des jurys. A l'exception de ces « volontaires désignés », la participation au dispositif de recrutement relève néanmoins pour l'essentiel du volontariat. Les personnels recrutés sont parfois amenés à suivre une formation spécifique dispensée par les DIRF, à l'issue de laquelle ils se voient décerner une forme d'habilitation.

Il y a un stage pour devenir membre du jury ?

Oui mais il n'est pas obligatoire, on peut quand même l'être sans l'avoir fait. Mais c'est très bien.

Et qu'est-ce que vous faites pendant ce stage ?

Eh bien, on apprend la façon de poser des questions ouvertes et non pas fermées. On apprend également l'accueil du candidat... [...]

Donc le stage, ce que l'on vous apprend, c'est plutôt de l'ordre du technique.

Oui, oui, c'est technique. [...] C'est la DRRF qui avait organisé ça mais il y a longtemps hein. Je ne sais même pas si ça se fait encore.

Commissaire N.

Cette formation, qui semble en voie d'être généralisée, est dispensée par des « psychologues-maison ». Elle mobilise les jurés ou futurs jurés une à deux journées et se déroule plusieurs semaines avant le début de la session du concours. Elle leur permet de prendre connaissance de la manière dont s'organise l'épreuve et leur fournit un ensemble de méthodes pour conduire l'entretien¹. Centrée sur les procédures « techniques », elle contribue, dans une certaine mesure, à harmoniser les pratiques des recruteurs mais n'influe que marginalement – nous le verrons par

1 C'est ce que confirme également Mme C., psychologue attachée à la DIRF de Villeroi, elle-même organisatrice de ces sessions de formation, au cours d'un entretien non enregistré. Elle insiste sur la dimension opérationnelle de la formation.

la suite - sur le processus de construction du jugement lui-même. En outre, au moins pour ce qui concerne le SGAP de Villers au moment de l'enquête¹, beaucoup d'examineurs ne la reçoivent pas, soit parce que, pour des raisons d'organisation des services, elle ne leur est pas proposée ou qu'ils ne peuvent y assister, soit parce qu'ils en contestent la pertinence au nom de leur expérience du « terrain », qui constitue d'ailleurs de manière générale, nous y reviendrons, un fondement de la légitimité à juger. C'est ce qui ressort des propos de ce commissaire principal :

Est-ce que vous recevez des consignes précises justement quant au déroulement de l'entretien, est-ce que vous êtes briefé avant, est-ce que vous avez reçu une formation ?

Aucune formation. Pas de formation, pas de consigne.

Ah d'accord. Donc, par exemple, la première fois que vous avez été membre d'un jury, on vous a dit « voilà, vous êtes membre de jury tel jour à telle heure, libre à vous » ?

Bien sûr.

Mais alors vous avez fait des démarches pour vous renseigner ou pour...

Aucune démarche. En fait, on part du principe – et je pense que c'est un bon principe – que nous – alors je parle au nom des commissaires de police – nous sommes membres du corps de conception et de direction de la Police Nationale, on est directeur de service donc... on est chef de service donc voilà, on part du principe que les attentes qu'on a d'un gardien de la paix ou d'un candidat au poste de gardien de la paix, on n'a pas à nous expliquer ce qu'on attend. Moi je sais exactement ce qu'on attend d'un gardien de la paix, je sais exactement quel profil je recherche. Enfin voilà, la formation ne nous semblerait pas du tout bien venue, quoi. Le métier de gardien de la paix, c'est un métier qu'on connaît puisqu'on dirige les gardiens de la paix toute la journée donc on recrute des gens qu'on est amené à diriger plus tard, des futurs collaborateurs, *grosso modo*.

Commissaire principal Q.

Une des psychologues rattachées à la DIRF de Villers témoigne également de la difficulté à généraliser la formation à tous les membres potentiels des jurys d'entretien :

1 Mme C., psychologue de la DIRF de Villeroi, interrogée en 2012, nous affirme que, pour ce qui est du SGAP de Donville, ne siègent dans les jurys que des personnels habilités ayant reçu cette formation et à qui des « recyclages » sont régulièrement proposés.

Parce qu'ici, dans le service, on fait des formations pour les policiers, tous grades confondus. En ce qui concerne les sessions de jury, il faut savoir que tous les membres des jurys sont formés à deux journées de formation à laquelle je participe.

Ah oui ? Y compris les commissaires par exemple ?

Y compris les commissaires. C'est ouvert en fait aux psychologues, aux commissaires, à toutes les personnes qui pourraient fonctionner en jury.

Alors, c'est ouvert, ils sont invités ou c'est...

Les deux. À terme, il y a obligation de fonctionner avec des jurys formés. Seulement, concrètement, avec les mutations de service, je dirais que ce n'est pas forcément rentable non plus pour le SGAP de [Villers]... C'est-à-dire qu'on forme des personnes qui peuvent muter et partir dans un autre département, dans une autre région de France et du coup, on perd un peu le bénéfice de la formation. Et puis, il faut aussi se rendre à l'évidence, c'est-à-dire on a un certain nombre de candidats à recevoir dans un temps limité, toutes les personnes formées ne sont pas forcément disponibles à ce moment-là et on essaye de composer - en essayant de faire au mieux - les jurys, pour que le maximum de membres des jurys soient formés. [...] Il faut aussi se rendre à l'évidence. Ce sont des choses qui se passent.

Mme K, psychologue DIRF.

La nécessité ou la volonté de se doter de personnels formés tend par ailleurs et paradoxalement à limiter les marges de manœuvre des organisateurs en matière de « choix » des recruteurs, déjà bornées par le cadre légal et par d'autres contraintes organisationnelles (la rareté des commissaires par exemple) : l'activité professionnelle de nombreux policiers ne leur laisse en effet pas assez de disponibilité pour « sortir de leur service » (selon l'expression consacrée) afin de suivre la formation et recevoir l'habilitation à siéger dans les jurys.

Le lieutenant C., affecté dans un service de la préfecture et lui-même juré (formé), le déplore. Il critique la composition des jurys et en vient même, pour cette raison, à mettre partiellement en question la pertinence de l'épreuve d'entretien.

Je vais vous dire mon sentiment exact [...] : je pense que, sans prendre forcément des jeunes officiers dans les jurys, parce qu'il faut quand même des officiers qui ont une certaine expérience du commandement, même des

gradés... Ce que je pense, c'est qu'on devrait davantage faire en sorte que, dans le jury, il y ait au moins un officier de commandement opérationnel de terrain, qui soit en permanence avec ses gars. [...] J'ai le sentiment que le système favorise plutôt des gens qui ont le temps d'y aller et qui donc ne sont pas sur le terrain. Qui ont certes des responsabilités mais... J'estime que les gens qui vont employer ces jeunes-là, les gens qui vont les utiliser au quotidien devraient être ceux qui les choisissent. [...] J'ai le sentiment d'avoir pu intégrer ce système de recrutement parce que... [*long silence, montre son bureau*]... Mais, ayant été sur le terrain par le passé, je sais que ce n'était pas possible.

Ah oui ? Pourquoi ? Parce que vous étiez sur le terrain justement ?

Parce qu'il faut faire tourner la boutique ! [...] Paradoxalement, je refuse que ce ne soit que des gens comme moi, par exemple, qui aillent choisir... [...] Vous avez remarqué qu'il y a des commissaires qui, eux, dirigent des services, qui connaissent très bien les problèmes de ressources humaines et tout ça, donc, ça très bien mais aussi laisser la place aux officiers de terrain ! Je pense qu'on aura quelque chose de différent.

Lieutenant C.

Si les observations réalisées lors des épreuves montrent que certains jurés sont des « officiers de terrain », cet entretien confirme néanmoins que le critère majeur qui préside au « choix » des jurés est, sans que cela ne soit en rien surprenant, leur disponibilité. Dès lors, à la différence des processus aboutissant à la formation des jurys des concours de la fonction publique territoriale, qui, selon Émilie Biland, mobilisent à la fois « logique capacitaire » et considérations politiques¹, la capacité des organisateurs locaux des épreuves du concours à opérer une véritable sélection parmi les personnels volontaires (et *a fortiori* parmi les « volontaires désignés » que sont le plus souvent les commissaires) apparaît extrêmement limitée, d'autant que l'appel au volontariat interdit le recours à la cooptation ou à la recommandation² par les jurés réputés compétents ou légitimes

1 Biland (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, Thèse citée, p. 369.

2 De tels procédés sont repérés tant par Émilie Biland pour les concours de la fonction publique territoriale (*Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée, p. 368) que par Fernando de Castro Fontinha au sujet de la composition des jurys du concours d'entrée à l'école nationale de la magistrature (*Les (en)jeux du concours : une analyse interactionniste du recrutement à l'École nationale de la magistrature*, Thèse citée, p. 192-193).

déjà en place¹. Une fois la session achevée, il semble toutefois que certains membres des jurys soient repérés comme « indésirables » et ne soient plus mobilisés pour les sessions ultérieures.

1.2. Une sélection *a posteriori*

Les critères sur lesquels s'opère cette élimination *ex post* ne sont pas parfaitement clairs. Nos différents interlocuteurs ont préféré éluder nos questions sur ce sujet. Ainsi, lorsque nous rencontrons Mme M., chef du bureau du recrutement du SGAP de Villers (cadre A de la fonction publique) et son adjointe, Mme N., nous leur demandons s'il existe des cas de volontaires qu'elles évitent sciemment de sélectionner. Le sourire de Mme N. est révélateur mais Mme M. intervient immédiatement en affirmant que les cas de refus sont liés au fait que le nombre de volontaires est supérieur aux besoins. Les propos tenus par Mme K. sont similaires. Psychologue à la DRRF de Villers, elle fait, à ce titre, partie de l'équipe qui organise localement les sessions du concours de recrutement des gardiens de la paix. Elle est également en charge de la formation des jurés et des psychologues vacataires.

Est-ce qu'il peut vous arriver de repérer des gens qui justement ont fait partie du jury et dont vous vous dites que leur présence n'était pas pertinente. Vous voyez, des gens qui ne seraient pas...

[Souriant, riant presque] Il y a des jokers ?

*Oh bien sûr, si vous ne voulez pas répondre, je ne vous oblige évidemment pas...
Je pense que la réponse est implicite, enfin elle est...*

Et dans ce cas-là, vous les signalez ?

1 Il faudrait, on l'a vu, faire une exception pour les psychologues-vacataires qui peuvent informer certains de leurs confrères des éventuels besoins de l'administration et sont en mesure de recommander certains candidats aux organisateurs des épreuves.

Oui.

Vous ne voulez pas en dire plus ?

Bien, ce n'est pas forcément évident non plus, c'est assez délicat...

Mme K, psychologue DIRF.

L'embarras dans lequel nos questions sur les jurés « éliminés » plongent nos interlocutrices semble produit par une double crainte : celle de dévoiler ce qui leur apparaît comme une faille dans le dispositif de recrutement qui risquerait d'en ternir l'image (et avec elle celle de l'institution toute entière)¹ et, particulièrement pour Mmes N. et M., celle de sortir de leurs attributions en abordant un sujet sur lequel elles ne sont pas explicitement habilitées à se prononcer. Malgré l'absence de réponses à nos questions, il nous semble possible d'avancer certaines propositions susceptibles de rendre compte des causes de l'élimination de certains jurés. D'abord, cette dernière n'est pas le résultat d'un processus d'évaluation rationnelle sur la base de critères objectifs auquel seraient soumis les membres des jurys à l'issue des épreuves. En l'absence d'un tel dispositif, si certains jurés sont jugés inaptes, ce n'est que parce qu'ils sont considérés comme tels par d'autres, dont l'opinion est perçue comme devant être prise en compte par les organisateurs du concours. Qui sont alors ces « juges des juges » ? Ce sont d'abord les organisateurs du recrutement eux-mêmes dès lors que, comme participants aux jurys (à l'instar de Mme K.), ils ont été placés en situation de voir agir les jurés aux côtés desquels ils ont siégé. Ce sont ensuite les jurés qui occupent des positions élevées dans la hiérarchie policière (commissaires ou officiers de haut-rang)². Dans

1 En ce sens, nos interlocutrices confirment l'idée selon laquelle « le travail administratif est le plus souvent effectué dans la peur d'un "dévoilement" public et dans celle, corollaire, d'une mise à nu du fonctionnement pratique des coulisses, parfois éloignées de l'idéal légal-rationnel » (Hmed (Choukri) et Laurens (Sylvain), « Les résistances à l'institutionnalisation », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), dir., *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 144.

2 Il est en effet hautement improbable que les titulaires d'un statut inférieur (officiers moins gradés ou brigadiers) se permettent de faire part aux organisateurs de leurs éventuelles critiques à l'égard d'autres jurés.

ce cas, le jugement formulé est souvent considéré comme pertinent puisque, comme celui des organisateurs-jurés mais pour des raisons liées cette fois à la position dans l'institution, il émane d'acteurs présumés compétents. En outre, il ne peut pas ne pas être pris en compte, sous peine de contrevenir au principe du respect dû à la hiérarchie et de froisser les susceptibilités d'individus qu'il est préférable, y compris pour des raisons strictement organisationnelles, de ne pas s'aliéner. Lorsque les commissaires et les hauts gradés n'obtiennent (ou ne demandent) pas l'éviction des jurys de tel individu, ils ont la capacité de faire en sorte d'éviter leur présence dans leur propre atelier.

1.3. Le choix des équipes dans les « ateliers »

L'entretien réalisé avec Mmes M. et N. confirme cette influence des échelons supérieurs de la hiérarchie sur la composition des ateliers. Dans le service, c'est Mme N. qui est chargée d'affecter les jurés dans les ateliers. Elle jouit visiblement d'une large autonomie pour effectuer cette tâche. Elle affirme ainsi « toujours essayer de faire en sorte qu'il y ait une femme par jury ». C'est une initiative personnelle : elle dit n'avoir pas d'instruction particulière en la matière¹. Nous lui demandons s'il arrive que des volontaires lui fassent part de requêtes particulières pour qu'elle tienne compte de leurs affinités ou inimitiés dans la constitution des équipes. Mme N. acquiesce d'un mouvement de tête avant d'être interrompue par sa supérieure qui s'efforce de minimiser les faits (« mais enfin, c'est très rare »). Les propos de Mme K. vont dans le même sens :

1 Pourtant, et il est possible que Mme N. n'en ait pas connaissance, une circulaire de 1983 (n°1502 du 24 janvier 1983) encourage explicitement l'ouverture des jurys des concours de la fonction publique aux femmes.

Il y a aussi des incompatibilités de personne à personne. Ça arrive. Moi, pour avoir contact avec des psychologues vacataires régulièrement, ce sont des choses desquelles je suis assez à l'écoute. Je suis assez vigilante puisque, comme on compose les jurys, tant que c'est possible, autant ne pas mettre ensemble des personnes qui...

Mme K, psychologue DIRF.

Sans nier que les demandes relatives à la composition des ateliers ou à l'éviction pure et simple d'un juré ne puissent être liées à des considérations d'ordre strictement affinitaire (comme semble le dire Mme K.), elles sont sans doute également le produit de désaccords sur les « bonnes manières » de conduire les épreuves. Quoi qu'il en soit – et c'est finalement ce qui nous importe le plus –, la sélection par élimination *ex post* peut tout au plus permettre l'éviction de certains jurés, repérés comme officiant selon des modalités jugées inacceptables ou illégitimes, mais elle ne produit pas, ce faisant, une homogénéisation tendancielle des formes et catégories de jugement mises en œuvre lors des épreuves. D'abord, comme nous l'avons dit, elle n'est pas le résultat de l'application de critères objectifs et « universels » ; ensuite – nous y revenons en détail dans les chapitres suivants - les pratiques et attentes des recruteurs, y compris les plus gradés (et les plus difficilement « éliminables »), ne sont pas elles-mêmes homogènes.

*

* *

Les membres des jurys ne sont donc pas réellement *sélectionnés* par les organisateurs, et, *a fortiori*, pas sur la base de leur conformité à un éventuel *modèle* de juré. De même, si elle peut contribuer à une relative harmonisation des pratiques, la formation, qu'une partie (et non la totalité) des jurés reçoit, est sans doute trop ponctuelle et trop brève pour aplanir les divergences - éventuellement

profondes - de conception (de leur propre rôle, du « bon candidat »...) qui pourraient exister entre les uns et les autres.

Le processus de recrutement et de formation des recruteurs ne semble donc pas avoir pour objectif - ni être en mesure d'avoir pour effet - de créer ou favoriser l'homogénéité de leurs représentations et de leurs attentes. Il n'est pas dit, pour autant, que cette homogénéité ne soit pas créée par d'autres canaux. L'on peut ainsi s'interroger sur les effets du recours au volontariat, puisque, comme on l'a dit, et exception faite des commissaires, la participation au recrutement suppose d'abord que des membres de l'institution se portent volontaires. Se peut-il que les conditions de production de cette *volonté* de devenir juré contribuent à faire émerger un profil particulier de recruteurs ?

2. S'engager volontairement dans le recrutement : l'adhésion à l'institution et le sentiment de sa légitimité

Le matériau empirique dont nous disposons est sans doute insuffisant pour circonscrire l'ensemble des processus qui conduisent à l'engagement dans les jurys du concours mais il permet d'en éclairer certaines modalités et d'en identifier les ressorts principaux. Il apparaît alors que la participation volontaire au dispositif de recrutement résulte pour l'essentiel d'un rapport particulier à l'institution, caractérisé par une forte adhésion. Cette relation privilégiée à l'institution agit également comme principe d'auto-légitimation individuelle. Ce sont, par ailleurs, l'expérience du « terrain » (pour les jurés policiers) et la compétence professionnelle (pour les psychologues) qui sont mobilisées dans le jeu croisé des processus de légitimation et auto-légitimation.

2.1. L'adhésion à l'institution et la *faculté de juger*.

Au cours de l'enquête, nous n'avons rencontré que deux policiers (tous deux officiers et occupant un poste élevé dans la hiérarchie policière) qui évoquent des raisons peu « légitimes » pour justifier leur participation aux jurys : elle permet de « casser la routine », de « sortir du service », de « changer d'air », de « rencontrer du monde ». Ces propos, tenus lors d'une conversation informelle juste après une délibération, semblent indiquer que les ressorts de leur participation ne se trouvent pas du côté d'un intérêt pour le recrutement lui-même mais dans l'opportunité qu'il représente de suspendre un temps l'activité professionnelle quotidienne.

Sans nier que ce type de motivation puisse intervenir dans la décision de devenir juré, il convient toutefois de ne pas en exagérer l'importance. Dans le cas de ces deux officiers, de telles déclarations doivent en effet être interprétées avec prudence : le ton employé et le contexte de leur énonciation (pendant les épreuves, face à d'autres policiers y compris des commissaires, qui leur sont hiérarchiquement supérieurs) font peser de sérieux doutes sur leur « sincérité ». Ils indiquent plutôt que l'on a affaire à une forme de plaisanterie destinée tant à l'enquêteur qu'aux autres jurés présents, permettant d'afficher une distance au rôle et une aptitude à « jouer » avec l'ordre hiérarchique, et de tirer une forme de satisfaction symbolique de l'image de soi (celle de l'individu « à qui on ne la fait pas » et qui, bien que conscient des enjeux de la situation, peut se permettre de manier l'ironie et la dérision) ainsi projetée¹. Comme les jurés des concours de la

1 S'il s'agit en quelque sorte de « conduites de distanciation », elles n'ont pas cependant pas de dimension subversive ni ne « manifestent [...] une forme d'échec dans l'intégration [de ces] individus à un ordre constitué » (Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), dir., *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 19). Il se pourrait que, dans le cas présent, elles soient plutôt le signe d'une intégration « réussie » ou « assurée », vécue comme telle par des individus jouissant d'une position institutionnelle relativement élevée, et les autorisant à manier une forme d'humour qui, ne menaçant en rien l'intégrité de l'institution, manifeste au contraire l'aisance avec laquelle ils s'y

fonction publique territoriale, à propos desquels Émilie Biland parle d'« appétence »¹, tous les autres enquêtés interrogés évoquent l'intérêt qu'ils éprouvent pour le recrutement lui-même, qui motive leur participation volontaire aux jurys. Les extraits suivants constituent de bons exemples des propos qu'ont tenus la plupart des enquêtés :

Donc ça veut dire que participer au jury, ça vous intéresse aussi ?

Bien sûr ! Pourquoi ? Parce qu'on arrive déjà à comprendre le pourquoi de cette volonté d'entrer dans la police, ce qui n'est pas évident. [...] Il est intéressant de savoir ce qui les motive ce jour-là à passer le concours, quelle image ils ont de la police, [...] savoir ce qu'ils en pensent, de façon à ce que je puisse moi aussi changer cette image de marque de la police dans la formation. Donc, je dirais, c'est très interactif.

Brigadier-chef C., formatrice à l'ENP de Brincieux, 2008.

[Participer aux jurys], c'est un choix. Ah oui, oui ! C'est un choix ! [...] Ça correspond bien à ce que j'expliquais. Je suis passionné, moi ! [...] J'ai envie de voir qui va entrer chez nous, et j'ai envie de voir qui va servir le citoyen, moi après. C'est important. Je suis citoyen aussi ! [...] J'ai envie de voir quelle police on va offrir. [...] Mais rester observateur seulement ne me conviendrait pas. [...] Plutôt que d'avoir un esprit critique [sur le recrutement] en étant observateur extérieur, autant être dedans et puis apporter une nouvelle fois sa pierre à l'édifice, et puis participer et recruter des gens qui correspondent à ce qu'on attend d'un policier. [...] On pense tous à ce moment-là [pendant l'entretien de recrutement] « institution ».

Brigadier D., formateur à l'ENP de Brincieux, 2008.

meuvent. On peut avec Rémi Lefebvre (et Pierre Bourdieu) rappeler que si elles sont « distinctives » et génèrent des profits symboliques, « les formes de distance au rôle ou d'hypocorrection ne sont pas également distribuées socialement » (Lefebvre (Rémi), « Se conformer à son rôle. Les ressorts de l'intériorisation institutionnelle », in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), dir., *Sociologie de l'institution, op. cit.*, p. 241-242).

- 1 Biland (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée, p. 364-366. Cependant, à la différence des membres des jurys des concours de la fonction publique territoriale qui témoignent d'un attachement au *principe du recrutement par concours*, nous ne retrouvons pas chez les enquêtés le même type de propos valorisant le *concours* en tant que tel. Ils manifestent plutôt un intérêt pour le *recrutement*, en tant qu'il ouvre les portes de l'institution, indépendamment de ses caractéristiques statutaires.

Pour les enquêtés, être juré, c'est, en quelque sorte, s'ériger en gardien de l'institution¹ : il s'agit d'être de ceux qui en contrôlent l'accès, qui accordent ou non le droit d'y entrer et d'y exercer des fonctions souvent présentées comme particulièrement exigeantes², notamment en vérifiant la légitimité des motivations des impétrants, comme nous le verrons ultérieurement.

C'est vrai que c'est un métier difficile, avec des risques, un éloignement quasiment systématique en sortie d'école, c'est-à-dire via Paris. Au minimum. [...] Je trouve ça bien, c'est une manière aussi de voir si les gens sont motivés pour rentrer chez nous parce que leur dire « vous avez de fortes chances de partir à Paris, est-ce que vous le faites ou est-ce que vous ne le faites pas ? », je pense que là, au niveau salaire et sécurité de l'emploi, ce n'est pas suffisant. [...] On préfère parfois rester chez ses parents, quand on a une vingtaine d'années plutôt que d'aller sur Paris pendant 5 ans, 6 ans, avec les difficultés... sauf si on a vraiment envie d'être policier ! [...] On ne peut pas faire ce métier sans être passionné par le métier, ce n'est pas possible. Tout comme les infirmiers, tout comme les médecins, tout comme les pompiers, il y a forcément une passion derrière, c'est obligé. [...]. C'est pourquoi on est là, pour voir ça au recrutement, pour voir si les gens l'aiment ce métier. S'ils ne l'aiment pas...

Brigadier D., formateur ENP.

Certains ont un diplôme qui ne leur permet pas d'exercer dans [leur] milieu de compétences et, je dirais, certains rentrent par dépit dans la police. [...] On ne choisit pas cette carrière par dépit parce que c'est une carrière qui est très

1 L'on ne peut exclure que l'expression d'un « intérêt » pour le recrutement (en tant que motivation légitime) soit en partie le produit de la situation d'enquête. Cette éventualité doit toutefois être mise en regard du fait que les pistes alternatives d'explication de l'engagement dans les jurys se révèlent peu convaincantes.

2 Il s'agit là d'une constante dans les discours que nous avons pu recueillir. Les métiers de la police sont dépeints par les policiers eux-mêmes comme des métiers « à part », présentant un ensemble de caractéristiques (dont il est admis que, prises isolément, elles peuvent se retrouver dans d'autres professions) qui leur confèrent une spécificité irréductible : l'accent est notamment mis sur la forme hiérarchisée de l'organisation et la discipline qu'elle requiert, la rencontre de situations émotionnellement éprouvantes, le contact avec des populations très défavorisées, les risques encourus, l'usage d'une arme. Cette spécificité justifie l'affirmation maintes fois entendue selon laquelle « tout le monde ne peut pas être policier ». Ce discours, dont il est peu douteux qu'il repose en partie sur des fondements objectifs, contribue à valoriser (voire à « héroïser ») le métier autant que ceux qui l'exercent. Dans son analyse des discours policiers recueillis en entretiens, Geneviève Pruvost (« La production d'un récit maîtrisé : les effets de la prise en note des entretiens et le socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police », art. cité) note également l'existence de tels procédés d'héroïsation.

très difficile, autant au niveau professionnel qu'émotif parce qu'on est confronté à des situations très difficiles [...]. Il faut avoir la volonté et savoir à quoi on va être confronté. Tout le monde ne peut pas devenir policier. [...] Il faut avoir la volonté.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Le fait de vouloir devenir membre de jury résulte d'un rapport particulier à l'institution : ces jurés qui, à l'exception des commissaires (« les commissaires, ça bouge » dit ainsi Mme Q., psychologue vacataire), renouvellent leur participation d'une session à l'autre (« les officiers, les gradés, tout ça, ce sont les mêmes qu'on retrouve » nous dit-elle encore), se caractérisent par un haut degré d'adhésion et d'intégration à l'institution et entretiennent avec elle une relation « enchantée »¹, témoignant d'un ajustement des dispositions aux positions occupées. Il s'agit d'individus qui évoquent leur parcours professionnel sur le mode de la réalisation d'une aspiration profonde (souvent formulée précocement) et font état de leur satisfaction au travail².

Quand vous avez passé le bac, vous saviez déjà que vous vouliez passer le concours ?

A cette époque-là, oui, puisque, vers l'âge de 13-14 ans, je voulais devenir policier. Tout était calculé pour ! [...] Franchement, moi, je ne suis pas blasé du tout, j'insiste là-dessus ! La police, elle m'a donné beaucoup de choses dont les choses que j'attendais, c'est-à-dire les contacts avec les gens, des échanges avec les gens que je n'oublierai jamais, que je n'aurais peut-être pas eus dans d'autres professions, les rapports avec les collègues qui ont été vraiment formidables, des amis, des regards que je n'oublie pas, [...] des moments dont je suis pas convaincu que j'aurais retrouvés dans d'autres professions. [...] Moi, je suis très content de ma carrière, très très satisfait.

Brigadier D., formateur ENP.

-
- 1 Comme Jacques Lagroye et Michel Offerlé le suggèrent, on pourrait probablement parler d'un « attachement affectif » à l'institution (Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions » in Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), dir., *Sociologie de l'institution*, op. cit., p. 24).
 - 2 « [Leur] investissement dans le travail [les] porte à trouver dans le travail un profit intrinsèque, irréductible au simple revenu en argent » (Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 241).

Mais vous, qu'est-ce qui vous a fait rentrer dans la police ?

Purement et simplement, je dirai que c'est génétique. Mon père était fonctionnaire de police, mon grand-père était fonctionnaire de police... Et puis de nombreux oncles, tantes, cousins, cousines, voilà. Et puis toujours passionnée ! [...] Mon père m'a transmis... J'étais passionnée par ce qu'il faisait, je m'intéressais à ce qu'il faisait. [...] Régulièrement, j'allais dans son commissariat. Je pense que j'ai dû connaître le commissariat alors que je marchais à peine. J'ai arpenté les locaux du commissariat et puis ça m'a donné l'envie d'y rentrer [...].

Et alors, quand vous voyez passer le télégramme [annonçant l'ouverture d'un poste de formateur à l'ENP], vous vous dites « oui, pourquoi pas » ? Qu'est-ce qui vous attire dans la formation ?

Changer, montrer aux autres l'importance de ce métier, les missions diverses, et puis la volonté de faire quelque chose qui est utile à la société. [...] Ce panel de missions qui se sont offertes à moi durant toute cette carrière, je peux maintenant le retranscrire aux élèves que j'ai face à moi. [...] Moi, je suis entrée dans la police, parce que je voulais entrer dans la police et j'ai tout fait pour y arriver.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Ces individus se sentent d'une certaine manière redevables d'une institution qui leur a permis de « devenir ce qu'ils étaient », de réaliser ce qu'ils vivent comme une vocation. Être juré et se poser par là même en « gardien du temple », c'est alors une manière de rendre à l'institution ce qu'elle a donné et, ce faisant, d'obtenir une gratification symbolique. Les rétributions matérielles immédiates ou anticipées ne peuvent d'ailleurs suffire à expliquer l'engagement de ces policiers dans le recrutement. Outre le fait que l'indemnité perçue représente moins d'une centaine d'euros par journée, la participation au jury ne peut s'inscrire dans une stratégie de carrière, dans la mesure où elle n'est pas valorisable au sein de l'institution elle-même : les promotions et avancements s'y obtiennent pour l'essentiel grâce à l'ancienneté, nécessitent de passer des examens voire des concours internes ou supposent la reconnaissance par les supérieurs directs de la qualité des états de service (or, du point de vue de ces derniers, la participation de leurs agents au recrutement - qui les rend ponctuellement indisponibles - peut

même apparaître comme une source de désagrément). Outre les rétributions en termes de sociabilité¹ - évoquée par Madame Q. (« C'est comme une sorte de grande famille ») dans l'extrait d'entretien ci-dessous - c'est bien plutôt l'adhésion voire l'attachement à l'institution qui est le ressort principal de l'engagement dans le recrutement, en ce qu'elle crée les conditions de possibilité du « volontariat » et lui donne sa légitimité. La « sincérité » de l'engagement dans la police agit en effet comme un principe d'auto-légitimation : elle permet à chacun de se sentir fondé à (et compétent pour) juger de la recevabilité des candidatures. Ce jugement est alors conçu pour une large part comme destiné à vérifier « l'authenticité » du désir d'entrer dans la police à l'aune de ce qu'ont été (ou plutôt de ce que l'on pense avoir été – il s'agit nécessairement d'une *reconstruction*) ses propres motivations. Il vise à préserver l'institution de l'intrusion d'éléments jugés indésirables dès lors qu'ils ne présentent pas les signes suffisants d'une volonté véritable et légitime (mais, comme nous le verrons, la définition de la légitimité est variable) d'engagement, signes que l'on saura reconnaître pour les avoir soi-même (pense-t-on) éprouvés.

De leur côté, la plupart des psychologues-vacataires que l'institution emploie pour la durée de la session du concours n'entretiennent sans doute pas le même rapport à la fonction de juré : il s'agit pour eux d'obtenir un contrat avec la police nationale, qui leur permet d'exercer leur activité professionnelle et d'en tirer une rémunération. Pourtant, même en leur sein, on trouve des individus que ne motive pas seulement cette perspective. En témoigne cet extrait d'entretien avec

1 On pourrait, à ce sujet, faire remarquer que les occasions de rencontrer ou revoir des collègues dans le cadre de la participation aux jurys ne constituent sans doute des rétributions aux yeux des jurés que dans la mesure où ces derniers sont attachés à l'institution elle-même, d'autant que les bénéfices à attendre de ces pratiques de sociabilité en termes de constitution d'un capital social sont limités du fait même de l'appartenance de chacun à l'institution et du mode bureaucratique d'affectation des postes qui exclut en grande partie les pratiques de cooptation. Sur ces formes de rétributions pour les jurés des concours de la fonction publique territoriale, voir Biland (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée, p. 387.

une psychologue, qui montre que les vacances réalisées lors des concours ne représentent pas à ses yeux qu'une source de revenu. Son implication résulte d'une forte adhésion à une institution à laquelle elle aurait aimé appartenir et apparaît presque comme une manière d'être policier par procuration :

Qu'est-ce qui fait, dans votre parcours, qu'à un moment donné, vous en êtes venue à participer à ces entretiens ?

Je voulais être policier et je n'ai pas pu [Rires]. [...] Non c'est vrai ! Ouais, ouais ! Je suis sourde d'une oreille donc je n'ai pas pu. Et, moi j'adore ça. Le fait d'avoir un commissaire de police, qui était pour moi un rêve, à côté de moi, je suis hyper-contente !

Et comment vous expliquez cette attirance pour la police ?

Comme les membres de jury entendent tout le temps : « depuis que je suis tout petit ». Moi, ça m'a pris à douze ans. Je voulais être commissaire de police. [...] Donc en fait, là, je bosse pour la police et la gendarmerie, en tant que psy, pour me faire plaisir. [...] J'adore ! Moi, j'ai mon meilleur copain qui est commissaire, j'ai plein d'amis policiers, et j'adore ça ! Tout le travail d'investigation, etc., c'est un truc qui me passionne. [...] Moi, je trouve ça génial.

Et quand est-ce que vous avez su que vous ne pourriez pas... [entrer dans la police] ?

Je devais avoir 19 ans. [...] En deuxième année de psycho, ça m'a repris, donc j'ai essayé de passer le concours d'inspecteur. [...] Comme je savais que j'étais sourde, que ça n'irait pas, j'ai d'abord passé la visite médicale pour ne pas perdre mon temps. [...] C'était grillé pour moi. Et le fait de faire ça [participer aux jurys], ça me fait hyper-plaisir en fait !

Et, à chaque session de concours, vous...

Ça fait neuf ans que je fais ça ! [...]

Donc, finalement, quand vous allez en jury, les membres du jury, il y en a beaucoup que vous connaissez déjà ?

Ouais ! Les commissaires, ça bouge, parce qu'en fait, au bout de 3-4 ans, ils changent de région, donc les commissaires, on les voit un moment puis après on ne les voit plus jamais, puis des fois, on peut les re-revoir longtemps après mais, sinon, les officiers, les gradés, tout ça, ce sont les mêmes qu'on retrouve. C'est comme une sorte de grande famille. Il se passe quelque chose, tout le monde est au courant. Il y a une petite anecdote, ça fait le tour et tout le monde est au courant, c'est rigolo.

Mme Q., Psychologue vacataire, Villers, 2008.

*

* *

Ainsi, le recours aux personnels volontaires, privilégié dans la mesure du possible par l'administration, a pour effet de doter le concours de jurés présentant la caractéristique commune d'être liés à l'institution par un sentiment fort d'appartenance et même, pourrait-on dire, de reconnaissance pour ce qu'elle apporte en termes de réalisation de soi. C'est en effet dans cette relation particulière à l'institution que se construisent l'intérêt pour le recrutement et le sentiment de sa légitimité à y intervenir. D'autres éléments y contribuent, qui diffèrent selon que les jurés sont policiers ou psychologues, et qui agissent également comme sources de légitimité aux yeux des autres jurés.

2.2. L'efficacité des principes d'auto-légitimation et de légitimation collective

De manière générale, personne, parmi les jurés, ne semble remettre en cause la pertinence, l'utilité et l'efficacité de la présence (majoritaire¹) des policiers dans le jury.

Ainsi, les jurés policiers eux-mêmes n'éprouvent guère le besoin de justifier leur présence dans les jurys, qui paraît, quel que soit leur grade, relever d'une évidence peu discutable, comme dans l'extrait d'entretien suivant :

Il faut bien mettre les choses à leur place, ce sont des policiers qui recrutent de futurs policiers.[...] Vous allez me dire : « est-ce que ça ne pose pas un

1 Rappelons que, dans chaque jury, siègent trois policiers (beaucoup plus rarement deux policiers et un cadre administratif) et un psychologue.

problème qu'on recrute des policiers par des policiers ? ». Non. [...] Personne d'autre que des policiers ne peut recruter des policiers. Ce sont les mieux placés.

Brigadier D., formateur ENP.

Les jurés psychologues, arguant également de la connaissance du métier et des « réalités du terrain » qu'ils prêtent aux policiers, s'accordent également sur la nécessité et la légitimité de la présence de ces derniers dans les jurys.

Quand on est psychologue [...], on ne se représente peut-être pas très bien ce qu'est un policier, ce qu'on attend de lui.

Madame K., psychologue DRRE.

Il y a le profil du poste. Et ça, les policiers le connaissent mieux que moi.

Madame Q., psychologue vacataire.

Tout indique que, pour les uns comme pour les autres, faire quotidiennement l'expérience directe et pratique du métier semble suffire à doter les jurés policiers d'une aptitude à évaluer la « personnalité » des candidats à l'aune des exigences et des spécificités de la fonction de gardien de la paix¹, sans que le lien ainsi établi entre exercice du métier et compétence² pour juger les qualités des impétrants ne soit ni explicité, ni questionné.

La présence de psychologues dans le jury n'appelle guère plus de

1 Nous avons mentionné plus haut les propos de ce lieutenant qui croit constater que, pris par leurs obligations de service, les officiers « de terrain » ne sont pas assez représentés dans les jurés, au contraire des officiers affectés (comme lui) à des tâches plus administratives. C'est bien parce qu'il estime que l'expérience du « terrain » constitue une dimension importante de la « faculté de juger », qu'il regrette cette situation.

2 On note, une nouvelle fois, une différence avec les concours territoriaux qui recrutent des fonctionnaires, susceptibles d'exercer des fonctions diverses dans des services variés (Biland (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, thèse citée, p. 366-368). Tandis que les jurés de ces concours territoriaux s'estiment compétents pour faire passer *des concours*, les jurés policiers ne revendiquent pas d'être compétents pour faire passer des concours *en général* mais seulement pour recruter spécifiquement des policiers, pour la raison qu'ils le sont eux-mêmes.

discussion. Aux yeux des psychologues eux-mêmes¹, leur *faculté de juger* relève d'abord d'une compétence *professionnelle*, liée à la maîtrise d'un savoir théorique et de ses applications concrètes. Ainsi, être psychologue, c'est être formé et habilité à employer des méthodes d'investigation, considérées comme valides et éprouvées, qui restent en partie inaccessibles au profane. C'est également (ou par conséquent – les entretiens ne permettent pas de le dire), être doté d'une « sensibilité » particulière, qui contribue à différencier le mode de production du jugement des psychologues de celui des policiers :

L'apport du psychologue va être très spécifique. [...] De par sa profession, il va être habilité à ce regard particulier.

Madame K., psychologue DRRF.

Le psy va être plus sensible, peut-être, à certains aspects de la personnalité, vu son métier, que les policiers. Je ne ferais pas de différence entre les différents grades, je dirais c'est le corps de la police et la psy qui est différente. Il y a deux pôles.

Mme V., psychologue ENP.

Les psychologues considèrent d'abord que l'investigation psychologique permet au jury de disposer d'une meilleure connaissance de la *personnalité des candidats*, et c'est en ce sens qu'elle a sa place dans un processus de recrutement. Ils évoquent en outre la formation dispensée par la DRRF ou la DIRF d'une part, les démarches personnelles qu'ils entreprennent pour s'informer d'autre part, lesquelles sont censées pallier leur méconnaissance *a priori* des caractéristiques du

1 Il faut toutefois signaler que les psychologues semblent plus désireux de convaincre l'enquêteur de leur légitimité à siéger dans les jurys de recrutement des gardiens de la paix que les policiers qui paraissent ne pas en éprouver la nécessité. Cela ne signifie pas que cette légitimité est moins assurée. Cette volonté d'auto-justification doit vraisemblablement beaucoup aux usages sociaux et aux représentations profanes de la psychologie circulant dans l'espace social, dont les psychologues entendent se démarquer, et qui tendent parfois à l'inscrire ou à la cantonner dans le registre du « don » naturel, de la magie, voire du charlatanisme et à lui dénier la possibilité d'exister pleinement comme science et comme activité professionnelle. Il est également possible qu'elle soit en partie produite par les propriétés sociales de l'enquêteur lui-même, dès lors qu'il peut être perçu comme appartenant à un champ disciplinaire « concurrent », dont les rapports à la psychologie sont parfois conflictuels.

métier de gardien de la paix, pour affirmer leur compétence dans un processus de recrutement de *policiers*.

Bien que mes connaissances de police soient extrêmement inférieures [à celle des policiers], elles ne sont quand même pas trop mauvaises par rapport à celui qui ne connaît rien.

Madame Q., psychologue vacataire.

Il faut tenir compte du profil de poste [...]. Pour ma part en fait, ça a été nécessaire de prendre ces informations [sur le métier de gardien], d'aller vraiment à la source, de rencontrer des personnes qui étaient en fonction, d'aller sur le terrain aussi.

Madame K., psychologue DRRF.

Mettant en avant leur compétence propre et le travail fourni pour cerner les exigences du métier policier¹, les psychologues revendiquent donc le fait de constituer un apport spécifique dans le recrutement, quoique certains, comme Madame V. dans l'extrait ci-dessous, estiment que la participation répétée aux jurys, les occasions de travailler les uns avec les autres ou des aptitudes personnelles particulières peuvent contribuer à atténuer cette spécificité :

Et même, à force, les psys qui travaillent avec des policiers, des fois, on arrive même à fonctionner presque comme des policiers. On n'est pas policier.

1 C'est ce qui permet à Mme K., qui recrute les vacataires et organise leur formation, de minorer l'importance des effets que peuvent avoir les cursus différents que ces derniers ont suivis sur les formes et modalités de leur participation au recrutement :

« On fonctionne avec des personnes [des psychologues] qui ont des parcours très différents [...]. Parce que je pense que, quand on fait du recrutement, avoir un parcours de clinicien [...], ce psychologue-là va avoir un certain regard sur le travail qu'il aura à fournir. Si je devais opposer autre chose, ce serait le psychologue qui travaille sur des missions de psychologue du travail pour le coup, qui va plutôt avoir un regard de recruteur, d'évaluateur, avec la recherche de l'adéquation entre un candidat et un poste, donc il est vraiment formé à ça. Ce sont deux approches différentes, deux optiques différentes, deux spécialités différentes de la psychologie. [...] Je me dis que, quel que soit l'enseignement qu'on a eu, quelles que soient les expériences professionnelles qu'on a, dans les deux grandes branches que je vous ai cités [...], on peut être tout à fait pertinent, en tant que psychologue. On travaillera peut-être différemment mais à mon sens, ça peut bien marcher tant qu'il y a aussi un échange sur ses pratiques.

Chacun sa place, chacun son rôle, c'est important. [...] Le psychologue a plus une vision par rapport à la personnalité. Des fois, il y a des personnes [des jurés policiers] qui sont très fines aussi dans la façon de voir la personne. Elles ne mettront pas forcément les mêmes mots que le psy mais il y a quelque chose qui ne va pas leur plaire ou... mais *grosso modo*, on se rejoindra. Pas avec les mêmes mots parce qu'on a chacun son jargon, mais on va se rejoindre... « Ouais, il y a un truc qui ne me plaît pas » et puis, vous, vous mettez un mot sur le truc qui ne plaît pas. Ça va se rejoindre.

Mme V., psychologue ENP.

Parallèlement, la présence des psychologues n'est que peu questionnée ou remise en cause par les jurés policiers. Une des sources de la légitimité des psychologues est sans doute à chercher dans la *connaissance* (pratique) que les policiers ont de cette profession. Celle-ci a en effet conquis, depuis longtemps déjà, ses droits d'entrée dans l'institution, en intervenant notamment dans le soutien et l'écoute des personnels en situation de fragilité¹. Elle est ainsi parvenue à faire accepter et reconnaître – au moins partiellement - la validité de ses méthodes, avec lesquelles les policiers entretiennent un rapport *profane* qui se traduit souvent par une adhésion sur le mode de la croyance², quand les psychologues, en *savants*, peuvent en faire une analyse plus critique et distanciée.

Toutefois, les policiers tendent parfois à cantonner les psychologues dans les fonctions de détection des « contre-indications » et d'*élimination* des « cas pathologiques » et à s'octroyer le monopole sur la *sélection* des candidats (« Personne d'autre que des policiers ne peut recruter des policiers. Ce sont les

1 La légitimité de l'intervention des psychologues auprès des personnels rencontre néanmoins la « résistance » que lui opposent certains policiers. La « psychologisation des difficultés au travail » se heurte en effet aux normes professionnelles « viriles », qui conduisent à lui préférer la mise en œuvre de « régulations autonomes » au sein du collectif de travail. Sur ce point, voir Loriol (Marc), Boussard (Valérie) et Caroly (Sandrine), « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/5, n°165, p. 106-113.

2 Symétriquement, les rares jugements mettant en doute la légitimité, l'utilité ou l'efficacité des psychologues relèvent davantage de l'« incroyance », de l'absence de « foi », que d'une analyse rationnellement fondée. Ils témoignent également d'un rapport *profane* à l'investigation psychologique.

mieux placés » dit le brigadier D.)¹. Les psychologues refusent cette division du travail (« Il y a ça [la détection des « pathologies »] et puis il y a aussi vérifier l'adéquation de la personnalité normale avec le poste » dit ainsi Mme Q. pour caractériser le rôle des psychologues), arguant de leur compétence à évaluer toutes les dimensions de l'adaptation de la « personnalité » des candidats aux exigences d'un métier qui, pour leur être extérieur, ne leur est pas inconnu.

Dans les rares cas où les psychologues voient leur légitimité à participer au recrutement plus frontalement mise en question, la défiance exprimée semble autant les viser en tant que groupe professionnel (extérieur à l'institution qui plus est) qu'en raison d'une de leurs caractéristiques sociales *typiques*, à savoir le fait qu'« ils » sont le plus souvent... des femmes, caractéristique qui, en soi, constitue, dans un univers policier valorisant la « virilité » - nous reviendrons sur ce point -, une source d'illégitimité. C'est ce que suggère explicitement Mme K. :

Certains [jurés policiers] en sont encore à : « j'y crois/ j'y crois pas », en imaginant que la psychologie, c'est quelque chose d'inné, c'est un don qu'on a ou qu'on n'a pas. [...] On n'imagine pas forcément que la psychologie, ça se travaille, que ça s'apprend, que ça fait l'objet d'un enseignement en Faculté, que c'est un titre reconnu par l'État, que ça s'apprend tous les jours aussi, et que finalement, on n'est pas à même d'apporter une réponse sûre et certaine à 100%. [...] Ça dépend des membres du jury. Certains sont pro-psys et certains autres sont anti-psys. [...] A la fois, en tant que vacataire, on est extérieur à l'institution, en tant que psychologue de l'institution, on n'est pas policier, aussi. Et, en même temps, peut-être pour certains, on est femme aussi, donc ça peut toucher un certain nombre de stéréotypes avec lesquels il va falloir composer.

De manière générale, les psychologues revendiquent cependant avec un certain succès une participation à l'intégralité du processus de recrutement,

1 Cette assignation des psychologues à un rôle de détection des « cas pathologiques » peut s'interpréter comme une manifestation d'une tendance répandue chez les policiers à considérer que « le psychologue est réservé aux cas extrêmes » (Voir Lorient (Marc), Boussard (Valérie) et Caroly (Sandrine), « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique », art. cité, p. 112).

d'autant que les éventuelles résistances et réticences policières peuvent être, en situation, vaincues ou contournées, les policiers ne pouvant, en pratique, s'opposer à ce qu'ils interviennent pendant l'épreuve ou au cours des délibérations.

*

* *

Pour le juré policier, et dans une moindre mesure pour le juré psychologue, le sentiment de sa propre légitimité à juger se construit d'abord dans la relation à l'institution, dans le cadre de ce qu'on pourrait appeler avec Serge Paugam une « intégration professionnelle assurée »¹. Il est conforté par d'autres éléments qui agissent également comme principes de légitimation aux yeux des autres jurés, chacun reconnaissant aux autres la *faculté de juger* qu'il se reconnaît et que les autres lui reconnaissent. Ainsi, la légitimité des policiers va tellement de soi qu'elle ne suscite guère de discours de justification : à leurs yeux comme à ceux des psychologues, l'appartenance à l'institution et l'expérience du « terrain » valent qualification. A l'inverse, en tendance, le fait de ne pas « en être » ne disqualifie pas les psychologues, dont la légitimité est assise sur une compétence professionnelle revendiquée et reconnue. Ce jeu de reconnaissances mutuelles et croisées, qui se repère dans l'extrait d'entretien ci-dessous, opère d'autant plus qu'il s'actualise *in concreto* dans le cours des interactions auxquelles donnent lieu les épreuves et les délibérations.

Policiers plus pys, on est quand même avec des gens qui sont des spécialistes de l'entretien ! D'une façon différente, mais vous mettez un psy plus un policier, c'est quand même des spécialistes ! [elle rit] Pour le policier, on n'appelle pas ça un entretien mais c'est quand même un spécialiste dans son rayon, c'est un spécialiste pour amener et voir les contradictions. C'est quand même quelqu'un qui est vigilant quand il faut faire dire les choses ou pas. On

1 Paugam (Serge), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris : PUF, 2007 (2001).

est comme deux spécialistes. Donc, s'il y a des choses un peu contradictoires [dans ce que le candidat présente], hein... [sous-entendu : elles seront décelées]
Mme V., psychologue à l'ENP de Brincieux, 2008.

Conclusion du chapitre

À moins que la mise à l'épreuve des impétrants opère selon des règles parfaitement codifiées et se conclue par l'enregistrement objectif d'une performance strictement mesurable¹, l'ensemble de ceux qui sont en position de décider si un candidat à l'entrée dans l'institution pourra en devenir membre ou non (les *gate-keepers* de l'institution) participent activement à définir les conditions de reproduction de cette dernière. En effet, lorsque les « juges » (mais aussi, dans une certaine mesure, les candidats) disposent d'une marge d'action dans la conduite de l'épreuve et d'un pouvoir d'appréciation², leur rôle est décisif. On pourrait alors s'attendre à ce que l'institution choisisse avec un soin particulier ceux qu'elle habilite et à qui elle confie la tâche cruciale de contrôler le droit d'entrée.

L'épreuve d'entretien du concours de gardien de la paix est de celles qui laissent les juges relativement libres de déterminer les modalités et les critères du jugement. Pourtant, l'ensemble des contraintes qui pèsent sur la composition des jurys empêche l'institution de procéder à une véritable sélection des recruteurs, tandis que les dispositifs censés assurer la formation de ces derniers n'ont sans

1 Dans ce cas, le rôle des « juges » consiste à faire en sorte que tous les candidats soient placés dans les mêmes conditions formelles.

2 Une analogie suggestive avec certaines compétitions sportives peut ici être proposée. On peut en effet distinguer les épreuves qui donnent lieu à une *mesure* (durée d'une course, distance atteint par un lancer, longueur ou hauteur d'un saut, etc.) et celles qui mobilisent un *jugement* (gymnastique, patinage artistique...). Dans ce dernier cas, on pourrait encore opérer une distinction selon le degré de codification des exigences. Ainsi, en patinage artistique, le « programme court » (avec figures imposées) se différencie du « patinage libre ».

doute qu'une influence limitée. De même, les opérations visant à évincer *a posteriori* certains jurés ne reposent pas sur des procédures rationnelles d'évaluation. Aussi l'institution policière n'exerce-t-elle qu'un contrôle très lâche (en amont comme en aval) sur ceux qu'elle mandate pour assurer le renouvellement de ses membres. Toutefois, le recours au volontariat, privilégié dans la mesure du possible, semble avoir pour effet de favoriser le recrutement de recruteurs particulièrement « attachés » à l'institution, qui doutent peu de leur aptitude et de leur légitimité à exercer la fonction de sélection qui leur est confiée. Cette caractéristique commune fonctionne-t-elle comme un principe d'homogénéisation des manières de concevoir le rôle de juré et d'unification des « qualités » qu'il convient d'attendre des candidats ? C'est à cette question que répond le chapitre suivant.

Chapitre 4. Ce que juger veut dire.

Représentations et attentes des jurés

Introduction

Nous avons montré, dans la partie précédente, que l'inscription, en 1986, d'une épreuve d'entretien au concours de recrutement des gardiens de la paix est autant le produit d'un ensemble de mutations (et notamment la valorisation croissante des *compétences* au détriment des seules *qualifications*¹) affectant l'emploi salarié de manière générale (dans les entreprises d'abord, dans les administrations publiques, soumises à un impératif de *modernisation*², ensuite), que le résultat d'une logique volontariste de professionnalisation de la police. Quoi qu'il en soit, en faisant intervenir des éléments d'évaluation de la « personnalité » des candidats, l'introduction de ce type d'épreuves contribue à redéfinir le processus de recrutement. Toutefois, nous avons également souligné que l'épreuve d'entretien, telle qu'elle est construite par les *textes*, ne consiste pas en une vérification, dans des conditions et selon des modalités strictement codifiées, de la conformité des candidats à un ensemble d'attentes pré-définies par l'institution (un *modèle* de « personnalité »), mobilisant un certain nombre de critères objectifs d'évaluation. Dans une large mesure, en formalisant peu ses attentes, l'institution concède aux membres des jurys – qu'elle ne choisit pas véritablement (cf. chapitre précédent) - le pouvoir de déterminer à la fois les variables qui interviennent dans

1 Voir par exemple Zarifian (Philippe), *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Paris : Liaisons, 2001.

2 Voir notamment Bezes (Philippe) in *Réinventer l'État*, *op. cit.* ou Warin (Philippe) (dir.), *Quelle modernisation des services publics ? op. cit.*

la production du jugement et les modalités que ces variables doivent préférentiellement prendre.

Jusqu'ici, nous avons pu parler des *attentes de l'institution* à l'égard de ses futures recrues dans la mesure où l'examen des *textes* révèle le *modèle* d'agent, qui, à un moment donné, c'est-à-dire dans un état donné des rapports de force et de pouvoir qui traversent l'institution, s'impose comme légitime. Mais si, dans le cadre d'une épreuve décisive mais peu codifiée, sont mobilisées des catégories de jugement, des normes et valeurs, formées et intériorisées dans et hors de l'institution, si, dit autrement, l'évaluation laisse une place à la subjectivité des acteurs, on peut se demander ce qu'il advient du *modèle*, qui est en outre défini *a minima*. Dans quelle mesure en effet le recrutement consiste-t-il à sélectionner les candidats selon leur conformité à un *modèle* si les *attentes de l'institution* se dissolvent ou se diffractent dans les attentes particulières de chaque recruteur ? La mise en œuvre effective du dispositif de recrutement ne fait-elle pas alors du *modèle* une sorte de « coquille vide » ?

Nous montrerons d'abord que les jurés accordent une importance particulière à l'épreuve d'entretien (1. L'entretien : une « épreuve de vérité ») avant de mettre en évidence la diversité des exigences auxquelles est censé satisfaire le « bon candidat ». Nous verrons que les jurés entendent juger les candidats à l'aune de critères « culturels » - sans toutefois s'accorder tout à fait sur la définition des attentes qu'il conviendrait d'avoir en la matière - (2. Les qualités de réflexion : nécessaires... jusqu'à un certain point ?) et procéder également à une véritable évaluation de la « personnalité » des candidats, révélant là encore des divergences quant aux « qualités » à valoriser (3. Des définitions plurielles de la « personnalité » adaptée).

1. L'entretien : Une « épreuve de vérité »

Pour les jurés enquêtés, c'est, de toutes celles qui composent le processus de recrutement, l'épreuve d'entretien qui est unanimement considérée comme la plus déterminante. Toutefois, la raison d'être des autres épreuves n'est pas mise en question.

1.1. Un nécessaire « écrémage » préalable

De manière générale, l'existence des épreuves écrites et la forme qu'elles prennent sont peu questionnées (pour une exception, voir l'encadré n°9 ci dessous : « Quand un juré se fait juge du dispositif »). Elles auraient pour fonction essentielle d'opérer un premier tri grossier parmi les candidats (le terme « écrémage » est souvent utilisé) sur la base d'une évaluation de compétences *non spécifiques* (au sens où les métiers de la police ne sont pas les seuls à les mobiliser) mais néanmoins jugées indispensables. Ces compétences sont en effet perçues comme susceptibles d'influer sur l'efficacité de l'activité policière la plus quotidienne. C'est notamment le cas de la maîtrise de la communication écrite, souvent évoquée, comme dans les deux extraits d'entretiens ci-dessous :

L'écrit permet déjà d'élaguer c'est-à-dire de nous laisser entrevoir des candidats qui savent écrire parce que ça, c'est important. Il faut un corps bien fait mais une tête bien faite aussi. L'un ne va pas sans l'autre. Pourquoi ? Parce qu'on est dans un métier de l'écrit, contrairement à ce qu'on peut penser. On a souvent l'image des policiers de base que sont les gardiens de la paix, de gens un peu saute-dessus, qui pourraient être parfois malpolis lors de contrôles routiers ou de choses comme ça [...] L'image qu'on en a, ce n'est pas souvent des littéraires, quoi ! Toutefois [...] il y a des procédures à rédiger, en tout cas à

initier. Il faut commencer les premiers actes. Donc ça passe par le procès verbal d'interpellation, ça passe même par la rédaction d'un simple timbre-amende. [...] Il y a une nécessité de savoir rédiger [...] savoir exprimer à l'écrit, de savoir relater une situation pour que la chaîne judiciaire qui commence à l'officier de police judiciaire, juste au-dessus, comprenne ce qui s'est passé et surtout ait confiance dans son équipe¹.

Lieutenant C. Villers, 2008.

Ça fait partie des missions essentielles du gardien de la paix aujourd'hui, l'aspect rédaction. Parce que le gardien de la paix, comment il va s'adresser à sa hiérarchie ? Il va faire des rapports, des rapports au directeur de la PJ, à Monsieur le juge d'instruction, à son commissaire central... Il va écrire. Chez nous, tout passe par l'écrit. [...] Beaucoup de choses passent par l'écrit donc maîtriser la communication écrite, c'est quelque chose d'important pour un gardien de la paix. Être capable de rédiger un rapport de base, un procès-verbal d'interpellation, ce que l'on appelle une main courante chez nous, prendre une plainte... Rédiger, c'est essentiel.

Commissaire principal Q., Villers, 2008.

Encadré n°9 : Quand un juré se fait juge du dispositif

Monsieur N., cadre administratif, exerce des responsabilités importantes au SGAP de Donville². Il est, par ailleurs, impliqué à plusieurs titres dans le dispositif de recrutement des gardiens de la paix : comme organisateur des épreuves au plan local et comme correcteur des épreuves écrites. Par le passé, il a contribué à l'élaboration des sujets. Lors de l'entretien que nous menons avec lui, il évoque notamment ces épreuves écrites. A cette occasion, il nous remet la copie d'une note qu'il a rédigée à destination des services centraux chargés du recrutement et dans laquelle il commente les sujets, les corrigés et les résultats de la session 2011. Il y déplore le caractère trop peu discriminant des questionnaires et de l'étude de texte, trop faciles selon lui et inadaptés à un concours de catégorie B. Il se montre également très critique à l'égard du corrigé officiel. Trop imprécis, celui-ci ne borne pas assez le travail des correcteurs, ce qui conduit ces derniers, dont Monsieur N. rappelle qu'ils ne sont pas des spécialistes, à interpréter et à noter différemment des travaux de valeur égale. Il estime donc que la correction des épreuves ne garantit pas un traitement équitable des candidats.

La note rédigée par Monsieur N. constitue un document intéressant à plusieurs

1 Rencontré, en 2007, au cours de l'enquête, M. Y., gardien de la paix, formateur à l'ENP de Brincieux, mais ne siégeant pas dans les jurys, tient des propos similaires : « Un procès-verbal avec vingt fautes, moi, je suis désolé, le magistrat qui va lire ça, ça ne va pas le faire. Ça c'est clair ».

2 La préservation de son anonymat nous interdit d'être plus précis.

titres. D'abord, elle révèle la capacité des acteurs du recrutement (ou de certains d'entre eux en tout cas) à mettre en œuvre des opérations de réflexivité sur le dispositif auquel ils participent. Ensuite, elle indique que des conceptions différentes du *modèle* de gardien coexistent au sein de l'institution. Monsieur N. considère ainsi que le niveau trop faible des compétences requises pour réussir les épreuves de 2011 ne permettait pas de procéder à une véritable sélection. Enfin, elle confirme notre hypothèse selon laquelle la correction de ces épreuves nécessite un travail d'*interprétation* de la part des examinateurs et ne se réduit pas à l'enregistrement mécanique d'une performance.

Les possibilités offertes aux candidats de se voir reconnaître ces compétences non spécifiques sont très liées aux ressources scolaires dont ils disposent, les épreuves écrites¹ donnant, comme l'analyse menée dans le chapitre précédent pouvait le laisser supposer, un net avantage aux candidats les mieux dotés sous ce rapport. Les données établies par le SGAP de Donville pour la session 2012 du concours (voir Tableaux n° 3a et 3b ci-dessous) montrent en effet que la probabilité d'être admissible est inégale selon le niveau de diplôme. Au concours externe, alors que les titulaires d'un diplôme inférieur au bac (Brevet des collèges, BEP, CAP) représentent 6% des candidats (parmi les présents aux épreuves), leur part tombe à 1% des admissibles. A l'inverse, les diplômés de l'enseignement supérieur, minoritaires parmi les candidats se présentant aux épreuves (ils représentent 22% des candidats), sont très largement majoritaires parmi les candidats admissibles (60% des candidats admissibles). De même, la part des candidats titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac +3 passe de 13% parmi les candidats présents à 44% parmi les admissibles. Au concours interne², le même type d'effet s'observe : 53% des candidats présents

1 C'est également le cas de l'épreuve orale de langue étrangère.

2 On note que les profils des candidats en termes de niveau de diplôme diffèrent sensiblement selon le type de concours. De manière générale, les candidats au concours interne, réservé aux ADS, sont en tendance moins diplômés que les candidats au concours externe. Les données confirment ainsi l'idée selon laquelle le concours interne est plus ouvert aux candidats disposant de faibles ressources scolaires (cf. chapitre précédent). Néanmoins, comme au concours externe, la probabilité de passer le seuil de l'admissibilité reste dépendante du niveau du titre scolaire.

contre 30% des candidats admissibles sont titulaires d'un diplôme inférieur au bac (Brevet des collèges, BEP, CAP ou aucun diplôme).

Tableaux n° 3a et 3b : Répartition des candidats présents aux épreuves et admissibles selon le niveau de diplôme (en %)

3a – Concours externe

	Présents aux épreuves	Admissibles
Aucun diplôme	0	0
BEP, CAP ou brevet des collèges	6	1
Baccalauréat	72	39
Diplôme bac +2	9	16
Diplôme bac +3	9	22
Diplôme bac +4	2	15
Diplôme bac + 5	2	7
Total diplômes de l'enseignement supérieur	22	60
Total	100	100

Champ : Ensemble des candidats relevant du SGAP de Donville, présents (N = 1127) et admissibles (N=129) à la session 2012 du concours externe de recrutement des gardiens de la paix.

Lecture : 72% des candidats présents aux épreuves d'admissibilité étaient titulaires d'un baccalauréat (diplôme le plus élevé obtenu). 39% des candidats admissibles étaient titulaires d'un baccalauréat (diplôme le plus élevé obtenu).

Source : SGAP de Donville

3-b : Concours interne

	Présents aux épreuves	Admissibles
Aucun diplôme	5	1
BEP, CAP ou brevet des collèges	48	29
Baccalauréat	43	64
Diplôme bac +2	3	5
Diplôme bac +3	1	1
Diplôme bac +4	0	0
Diplôme bac + 5	0	0
Total diplômes de l'enseignement supérieur	4	6
Total	100	100

Champ : Ensemble des candidats relevant du SGAP de Donville, présents (N = 744) et admissibles (N=102) à la session 2012 du concours interne de recrutement des gardiens de la paix.

Lecture : 72% des candidats présents étaient titulaires d'un baccalauréat (diplôme le plus élevé obtenu). 39% des candidats admissibles étaient titulaires d'un baccalauréat (diplôme le plus élevé obtenu).

Source : SGAP de Donville

Ces épreuves, que l'on pourrait dire « généralistes », parmi lesquelles on peut également inclure les épreuves sportives évoquées dans les deux extraits d'entretien ci-dessous, constituent, aux yeux des jurés, des étapes nécessaires du dispositif de sélection.

C'est [un métier] actif. Il faut avoir un potentiel physique plus important que pour être derrière un guichet. [...] Il y a quand même une épreuve sportive que vous n'avez pas dans les autres administrations.

Commissaire N., Villers, 2008.

Ils [les policiers] ne sont pas tous à courir après les voleurs mais... [...] Si vous avez la personne qui ne sait pas courir, c'est problématique ! Imaginez un policier qui ne sait pas courir ou qui est en surcharge corporelle ! Il y a des choses... C'est important quand même d'avoir une certaine forme. Imaginez le policier qui est sur la voie publique, il représente quand même quelque chose !¹

Mme V., psychologue à l'ENP de Brincieux, 2008.

Elles ne sont toutefois pas considérées comme suffisantes. Les enquêtés accordent en effet une importance particulière à l'épreuve d'entretien.

1.2. L' « étape ultime »

Ainsi, Mme K, psychologue à la DRRF de Villers, qualifie l'entretien d'« étape ultime » du recrutement. Elle signale ainsi, non seulement que l'épreuve

1 Notons que Mme V. justifie ici l'existence d'une sélection des candidats sur la base de performances physiques non seulement pour des raisons « fonctionnelles » (les policiers doivent être capables de « courir après les voleurs ») mais aussi pour des raisons d'ordre symbolique : c'est l'image de la police qui souffrirait de la « surcharge corporelle » de ses agents.

est parfois la dernière que les candidats subissent¹, mais surtout qu'elle est essentielle à ses yeux. Les extraits d'entretien suivants vont dans le même sens :

L'oral, c'est quand même le moment où, en gros, soit il [le candidat] va avoir le concours, soit il ne l'a pas.

Brigadier D., formateur ENP.

Tout a été réglé avant, de par les écrits, le sport, etc., l'Anglais s'il en est, et donc là [en entretien], on fait connaissance, on discute avec le candidat, pour savoir si, au vu de ses réponses, il a le profil...

Lieutenant C.

En réalité, on s'aperçoit qu'on les [les concours de la fonction publique] rate tous ou qu'on les réussit tous. C'est rare d'en rater un, réussir l'autre... parce que c'est toujours un peu la même histoire en fait ! Par contre, lorsqu'on arrive à l'oral, on attaque quand même la phase un peu plus sérieuse.

Commissaire N., Villers, 2008.

Les jurés s'accordent donc sur le rôle particulier de l'épreuve d'entretien dans le dispositif. Outre qu'elle est dotée d'un coefficient important qui lui confère objectivement un poids déterminant dans la sélection (ce que sous-entend le premier enquêté cité ci-dessus) - la note obtenue pèse pour environ un tiers du total des points et pour la moitié du total des seules épreuves d'admissibilité (voir également l'encadré n°10 : « Le poids objectif de l'épreuve d'entretien ») - elle est perçue comme décisive en ce que, à la différence des autres épreuves par lesquelles le concours de gardien se distinguerait peu d'autres concours de la fonction publique (troisième extrait, qui apporte une confirmation aux conclusions que nous défendons dans la première partie de cette thèse), elle permettrait d'évaluer les candidats à l'aune des exigences *spécifiques* du métier de gardien de la paix (« savoir s'il a le profil » dans le deuxième extrait), à l'occasion, qui plus est, d'un face-à-face direct avec des représentants de l'institution.

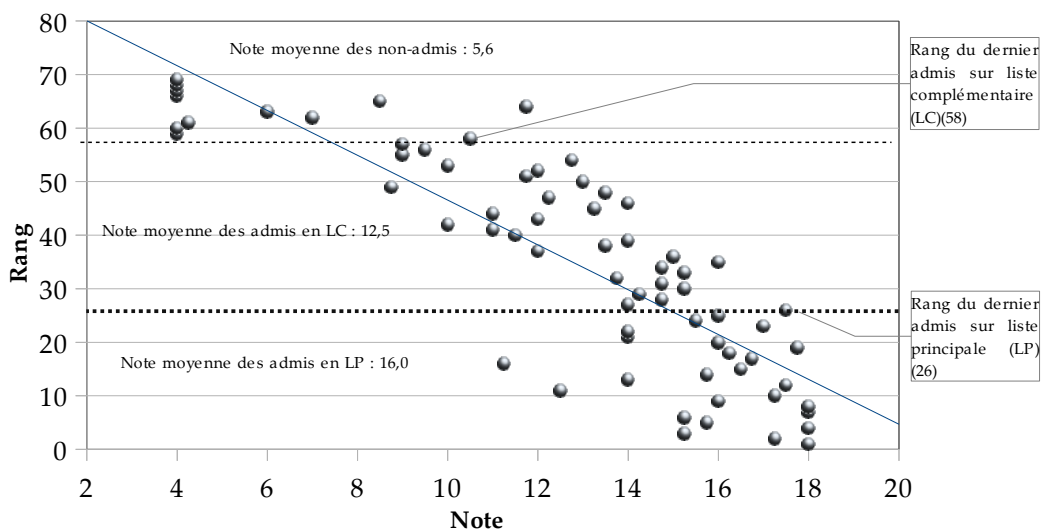
1 Rappelons que les épreuves d'admission se composent d'une épreuve de langue, d'une épreuve sportive et de l'entretien. L'ordre dans lequel les candidats passe ces trois épreuves est aléatoire.

Encadré n°10 : Le poids objectif de l'épreuve d'entretien

L'épreuve d'entretien a un poids particulier dans le concours de recrutement, du fait du coefficient dont elle est affectée et de par l'existence d'une note éliminatoire (5/20). En conséquence, la note obtenue à cette épreuve et le classement au concours sont assez bien corrélés. Les graphiques 3a et 3b ci-dessous (portant respectivement sur les concours interne et externe déconcentrés de la session 2011) donne un aperçu de la liaison entre ces deux variables. Globalement, les admis sur la liste principale obtiennent une note moyenne à cette épreuve sensiblement supérieure à celle des admis sur liste complémentaire (c'est-à-dire après décision du Ministère d'augmenter le nombre de postes offerts au concours par rapport au nombre initialement prévu) et beaucoup plus élevée que celle des candidats refusés.

Toutefois, le rang au concours et, avec lui, la probabilité d'être recruté ne sont pas entièrement déterminés par la note obtenue à l'entretien. D'abord, certains candidats obtiennent une note éliminatoire aux épreuves sportives et sont alors refusés quelle que soit leur performance à l'oral (pour le session du concours interne, deux candidats ayant obtenu une note honorable à l'entretien – 13,5/20 et 15/20 – ont été refusés pour cette raison ; c'est le cas d'un candidat au concours externe, noté 17,5/20). D'autre part, les différents coefficients dont sont affectées les épreuves n'interdisent pas des formes de compensation : certains candidats peuvent en partie « rattraper » une note moyenne à l'entretien par leurs performances aux écrits ou en sport (au concours interne, un candidat est ainsi recruté sur liste complémentaire avec une note de 8,75/20 ; la note la plus basse parmi les recrutés sur liste complémentaire au concours externe est de 6,5/20) ; à l'inverse, une note correcte à l'entretien ne garantit pas d'être recruté, dès lors que les autres notes, sans être éliminatoires, sont insuffisantes (parmi les non admis au concours interne, le candidat le mieux noté à l'oral obtient une note de 11,75/20 ; au concours externe, le candidat non admis le mieux noté a obtenu 10,5/20).

**Graphique n°3a : Classement selon la note obtenue à l'entretien
Concours interne**



Champ : Concours interne Île de France, session 2011. Candidats inscrits au SGAP de Donville classés (N=69), c'est-à-dire présents à l'ensemble des épreuves d'admission et n'ayant pas obtenu de note éliminatoire aux épreuves sportives. Le rang désigne ici non le rang au concours parmi l'ensemble des candidats, mais le rang parmi les candidats relevant du SGAP de Donville. Ainsi, le premier n'est pas nécessairement le major du concours. Il est le mieux classé des candidats inscrits au SGAP de Donville.

Lecture : Lors de la session 2011 du concours interne déconcentré (région Île de France) de recrutement des gardiens de la paix, le candidat le mieux classé parmi les candidats relevant du SGAP de Donville a obtenu la note de 18/20 à l'épreuve d'entretien. Le candidat le moins bien noté à l'épreuve d'entretien parmi les candidats relevant du SGAP de Donville admis sur liste principale a obtenu la note de 11,25/20 et s'est classé 16ème.

Source : Enquête *DossCand2011*

Il n'en demeure pas moins que, de toutes les épreuves, c'est bien l'entretien qui influe le plus fortement sur le classement, comme l'indique la comparaison des coefficients de détermination r^2 à partir d'une hypothèse de relation linéaire¹.

Pour le concours interne considéré, on obtient en effet les coefficients suivants :

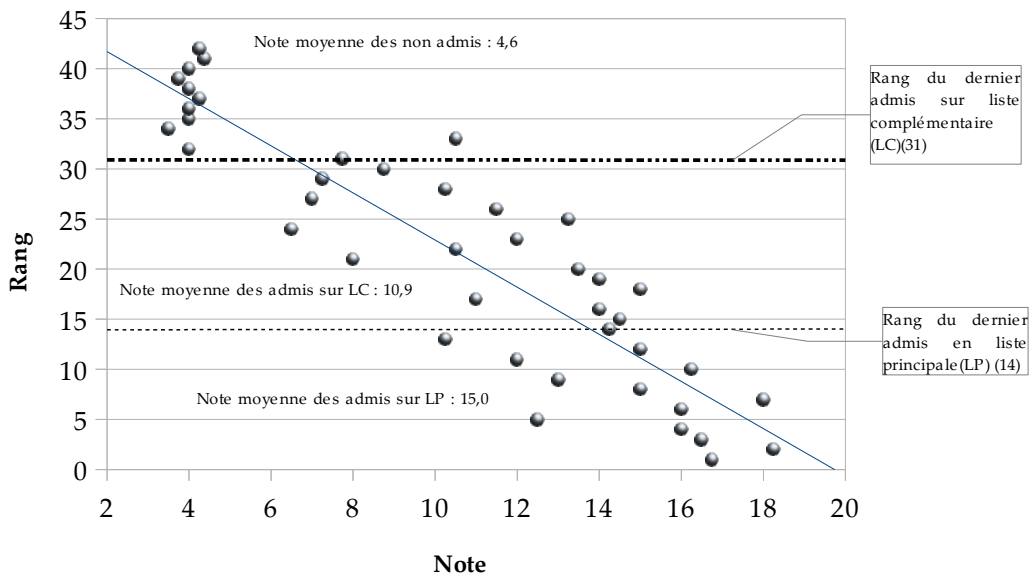
- Épreuve d'étude de texte : $r^2 = 0,16$
- Questionnaire « culture générale » : $r^2 = 0,10$
- Questionnaire « fondamentaux scolaires » : $r^2 = 0,007$
- Épreuve sportive « Habileté » : $r^2 = 0,20$
- Épreuve sportive « Endurance » : $r^2 = 0,25$
- Épreuve d'entretien : $r^2 = 0,72$

1 Voir les graphiques A à J dans l'annexe n°4.

Pour le concours externe, les coefficients sont les suivants :

- Épreuve d'étude de texte : $r^2 = 0,004$
- Questionnaire « culture générale » : $r^2 = 0,07$
- Questionnaire « fondamentaux scolaires » : $r^2 = 0,07$
- Épreuve sportive « Habilité » : $r^2 = 0,08$
- Épreuve sportive « Endurance » : $r^2 = 0,08$
- Épreuve d'entretien : $r^2 = 0,82$

**Graphique n°3b : Classement selon la note obtenue à l'entretien
Concours externe**



Champ : Concours externe Île de France, session 2011. Candidats inscrits au SGAP de Donville classés (N=42), c'est-à-dire présents à l'ensemble des épreuves d'admission et n'ayant pas obtenu de note éliminatoire aux épreuves sportives. Le rang désigne ici non le rang au concours parmi l'ensemble des candidats, mais le rang parmi les candidats relevant du SGAP de Donville. Ainsi, le premier n'est pas nécessairement le major du concours. Il est le mieux classé des candidats inscrits au SGAP de Donville.

Lecture : Lors de la session 2011 du concours externe déconcentré (région Île de France) de recrutement des gardiens de la paix, le candidat le mieux classé parmi les candidats relevant du SGAP de Donville a obtenu la note de 16,75/20 à l'épreuve d'entretien. Le candidat le moins bien noté à l'épreuve d'entretien parmi les candidats relevant du SGAP de Donville admis sur liste principale a obtenu la note de 10,25/20 et s'est classé 13ème.

Source : Enquête *DossCand2011*

En ce sens, l'entretien apparaît comme le moment crucial où le degré d'adéquation du candidat à l'institution pourrait être éprouvé, alors même qu'il présente, plus que toute autre épreuve, la particularité d'être très peu cadré par les

textes et de laisser une grande liberté d'appréciation aux jurés, quant aux modalités et aux critères d'évaluation à mettre en œuvre. L'analyse et la confrontation des discours que tiennent les jurés sur les éléments qui fondent leur jugement permettent de faire apparaître leurs attentes. Ainsi, reprenant en partie les termes par lesquels l'épreuve est officiellement définie (« *entretien avec le jury permettant d'apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé* »), tous se disent attentifs à la « motivation », à la « culture générale » ou aux « capacités de réflexion » des candidats. Mais l'usage de termes identiques masque parfois la variabilité des significations qui leur sont données.

2. Les « qualités de réflexion » : nécessaires... jusqu'à un certain point ?

Les jurés disent accorder de l'importance au fait que les candidats soient dotés d'une certaine « culture générale » et évoquent également la nécessité de recruter des candidats dotés de capacité de réflexion. Il conviendrait alors d'éprouver ces « qualités » au cours de l'entretien. Cependant, selon les jurés, la signification attribuée à ces termes est variable.

2.1. Des exigences de degré et de nature variables

Certains examinateurs, que l'on trouve souvent parmi les moins gradés, emploient le terme « culture générale » selon l'acception « classique » renvoyant à

la maîtrise de connaissances relevant de la culture légitime et scolaire :

On a cette technique, par exemple, lorsqu'on leur demande dès le début – ben vous étiez là - les passions. [...] On leur demande les passions. Par exemple, souvent, ce qu'ils ont tendance à nous dire, c'est le sport et donc les arts martiaux et la lecture ! Comme ça, on a...un corps sain dans un esprit sain [*sic*] ! Et ce qui est intéressant, c'est lorsqu'on laisse passer à peu près 12-13 minutes et qu'on leur demande qui était Étienne de la Boétie ou Montaigne et que là, ce n'est pas trop... ils ne savent pas trop de qui ils sont en train de parler.

Brigadier D., bachelier, formateur ENP.

Chez les plus gradés, qui sont en général également les plus titrés scolairement, la définition de la « culture générale » renvoie parfois à une simple forme d'ouverture sur le monde ou même de sens pratique du placement dans l'espace social :

Il y a un autre aspect : avoir une culture générale suffisante pour pouvoir exercer. Alors, ça ne veut pas dire qu'on attend des gens, qu'ils soient cultivés au point d'aller s'entretenir - je ne sais pas, moi - avec Daniel Cohn-Bendit et Xavier Darcos sur l'éducation. Ça, on n'en a rien à foutre hein. [...] Il faut que le gardien de la paix soit capable d'appréhender le milieu dans lequel il intervient. C'est-à-dire, le milieu, c'est la société, dans ses... dans tous ses milieux, qu'il sache à qui il a affaire. [...] Ça veut dire aussi qu'on s'intéresse à ce qui se passe dans la vie et dans les médias. [...] On ne leur demande pas d'être des analystes et de livrer leur analyse sur France-Info le lendemain, au cours d'une chronique, ce n'est pas ça. Ce qu'on demande, c'est qu'ils soient au courant, qu'ils s'intéressent un petit peu au monde dans lequel ils vivent. C'est tout ! Voilà ! Qu'ils soient so-cia-li-sés ! C'est une marque de socialisation.

Lieutenant C., titulaire d'un DESS.

Alors parler de culture générale... Le concours de gardien de la paix, ce n'est pas un concours... ce n'est pas l'ENA, ni Polytechnique, hein. C'est un concours qui est niveau bac donc c'est un concours qui est, je dirais, assez basique dans la fonction publique en général. Moi ce que j'attends, c'est qu'au niveau de la personnalité et de la culture générale – je mets ça ensemble – j'attends des standards minimum. Minimum. Et quand je suis en-dessous du minimum, pour moi c'est éliminatoire. Le minimum, c'est quoi ? Ben, c'est quelqu'un qui soit un minimum curieux, qui me semble un minimum curieux, capable de communiquer - la communication, c'est très important.

Commissaire principal Q., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit

L'analyse des entretiens suggère donc qu'il existe un lien entre la position hiérarchique dans l'institution d'une part, et la nature et le degré des exigences en matière de « culture générale » d'autre part : dans une certaine mesure, les plus gradés et les plus diplômés auraient, en ce domaine, les attentes les plus modestes¹.

Si l'hypothèse de l'existence d'une telle relation ne peut être statistiquement validée, d'autres éléments viennent en renforcer la plausibilité et contribuer à en donner une explication. Ainsi, les jurés interrogés insistent de manière unanime sur la nécessité de recruter des candidats dotés de « capacités d'analyse et de réflexion », comme en témoignent les extraits d'entretien suivants :

Il faut savoir analyser rapidement et prendre rapidement une bonne décision, ce qui n'est pas toujours évident pour tout le monde. [...] Il faut savoir prendre des initiatives et les bonnes initiatives. [...] On veut quelqu'un qui réfléchisse, quelqu'un qui agisse, quelqu'un qui analyse [...].

Brigadier-chef C., titulaire d'un baccalauréat, formatrice ENP.

Il faut des capacités de réflexion parce que, justement, c'est un métier qui s'apprend, qui est encadré par des règles mais tout n'est pas forcément réglé et par cœur, quoi. Il y a des situations où il faut faire preuve de discernement. Donc c'est aussi ce sens de la mesure que j'attends. [...] Je veux voir la capacité à mesurer ses opinions, ses appréciations sur les événements, voilà.[...] Et puis, il y a la théorie des « baïonnettes intelligentes », c'est-à-dire qu'on ne doit pas obéir à tous les ordres, notamment ceux qui sont illégaux.

Commissaire N.

Certains semblent d'ailleurs considérer que le métier de gardien de la paix connaît des évolutions qui nécessitent une prise en compte croissante de ce type d'exigences :

1 Le commissaire N. dit même : « Ce n'est absolument pas déshonorant d'avoir un goût pour la culture générale... mais qui ne correspond pas forcément... On peut être malheureux comme gardien de la paix ou à un poste de police... avec des ivrognes qui arrivent et tout... ». Nous montrerons plus loin que, dans une certaine mesure, c'est sa propre expérience qu'elle transcrit ici.

On n'est plus en 1950, on est en 2008 et le métier de gardien de la paix [...], moi, j'estime que c'est un métier de cadre. [...] Quand on voit les responsabilités qu'ils ont, ce qu'ils doivent faire, les connaissances qu'ils doivent avoir !

Lieutenant C., titulaire d'un DESS.

Le gardien est amené de plus en plus à faire un travail qui est de plus en plus intéressant mais de plus en plus compliqué. Donc, tout ce qui est procédure et tout ça, [...] il faut quand même des bonnes capacités intellectuelles pour savoir le faire. Donc quand même quelqu'un qui tienne un peu la route ! [...] Il faut quand même qu'ils tiennent beaucoup plus la route qu'il y a trente ans, où un gardien était simplement au carrefour¹.

*Mme Q., psychologue vacataire,
titulaire d'un diplôme de troisième cycle en psychologie.*

Les capacités d'analyse et de réflexion relèveraient donc (et de plus en plus) de la nécessité fonctionnelle (ainsi que, secondairement, d'un impératif déontologique). Cependant, les jurés les plus gradés et/ou les plus titrés scolairement apportent presque systématiquement de sérieuses nuances à leurs propos sur leurs exigences en matière cognitive - et ils sont les seuls à le faire. Ils considèrent en effet, explicitement ou non, qu'existe, sinon une incompatibilité, au moins une tension entre « facultés intellectuelles » d'une part, aptitude au travail en équipe et capacité à se soumettre au cadre hiérarchique d'autre part, comme le montrent les extraits suivants :

C'est un travail, en grande partie, d'exécution, le travail de gardien de la paix. [...] Ce n'est pas du tout forcément de comprendre ce que la Loi leur demande.

Commissaire principal Q.

L'intello, s'il est trop dans les mots... Nous, il nous faut quelqu'un de pragmatique. Après, les gens, qui sont trop dans l'intellectualisme, ça ne va pas le faire non plus. Nous, on est en train de l'imaginer dans un

1 Nous aimerions pouvoir dire combien le jeu de mots involontaire que contient cet extrait continue à nous faire sourire...

commissariat, avec un équipage, hein... donc il faut qu'il se fonde au groupe. Il faut quand même une certaine capacité d'adaptation aussi au niveau du groupe.

*Mme V., psychologue ENP,
titulaire d'un diplôme de troisième cycle en psychologie.*

Il y a plein de qualités, qui, en même temps, si on ne les module pas, peuvent se transformer en contre-indications. [...] Tout est dans la mesure. A la fois, on peut imaginer que le candidat qui arrive à réfléchir sur lui-même, qui désire évoluer, qui se pose des questions sur son fonctionnement, qui analyse sa pratique professionnelle, on peut imaginer que c'est un candidat qui a peut-être des chances de s'améliorer, d'aller de l'avant. Mais finalement, poussé à l'extrême, celui qui sans cesse cherche à comprendre, cherche à expliquer, fonctionner dans un cadre hiérarchique où il faut exécuter aussi, quelques fois sans forcément chercher à comprendre tout de suite, ça pourrait poser des problèmes. [...] Il faut pouvoir travailler avec les contraintes, sans en être trop dérangé.

*Mme K, psychologue DIRF,
titulaire d'un diplôme de troisième cycle de psychologie.*

Ainsi, pour ces jurés, il semble exister comme un seuil à partir duquel les capacités d'analyse ou de réflexion, très souvent assimilées au niveau du titre scolaire détenu, deviennent non fonctionnelles, inadaptées à l'exercice du métier de gardien de la paix.

Je ne vois pas quelqu'un titulaire d'un DEA¹ pointu et machin [...], faire le métier de gardien de la paix, qui est quand même un métier d'exécution. Ce n'est pas un métier de conception. [...] Nous, on a eu un candidat excellent sur le plan intellectuel mais qui était fait pour être bibliothécaire, pas pour être policier.

Commissaire N., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit.

1 DEA : Diplôme d'études approfondies

2.2. « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel »¹

Pour plusieurs raisons, les candidats les plus diplômés (à qui sont attribuées ces facultés « excessives ») ne sont pas considérés comme les meilleures recrues potentielles. On craint d'abord qu'ils ne trouvent pas de satisfaction dans l'exercice de leur activité professionnelle et deviennent des éléments encombrants pour l'institution.

Lors de la délibération faisant suite à la prestation d'un candidat qui, selon le commissaire, « risque d'avoir des capacités de discernement limitées », les jurés s'accordent sur la note de 13/20. Le lieutenant lance : « Les autres [sous-entendu les plus diplômés ou ceux qui auraient des « capacités de discernement » plus élevées], ils viennent chez nous, ils posent le cul dans une bagnole et ils sont contents. Lui, il sera pas fainéant. Si c'est pour avoir de vrais fonctionnaires... [geste de rejet de la main] ».

Notes de terrain – Jury 4 - Brincieux

« Un niveau d'étude trop important, c'est un critère pour ne pas les [les candidats] prendre » dit ainsi le capitaine W. pour qui les recrues « trop » diplômées risquent de devenir « aigri[e]s » et « démotiv[e]s » par l'accomplissement de tâches qui ne seraient pas « à la hauteur de leurs compétences ». « Ils vont peut-être se faire chier » affirme-t-il, estimant qu'une licence, c'est « beaucoup » pour postuler au métier de gardien de la paix.

Capitaine W., responsable de la formation initiale à l'ENP de Brincieux, entretien non enregistré.

On leur suppose également une inaptitude à s'intégrer dans un collectif de travail.

Avant l'entrée du candidat, titulaire d'un master de droit, le commissaire s'adresse à moi et explique qu'un diplôme élevé est « plutôt un handicap » car « il faut pouvoir les [les recrues titulaires d'un diplôme élevé] intégrer dans des équipes ».

Notes de terrain – Jury 2 - Villeroi

1 Extrait d'un entretien avec le commissaire principal Q., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit.

Le raisonnement implicite des jurés semble être le suivant : à moins qu'ils sachent rester « simples » – selon l'expression de Madame Q. dans l'extrait d'entretien ci-dessous -, les « intellos » risquent, pour des raisons liées à la distance culturelle mais aussi du fait des propriétés individuelles qu'on leur prête (ils ont la « grosse tête » et « prennent les gens de haut »), de ne pouvoir trouver leur place au sein des équipes de gardiens de la paix, en grande majorité peu diplômés, avec lesquels ils seraient nécessairement amenés à travailler.

De plus, les candidats les mieux dotés « intellectuellement » (scolairement, en réalité) sont considérés comme intrinsèquement indociles, rétifs à la discipline. Leur résistance « naturelle » à l'autorité, perceptible dès l'entretien, les rendrait donc inaptes à exercer une fonction qui, si elle demande du « discernement », reste une fonction d'exécution exigeant respect de la hiérarchie et obéissance. Recruter de tels candidats comporte alors le risque qu'ils ne soient pas « à leur place » et/ou ne sachent pas « rester à leur place »¹ (c'est-à-dire soient dans l'incapacité d'intérioriser la situation dominée qui serait la leur dans l'institution, incapacité qui se manifesterait déjà pendant l'entretien : « ils ne supportent pas d'être maltraités », « ils ne se laissent pas faire » dit ainsi Madame Q.) et en conçoivent du ressentiment.

Enfin, ces candidats sont toujours suspects d'être animés de motivations illégitimes : ils chercheraient moins à devenir policier qu'à décrocher un emploi et à bénéficier des avantages que le statut offre.

Il faut faire les choses par vocation. Si vous les faites par dépit... [...] Le recrutement, c'est pareil. [...] Qu'on dégage un sur-diplômé, parce que le mec, d'un seul coup, il vient de se dire « tiens, flic, finalement... et puis c'est bien payé et puis ceci et puis cela ». Parce que le mec, s'il n'a jamais eu la vocation pour être policier, il va rentrer là pour s'y planquer.

Lieutenant C.

1 Si les enquêtés ne l'évoquent pas, il convient aussi de signaler que les recrues très diplômées risquent bien de se trouver sous les ordres de brigadiers et d'officiers bien moins titrés qu'eux, *a fortiori* si ce sont des « anciens ».

Le long extrait d'entretien suivant est exemplaire car il concentre l'ensemble des reproches adressés aux candidats les plus diplômés :

Une fois, on avait pris les gens par notes à l'écrit. En fait, le premier jour, c'était les meilleurs à l'écrit, puis ça descendait. Et donc ce premier jour, on n'avait que des profs, qui n'étaient pas profs en fait. Vu que le CAPES¹ est de plus en plus difficile à avoir, on avait des...[cherche ses mots]

Des contractuels, des maîtres-auxiliaires...

[acquiesce]... qui, en fait, se rendant compte qu'ils ne seraient jamais profs, venaient là. Donc ils avaient tous eu les meilleures notes à l'écrit, ils arrivaient sûrs d'eux, fiers comme tout, ils savaient très bien parler mais ce n'était pas des policiers donc ils partaient tous à 4 [avec la note de 4/20 à l'épreuve d'entretien]. [...] C'étaient des gens qui ne pouvaient pas être profs et qui essayaient de faire quelque chose de leur vie. [...] Par exemple, vous prenez un bac +5 qui voudrait passer le concours. Si c'est quelqu'un qui est complètement adaptable, bon, il a ses capacités mais il sait être assez simple, bon, c'est très bien. Par contre, si c'est quelqu'un qui a un discours théorique, qui ne sort pas de son langage de fac, c'est quelqu'un qui va être complètement aigri. Donc celui-là, il a toutes les chances de ne pas avoir le concours, s'il ne sait pas se mettre au niveau de la fonction. [...] Il y en a [des commissaires] qui disent que, s'ils ont des personnes qui sont trop bardées de diplômes, avec trop de connaissances, ils ne vont plus savoir les manier. [...] Si [au cours de l'entretien] la personne a la grosse tête, et s'y croit, et nous prend de haut, avec un langage hyper-compliqué, c'est sûr qu'on se dit « c'est quelqu'un qui va être aigri, qui ne va pas supporter ». [...] Souvent, ces gens-là se fâchent de toutes façons, ils vous prennent de haut et ils ne supportent pas d'être maltraités – maltraités, ce n'est pas le mot - un peu secoués. Et souvent, ils ne se laissent pas faire, ces gens-là, ceux qui ont de bonnes capacités intellectuelles.

Mme Q., psychologue vacataire.

L'analyse des entretiens suggère donc l'existence d'une relation entre nature et degré des attentes à l'égard des candidats au plan cognitif (« culture générale » et « capacités d'analyse et de réflexion ») d'une part et position sociale et scolaire des jurés d'autre part, qui peut s'exprimer de manière synthétique comme suit : les exigences des jurés les plus gradés et/ou les plus diplômés admettent le plus

1 Le Capes (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) est le concours qui permet de devenir enseignant titulaire dans les collèges et lycées.

souvent une « borne supérieure », ce qui n'est pas le cas pour les examinateurs les moins gradés (grade de brigadier-chef ou de major). A la différence des seconds (qui, pour autant, ne nient pas la dimension très hiérarchisée de l'institution et son exigence de discipline), les premiers semblent en effet considérer que les ressources cognitives sont nécessaires *dans une certaine mesure* (« Tout est dans la mesure » dit d'ailleurs Madame K.), c'est-à-dire jusqu'à un certain point au-delà duquel elles seraient contre-productives et non-fonctionnelles. Nous nous interrogeons sur ce qui peut fonder cette conception¹ des relations entre ressources cognitives (ramenées à la détention d'un titre scolaire) d'une part, (in)capacité à intégrer une équipe, (in)aptitude à l'obéissance et (il)légitimité des motivations d'autre part dans l'encadré n°11 ci-dessous : « Le diplôme suspect : propositions d'explication »).

Encadré n°11 : Le diplôme « suspect » : propositions d'explication

Il semble que cette défiance à l'égard des plus diplômés distingue le recrutement des gardiens de la paix d'autres concours, dans lesquels les candidats détenteurs d'un titre scolaire plus élevé que le niveau de diplôme requis sont valorisés dans la mesure où ils sont alors réputés aptes à connaître une mobilité professionnelle ascendante au sein de l'institution. « [C]eux qui apparaissent à travers leur CV comme surdiplômés par rapport à l'emploi sont perçus comme de futurs guichetiers voire de futurs cadres et évalués en conséquence » note ainsi Marie Cartier à propos du concours de facteur². Une des explications de cette relative spécificité du recrutement des gardiens de la paix tient peut-être au fait que, dans la police nationale, les possibilités d'ascension professionnelle sont limitées : l'accès aux différents corps passe pour l'essentiel par des concours (externes plus souvent qu'internes) qui requièrent des titres scolaires de niveaux différents. Les possibilités offertes aux recrues entrées comme gardiens de la paix de devenir officiers ou, *a fortiori*,

- 1 Tous les plus hauts gradés ne partagent sans doute pas cette conception. C'est ce que semble dire Mme Q., sans que nous ayons eu l'occasion de voir confirmés ses propos : « En fait, il y a des commissaires qui veulent des gens avec de très bonnes capacités littéraires parce que le travail est de plus en plus compliqué et tout ça... et il y en a d'autres, pour qui il ne faut pas que la personne soit trop... trop bien parce qu'en fait, c'est des gens à commander ».
- 2 Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », art. cité, p. 73.

commissaires sont donc limitées tandis que la probabilité qu'elles demeurent dans leur corps d'origine est élevée.

Mais cette explication par les caractéristiques organisationnelles de l'institution n'est valable que s'il existe, par ailleurs, une croyance en l'inadaptation des surdiplômés aux fonctions pour lesquelles ils postulent pourtant. Il est ainsi vraisemblable que le souvenir de certains mouvements protestataires portés principalement par des étudiants (ceux de 1968, de 1986, le mouvement anti-CPE de 2006) aient laissé des traces dans la mémoire collective de l'institution, alimentant une « culture » de la défiance à l'égard des diplômés, soupçonnés d'être porteurs d'une tendance à l'insubordination¹.

Parallèlement, d'autres explications (complémentaires) de cette suspicion des recruteurs à l'égard des candidats titulaires des titres scolaires les plus élevés peuvent être avancées à titre d'hypothèses.

1) L'hypothèse de « l'étiquetage » de la minorité diplômée :

La part de gardiens de la paix titulaires d'un niveau de qualification supérieur au niveau requis (c'est-à-dire supérieur au baccalauréat, ce qui inclut les niveaux I à III de la nomenclature Insee) est relativement faible² mais elle n'est pas nulle. Parmi ces gardiens sur-diplômés, il n'est pas impensable qu'un certain nombre ne donnent pas satisfaction à leurs supérieurs hiérarchiques ou développent un rapport négatif à leur métier. Que leur niveau de qualification soit, d'une manière ou d'une autre, responsable ou non de cette situation importe finalement assez peu. Il suffit en effet que l'identité de ces individus soit réduite par leur entourage professionnel à cette propriété sociale, au prisme de laquelle seraient alors interprétées leurs actions et attitudes – comme toute caractéristique (couleur de peau, religion...) minoritaire au sein d'un groupe, sa « rareté » relative encourage ce type de réduction -, pour que la surqualification soit considérée comme facteur d'inadaptation et soit regardée avec méfiance par les recruteurs. Notre enquête ne permet d'apporter aucun élément susceptible de corroborer ou de rejeter cette hypothèse.

2) L'hypothèse de la candidature par défaut :

Il est avéré qu'une proportion minoritaire mais non négligeable³ des candidats est titulaire d'un diplôme supérieur au niveau requis ; il se pourrait que, pour une partie d'entre eux, participer au concours de recrutement des gardiens de la paix ne soit qu'une stratégie parmi d'autres pour éviter le

1 Un parallèle pourrait être fait avec les militants maoïstes *établis* dans les entreprises. Voir sur ce point Linhart (Robert), *L'établi*, Paris : Minuit, 1978.

2 Dans l'enquête menée en 2003 par P. Coulangéon, G. Pruvost et I. Roharik, il apparaît que la proportion de gardiens de la paix titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat s'élève à 18,1%, celle des titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 et plus à 3,3%.

3 Rappelons que les statistiques réalisées en 2012 par le SGAP de Donville à propos des candidats au concours externe relevant de son secteur indiquent ainsi que 22% des candidats ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat, 13% ont un diplôme égal ou supérieur à un niveau bac +3 et 2% un niveau de diplôme égal ou supérieur à bac +5.

chômage ou la précarité et accéder à un emploi stable ; et il n'est pas impossible que, parmi ceux-là, il s'en trouve certains qui, trop confiants dans l'effet de signal¹ produit par leur titre scolaire ou habités d'une forme de ressentiment ou de frustration causés par le déclassement² qu'ils sont contraints de s'imposer, se présentent au concours en étant insuffisamment préparés ou sans adopter une posture recevable aux yeux des examinateurs, alimentant la défiance à l'égard des titres scolaires élevés. Outre qu'elle ne permet pas de rendre compte de l'absence de propos témoignant d'une telle défiance chez les jurés les moins gradés, cette explication n'est pas corroborée par les observations que nous avons menées : les quelques prestations de candidats sur-diplômés que nous avons observées ne se caractérisent ni par un degré élevé d'impréparation, ni par des manifestations particulières de « désinvolture » ou d'assurance excessive, bien au contraire.

3) L'hypothèse de l'inversion du stigmat :

Selon cette dernière hypothèse, la croyance en l'existence d'une relation entre un niveau de diplôme élevé et une incapacité présumée à exercer la profession de gardien de la paix relève de logiques complexes et sans doute en partie inconscientes de recherche de profit symbolique et d'auto-légitimation. D'abord, le discours de disqualification des candidats les plus diplômés tenu par les jurés contient paradoxalement une forme de valorisation du diplôme. Certains des « défauts » (une propension à l'analyse et à l'intellectualisation, une forme de réticence à l'obéissance) prêtés à ces candidats peuvent en effet, selon les points de vue, dans d'autres espaces sociaux notamment, être considérés comme des « qualités » socialement valorisées : d'une certaine manière, en associant substantiellement ces propriétés à la détention d'un titre scolaire élevé, les jurés, dès lors qu'ils sont eux-mêmes fortement diplômés, se les attribuent. Dans le même temps, en fermant, au moins partiellement, l'accès des

-
- 1 Nous faisons ici référence à la théorie dite « du signal », développée notamment par Michaël Spence (Spence (Michaël), *Market signaling : Informational transfer in hiring and related screening processes*, Cambridge, Harvard University Press, 1974), selon laquelle le diplôme obtenu n'est pas un indicateur de la productivité de son titulaire mais atteste simplement du fait que, puisqu'il a subi avec succès cette sélection, il est « meilleur » que ceux qui ne sont pas pourvus du même niveau de titre scolaire.
 - 2 Le déclassement s'entend ici comme « une situation où la personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis » (Nauze-Fichet (Emmanuelle) et Tomasini (Magda), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, 2002, p. 26). Cette définition peut être problématique dans la mesure où elle « suppose l'existence d'une norme d'adéquation entre formation et emploi, justifiant l'utilisation du terme "normalement" » (*ibid.* p. 26). Dans le cas présent cependant, le niveau de formation requis pour prétendre accéder à l'emploi est défini statutairement, ce qui rend la définition parfaitement opérationnelle. Voir également Peugny (Camille), *Le déclassement*, Paris : Grasset, 2009 et Chauvel (Louis), *Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France du XX^e siècle aux années 2010*, Paris : Presses universitaires de France, 2010.

plus diplômés aux fonctions de gardiens, ils préservent symboliquement la valeur de leurs propres titres. En outre, en s'attribuant des « qualités » qu'ils dénie à au « bon gardien », psychologues et policiers fortement gradés marquent la distance qui sépare leur propre position sociale de celle des gardiens de la paix. Les seconds peuvent ainsi légitimer leur supériorité hiérarchique, les premiers comme les seconds y trouvent une justification (et l'assurance) de leur domination sociale. Pour des raisons diamétralement opposées, on comprend alors qu'on ne retrouve pas, dans les propos des jurés les moins gradés (tous, en tant que brigadiers ou majors, issus du rang des gardiens de la paix), cette tendance à la « limitation volontaire » des attentes en matière cognitive : leur intérêt, sur un plan symbolique, est au contraire d'afficher un haut niveau d'exigence et de laisser ainsi penser qu'ils l'ont eux-mêmes atteint.

*

* *

Si les jurés considèrent que l'entretien doit permettre d'évaluer les candidats à l'aune de critères d'ordre « culturel » et cognitif, la nature et le degré de leurs exigences en la matière peuvent différer sensiblement, en raison inverse, semble-t-il, de leur position dans la hiérarchie policière ou, plus généralement, de leur position sociale. Pour ceux qui occupent les positions les plus élevées, il existe un « niveau » de « culture » ou de « réflexion » constituant un seuil au-delà duquel les candidats recrutés représenteraient une « menace » pour l'institution. Mais ce ne sont pas tant les aptitudes intellectuelles présumées qui poseraient en soi un problème que les dispositions qui leur sont associées (manque de discipline, tendance à la contestation). Cette dernière remarque suggère que les enjeux de l'entretien ne se situent pas uniquement, loin s'en faut, sur le terrain cognitif.

3. Des définitions plurielles de la « personnalité » adaptée

Les jurés reprennent généralement à leur compte les termes officiels dans lesquels sont définis les attendus de l'épreuve. Il s'agit bien d'évaluer la compatibilité des candidats au métier. A cette fin, l'entretien est censé permettre d'éliminer les candidats porteurs de « contre-indications » et de sélectionner les plus « motivés » d'entre eux. Il est également le moment où leur conformité à des attentes plus implicites, révélant certaines conceptions de ce que devraient être, à leurs yeux, les prédispositions policières, doit être éprouvée.

3.1. Le dépistage des « contre-indications » et des « pathologies »

Les jurés interrogés sont unanimes pour considérer qu'il existe des éléments de personnalité incompatibles avec les exigences du métier policier. La caractérisation de ces éléments rédhibitoires mobilise un vocabulaire et des catégories médico-psychologiques. Sont ainsi évoquées des « contre-indications », voire des « pathologies » (« trauma », « dépression », « paranoïa »...), qui rendraient inaptes à l'exercice d'un métier jugé « particulier » (« à part », « pas comme les autres »), notamment parce qu'il suppose le port d'une arme et l'exposition à des situations émotionnellement éprouvantes.

Une des fonctions de l'épreuve d'entretien (et des tests psychotechniques mobilisés à cette occasion) serait alors de permettre l'élimination des candidats porteurs de telles « contre-indications », dans le double objectif affiché de préserver autant que possible l'institution des « risques » qu'ils présenteraient¹ et

1 Dans son enquête sur les travailleurs sociaux, Jeannine Verdès-Leroux met en évidence une logique similaire : « Il s'agit moins de recruter les meilleurs que d'écarter les personnalités qui mettraient la profession en danger » (*Le travail social*, Paris : Minuit, 1979, p. 64).

de les protéger eux-mêmes (et d'eux-mêmes) en leur interdisant l'accès à un métier pour lequel, sans qu'ils le sachent, ils ne seraient « pas faits » et dont l'exercice leur serait douloureux (« une personne qui ne peut pas rentrer chez nous, et on ne l'aurait pas vu, ce n'est pas lui rendre service, ce n'est pas un cadeau, s'il n'est pas à sa place, s'il le vit mal.... » estime ainsi le brigadier D.). Le travail de détection de ces « contre-indications » semble être du ressort exclusif des psychologues.

Invoquant parfois leur manque de compétence en la matière (comme, ici, le brigadier D. : « il pourrait y avoir quelque chose que nous, on ne verrait pas »), les jurés policiers insistent en effet sur la pertinence de la présence de psychologues dans les jurys, à qui ils s'en remettent pour évaluer cette dimension de la « personnalité » des candidats¹. Les tests psychotechniques, leur interprétation par les psychologues et la capacité présumée de ceux-ci à affiner leur jugement lors de l'entretien sont donc généralement considérés comme des moyens fiables (quoiqu'un peu mystérieux, semble-t-il, comme pour la commissaire N. : « le psy, lui, s'en aperçoit. Je ne sais pas comment ») pour limiter sinon interdire le recrutement de candidats jugés indésirables.

Est-ce qu'il y a des « défauts », que vous pouvez déceler chez un candidat, qui vous semblent rédhibitoires ?

Les défauts, il y en a pas mal. Mais c'est surtout le psy qui les détecte. [...] Par exemple, des contre-indications psychologiques. Vous avez des gens qui sont... Enfin, c'est le psy qui m'avait expliqué ça. On a trois états. On a la psychose. On est tous psychotiques, hein ! (Rires) Bon, tout va bien. La névrose, c'est un peu plus hard ! (...) Et après c'est l'état-limite. Bon l'état-limite, on n'en a pas eu souvent. Par exemple, on avait eu un type [un candidat] qui se plaisait au contact de la mort, et ça, il [le psychologue] l'avait détecté, je ne sais pas quoi. Il lui avait posé deux-trois questions... Bon, les névroses [...], il ne faut vraiment pas en faire état, même inconsciemment. Parce qu'il y a beaucoup de candidats qui en font état inconsciemment, nous, on ne s'en aperçoit pas du

1 On retrouve ici l'idée selon laquelle l'intervention des psychologues ne serait pleinement légitime aux yeux des policiers que lorsqu'elle porte sur des « cas extrêmes » (Loriol (Marc), Boussard (Valérie) et Caroly (Sandrine), « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique », art. cité, p. 112).

tout mais le psy, lui, s'en aperçoit. Je ne sais pas comment. [...] Et puis aussi, par rapport à l'usage de l'arme, les psys sont...

Commissaire N.

Il y a des choses qui sont rédhibitoires et ça, c'est le rôle du psychologue. De voir les choses rédhibitoires... où effectivement la personne serait en difficulté elle-même, en rentrant dans la police. Parce que ce n'est pas forcément facile tous les jours. Il y a des gens qui ne peuvent pas. [...] Nous on le sent [...] mais on ne va pas forcément avoir un avis là-dessus. Mais on a les psychologues qui sont là pour donner un avis. [...] C'est important. Il pourrait y avoir quelque chose que nous, on ne verrait pas. On n'est pas spécialiste dans le domaine. [...] Un grand grand merci aux psychologues qui sont là pour nous éclairer sur des domaines que l'on ne maîtrise pas. [...] Une personne qui ne peut pas rentrer chez nous, et on ne l'aurait pas vu, ce n'est pas lui rendre service, ce n'est pas un cadeau, s'il n'est pas à sa place, s'il le vit mal... on a une part de responsabilité.

Brigadier D., formateur ENP.

L'importance accordée aux psychologues et la compétence qui leur est reconnue en ce domaine se manifestent par des formes d'appropriation des catégories et des discours « psychologiques » par certains policiers. Elles témoignent du travail d'apprentissage du rôle qui opère au sein des jurys. Ainsi, le commissaire N., dans l'extrait d'entretien ci-dessus, reprend à son compte le lexique des psychologues (« On a trois états. On a la psychose... »). Dans les deux extraits suivants, la similitude des propos (tenus par une policière dans le premier extrait, par une psychologue dans le second extrait) est frappante :

Quelqu'un qui a fait ces tests-là à 18 ans, avec l'évolution de sa vie, les situations personnelles, n'a pas la même mentalité, les mêmes réactions à 21 ans. Donc ces tests-là, on les prend avec précaution mais c'est vrai qu'en règle générale, [...] les comportements qui ont été détectés par ces réponses sont confirmés par l'entretien.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Un test, c'est quelque chose qu'on fait, à un instant précis. Si on le refait trois ans après, ça peut être différent.

Madame Q., psychologue vacataire.

De leur côté, les jurés psychologues interrogés semblent accepter de bonne grâce cette fonction de détection des « contre-indications » et des « pathologies » qui leur est confiée de manière exclusive. Cependant, alors que les jurés policiers témoignent d'une grande confiance en la fiabilité des procédés de dépistage employés, les psychologues interrogés, tout en ne remettant pas en cause l'utilité de ces derniers, se montrent plus nuancés, insistant à la fois sur les limites des tests et sur la capacité des candidats à déjouer leurs tentatives d'établir un « profil psychologique », comme l'illustrent les extraits d'entretien suivants :

Le rôle du psy, c'est de voir s'il n'y pas de pathologies qui seraient gênantes. [...] Tout ce qui est dépression et tout ce qui est plus paranoïa. [...] Quelqu'un qui aurait des tendances dépressives, qui porte une arme, c'est super dangereux. Il peut la retourner contre lui. [...] Si la personne a des tendances un peu paranoïaques, trop rigides, là, ça peut être dangereux pour les autres. [...] Moi, des fois, quand je jette un candidat, je me dis que je fais quelque chose de bien pour lui. Si la personne se trompe de voie, je fais quelque chose de bien pour cette personne.

[...] Qu'est-ce qui se passerait s'il n'y avait pas de psychologue à ces entretiens ?

Ça se passerait sûrement très bien dans la majorité des cas. Mais seulement, des fois, il faut percevoir des choses que d'autres gens vont laisser passer. Mais de la même manière, on peut aussi laisser passer des choses en tant que psy mais...

Un peu moins ?

Logiquement, ouais !

Madame Q., psychologue vacataire.

A mon sens, ce n'est pas une garantie bien entendu, mais je pense que fonctionner sans [psychologue], ça pourrait être dangereux. [...] Je pense qu'il y a des personnes pour lesquelles il y a des contre-indications. A un moment donné. Ça ne veut pas dire que ce sera réhibitoire. Des contre-indications qui sont d'ordres divers. Alors le psychologue va en cerner certaines, peut-être pas toutes. [...] Des problèmes d'ordre psychologique, pathologique, des maladies mentales, à mon sens, c'est une contre-indication majeure. C'est vrai qu'en 25 minutes, ça reste très délicat pour se positionner là-dessus, d'autant que ce n'est pas un entretien à visée clinique. [...] Par ailleurs, on a quand même des tests, qui sont passés en amont, lors des épreuves écrites et qui nous donnent certaines pistes. Alors, un test n'est qu'un test. C'est ce que le candidat a bien

voulu dire de lui à un moment donné, lors d'une épreuve écrite, dans le cadre d'un concours de la police nationale. Ça fait beaucoup de « si », beaucoup de bémols. [...] Quel que soit le test, un test n'est jamais une boule de cristal. Et Madame Irma, je suis désolée, elle ne fait pas partie des psychologues, jusqu'à nouvel ordre. Donc on en est là. Quel que soit le test qu'on passe, bien entendu, un candidat peut tricher. On n'exclut pas ce genre de choses. Seulement, lorsqu'il faudra croiser les résultats écrits du test avec ce que le candidat va présenter à l'oral, on va quelque part voir remonter cette tricherie.

Madame K., psychologue DRRF.

Si vous voyez quelqu'un en dépression majeure, on va éviter. Quelqu'un avec des traumatismes, des désirs de vengeance... on va éviter, ça, c'est clair.

Des traumatismes, des désirs de vengeance, que vous arrivez à mettre en lumière ?

Ça arrive.

Donc, ça peut aussi ne pas arriver ?

Ce que la personne ne nous dit pas, on ne le sait pas. On n'est pas des extralucides. De toute façon, un entretien, on peut se faire avoir. [...] Quelqu'un qui cache ce genre de choses, et ça se révèle plus tard... Après, vous avez des gens qui, au niveau de la personnalité, c'est extrêmement fragile, ils réussissent à tenir 25 minutes, et puis ça va décompenser après. Ça peut arriver aussi. Et ça, on ne peut pas prévoir. C'est la vie.

Madame V., psychologue ENP.

*

* *

Si la possibilité qu'elle « laisse passer des choses » et ne remplisse alors qu'imparfaitement sa fonction de dépistage des « contre-indications » est envisagée, l'investigation psychologique n'en demeure pas moins considérée comme indispensable et contribue ainsi à la légitimité de la présence de psychologues dans les jurys. Mais l'entretien ne doit pas seulement servir à limiter l'entrée de candidats réputés « indésirables ». Il doit également viser à repérer les candidats « motivés », et ce travail de repérage n'incombe pas aux seuls psychologues, les jurés policiers s'estimant, on l'a vu, aptes et légitimes pour y prendre part.

3.2. Au-delà des évidences, la diversité des motivations légitimes

Depuis 1997, l'institution attend explicitement de ses futures recrues une « motivation à exercer l'emploi postulé ». Les membres des jurys reprennent très largement à leur compte cette attente, à laquelle ils accordent une importance considérable, quand ils n'en font pas une exigence prioritaire.

En premier, moi, je mets la motivation. [...] Il ne vient pas parce qu'il a passé ce concours-là comme d'autres concours.

Mme V., psychologue ENP.

Moi, ce que j'attends – et là, je parle en mon nom personnel mais je pense que beaucoup de collègues, implicitement ou explicitement, attendent exactement la même chose, c'est la motivation, l'intérêt pour les fonctions. Est-ce qu'ils sont motivés ?

Commissaire principal Q.

Il conviendrait donc de ne recruter que des candidats « motivés ». Il est parfois nécessaire d'insister auprès de nos enquêtés pour qu'ils explicitent ce qui semble tellement aller de soi : que recouvre l'emploi, toujours au singulier, du terme « motivation » ?

3.2.1. La « motivation » : un attrait *informé* pour le métier

D'abord, un candidat « motivé » n'est pas simplement à la recherche d'un emploi : il ne se présente pas au concours comme il postulerait à tout autre poste. Il n'est pas non plus uniquement attiré par les perspectives offertes par le statut de gardien de la paix en termes de garantie d'emploi, de carrière ou de salaire. Il considère que l'exercice du *métier* de gardien de la paix est (plus que tout autre) désirable *en soi*. Seul un candidat porteur de ces caractéristiques serait apte à

satisfaire aux exigences d'un métier toujours présenté - selon un procédé d'héroïsation qui tend à en occulter les dimensions plus prosaïques (position subalterne, horaires de travail contraignants ou existence de missions peu valorisantes) - comme particulièrement exigeant et éprouvant (sur le plan émotionnel notamment) voire dangereux (notamment parce qu'il suppose le port d'une arme). Là encore, s'il convient, *a contrario*, d'éliminer les candidats qui ne répondent pas à cette attente, c'est autant pour les protéger eux-mêmes (« ils vont souffrir ») que pour préserver l'institution et la société du danger potentiel qu'ils représentent.

Il ne faut pas qu'il y ait d'involution des buts. C'est-à-dire qu'il ne faut pas que les gens viennent en police nationale en se disant « je vais avoir un bon salaire qui va me permettre de vivre correctement et j'aurai atteint mon but personnel ».

Lieutenant C.

Vous en avez d'autres [*des candidats*] qui vous le disent aussi clairement : « c'est pour une histoire d'argent », pour avoir un salaire, un travail. Là, moi, ça me questionne. Enfin je veux dire, je comprends, mais quelque part je me dis : « il y a d'autres métiers ». Vous voyez ce que je veux dire ? Parce qu'être policier, ce n'est quand même pas un métier banal. Et je considère que si on le fait juste pour la paye à la fin du mois... bon, mon expérience me dit, avec tout le recul que j'ai maintenant : « à mon avis, ils font fausse route, ils vont souffrir ». Je pense « moralement ». A un moment donné, le poids de ce qu'ils auront vu sera peut-être trop pesant. Ou alors ils s'en détachent complètement et là, ils ne sont plus dans le métier.

Commandant G., directrice-adjointe d'une ENP.

Moi, ce que je n'aime pas tellement, c'est celui qui veut absolument un travail pour manger. Parce que dans ce cas-là, il y en a plein d'autres qui sont nettement moins dangereux que ce soit pour eux ou pour les autres. Ce n'est pas un travail qu'on peut faire si on ne l'aime pas, je pense. [...] En plus, il y a ceux qui voient la sécurité de l'emploi, le fait d'être fonctionnaire... Comme fonctionnaire, il y a mieux, c'est un travail très dur, ce n'est pas un travail de fonctionnaire.

Mme Q, psychologue vacataire.

C'est une carrière qui est très très difficile autant au niveau professionnel qu'émotif parce qu'on est confronté à des situations qui sont très dures [...]. Il faut avoir la volonté et savoir à quoi on va être confronté puisque que tout le monde ne peut pas devenir fonctionnaire de police.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Mais l'attrait pour le métier que manifestent les candidats doit également être fondé sur une représentation informée. Selon une expression fréquemment employée, ils doivent « savoir où ils vont mettre les pieds ». Un candidat motivé possède donc un minimum de connaissances de la réalité de l'exercice du métier (il sait par exemple identifier les différences services et leurs missions), qui donne de la consistance à son désir de s'y engager. Une visite dans un commissariat ou une rencontre avec des policiers sont alors souvent citées comme de bons moyens d'accéder à cette connaissance et, finalement, de se projeter dans la fonction et d'en éprouver l'adéquation aux attentes qu'elle suscite.

Des jeunes qui ne sont jamais entrés dans un commissariat, qui sont incapables de dire les missions d'un gardien de la paix, ce que fait un fonctionnaire de police, ça... [fait un geste de rejet].

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

La motivation, c'est quelqu'un de renseigné. [...] Quelqu'un qui serait aller voir au commissariat, poser des questions. [...] Qu'on sente l'envie, donc qu'il se soit renseigné. Il y a des bouquins là-dessus, sur les concours gardiens, donc qu'il ait été voir dans les bouquins. [...] S'être informé, savoir où on va mettre les pieds. [...] Cette motivation, il ne faut pas ce que soit utopiste non plus. [...] Les utopistes, quand ils vont faire un tour dans les commissariats, les pauvres, ils vont toucher la misère du monde pour la première fois, ça risque de faire très très mal.

Mme V., psychologue ENP.

Moi je rencontre beaucoup de candidats, jeunes, qui n'ont pas vraiment de motivation précise. [...] Je suis assez déçue quand on a ce genre de personnes qui n'a pas cherché à savoir, qui ne sait pas dans quoi il va s'engager. Qui a peut-être sa représentation du métier de policier au sens large [...]. Alors là, après, c'est quitte ou double. Ou bien, sa représentation correspond à ce qu'il pourrait faire dans son avenir professionnel et, dans ce cas-là, tant mieux

finalement, il n'a pas trop de risque d'être déçu. Par contre, si sa représentation est complètement décalée avec ce qui l'attend, là, on a quand même des soucis à se faire. Et c'est là où on ne peut pas permettre – et c'est mon avis personnel – de donner un chèque en blanc au candidat en comptant sur la bonne évolution du cours des choses. [...] Dans le doute, je m'abstiens, parce qu'il y a aussi danger. C'est une profession particulière où il y a danger à la fois pour soi et puis aussi pour l'équipe, aussi pour les citoyens finalement.

Mme K, psychologue DIRF, 2008.

A l'inverse, les films ou les séries télévisées sont souvent accusés d'alimenter des représentations erronées et de contribuer à construire des motivations que l'on pourrait dire mal fondées mais qui, pour les jurés, équivalent à une absence de motivation. Ce sont les candidats les plus jeunes qui concentrent les critiques des examinateurs sur ce point et se voient particulièrement reprocher leur méconnaissance supposée du métier.

[Il est nécessaire que le candidat ait] une connaissance du métier pour savoir où il va et une bonne représentation du métier dans sa tête, ne pas imaginer un truc qu'il a vu à la télé.

Mme Q, psychologue vacataire.

Souvent, comme ils sont très jeunes, ils ont une représentation qui est la représentation que les médias donnent, les téléfilms, etc.

Commandant G., directrice-adjointe d'une ENP.

Est-ce qu'ils savent, est-ce qu'ils ont une idée de là où ils vont mettre les pieds ou est-ce qu'ils ne se rendent pas du tout compte ou est-ce qu'ils sont complètement immatures face aux fonctions qui les attendent ? [...] Est-ce qu'il est vraiment intéressé ou est-ce qu'il est vraiment motivé ou est-ce que c'est une motivation qui est complètement livresque ? Il a vu une série télé et il est en dehors de la réalité.

Commissaire principal Q.

On a des gens [des candidats] qui sont basés sur un système police uniquement par rapport à ce qu'ils voient à la télé. On a des gens qui ont 19 ans, ils ne sortent que de la télé [...]. Ils découvrent même jusqu'aux policiers. Ils ont vu « police », on leur demande : « Qu'est-ce que vous aimeriez faire ? ». « La BAC ». Très bien, là-dessus, il n'y a pas de problème. La BAC. Ou alors « travailler en civil ». « La tenue ? », « Oh non pas trop ». Bon, bon d'accord

mais pourquoi ? Pour faire comme à la télé ! ... On a des fois « J'aimerais faire comme Julie Lescaut¹ ». [...] Et c'est là qu'on dit « vous n'êtes pas assez renseigné. Allez vous renseigner ».

Brigadier D., formateur ENP de Brincieux.

Les jurés sont également unanimes pour frapper d'illégitimité une aspiration à devenir policier qui, soit reposerait sur une attirance pour le maniement des armes ou le port de l'uniforme pour lui-même, soit découlerait d'un événement biographique de type traumatique. Dans un cas comme dans l'autre, elle est toujours suspecte d'être pathologique.

Autre mauvaise motivation : les candidats qui vous disent..., enfin, ils ne vous le disent pas comme ça... chez qui vous ressentez qu'il y a un peu : « Je veux être gardien de la paix pour porter l'uniforme »... voire l'arme. Là, c'est très mauvais. C'est très mauvais parce que vous n'êtes pas gardien de la paix [...] pour parader en tenue toute la journée ni être avec le pistolet automatique à la ceinture. [...] On ne va pas recruter des tarés !

Commissaire principal Q.

Quelqu'un qui se mettrait une carapace de vengeur, c'est-à-dire qu'il rentre dans la police parce que son petit frère s'est fait agresser à la sortie du lycée, qui se dit que, lui, maintenant, s'il rentre dans la police, il va pouvoir faire le vengeur masqué, ça, ce n'est pas possible non plus. [...] Et là, le doute n'existe pas.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

On a parfois des cow-boys. [...] Ceux qui rentrent dans la police pour pouvoir avoir une arme automatique, pour pouvoir faire ce qui correspond à ce qu'ils voient à la télé, le montrer aux copains en plus [...] et avoir une satisfaction personnelle de se sentir respectés uniquement parce qu'ils sont armés.

Brigadier D., formateur ENP.

Pour tous les jurés, l'entretien doit donc permettre de sélectionner ceux qui sont dotés d'une motivation « réelle » et sont aptes à donner des gages de leur

¹ *Julie Lescaut* est le titre d'une série télévisée française diffusée à partir de 1991 et jusqu'à une date récente. C'est aussi le nom de son héroïne principale, commissaire de police.

volonté d'*engagement*¹ et qui seront, par conséquent, des recrues adaptées à l'institution (et trouveront, dans leur engagement, un moyen de s'accomplir). Mais les jurés établissent alors une forme d'équivalence entre la motivation et l'expression de la motivation, comme l'illustre cet extrait d'entretien :

Alors justement, est-ce qu'il y a des qualités particulières que vous attendez chez les candidats... ?

Eh bien, comment dire ? L'expression d'une motivation quelle qu'elle soit.

[...] Donc l'expression d'une motivation quelle qu'elle soit, ça veut dire...

Eh bien, par exemple... De toute façon, on leur pose systématiquement la question « pourquoi avez-vous choisi de passer le concours de gardien de la paix ? » par exemple. Alors, il faut qu'il nous dise quelque chose mais il faut que quelque chose le passionne dans le métier de gardien de la paix.

Commissaire N.

Ce faisant, certains semblent considérer que la capacité à verbaliser une motivation ne dépend que du degré de « réalité » de cette motivation (comme dans le premier extrait d'entretien ci-dessous, avec le commissaire principal Q.) tandis que d'autres soulignent qu'elle n'est pas totalement indépendante des ressources linguistiques mobilisables par les candidats (comme Madame Q. dans le deuxième extrait). Mais, dans ce cas, le candidat motivé a toujours la possibilité, par un travail de préparation en amont, éventuellement réitéré en cas d'échec, de surmonter un éventuel handicap linguistique.

S'il me dit « Je veux rentrer dans la police parce que c'est toujours ce que j'ai voulu faire », ce n'est pas une réponse qui va me convenir. Et si, en l'asticotant pendant une demi-heure, il me répète « Je veux rentrer dans la police parce que c'est toujours ce que j'ai voulu faire », c'est une motivation qui est sans fondement. [...] Je me dis « c'est quelqu'un qui ne sait pas où il met les pieds ».

C'est quelqu'un qui n'a pas de motivation ou qui, éventuellement, ne sait pas la

1 Pour les candidats « extérieurs », avoir déposé, en parallèle de la participation au concours de gardien, un dossier de candidature pour le recrutement en tant qu'ADS, constitue un gage de « sérieux ».

mettre en forme...

Ah non ! Il n'y a pas de motivation, il n'y a pas de motivation ! Quelqu'un qui me dit « j'ai toujours voulu faire ça » mais qui n'est pas capable de développer, il n'a pas de motivation ou il a une motivation qui n'a pas de fondement, donc ça revient au même. Ça veut dire que sa motivation n'a pas de sens parce qu'elle ne repose sur rien.

Commissaire principal Q.

De temps en temps, il y a quelqu'un, on sent que c'est vraiment sa passion mais le problème, c'est que c'est des fois très dur pour exprimer quelque chose qu'on adore et de donner des explications correctes.

Mais, du coup, il y a un avantage à ceux qui sont le mieux équipés, au niveau...

Au niveau intellectuel, ils s'en sortent mieux. Ceux qui ont un niveau verbal pauvre, ils ont beaucoup de mal... On voit des fois qu'ils seraient de bons policiers. Mais ils ne savent pas l'exprimer, ils se font complètement avoir [...]. Souvent il faut qu'ils reviennent, qu'ils fassent l'effort de recommencer un peu mieux. [...] Ils reviennent avec tous les renseignements, ils préparent bien et ils réussissent la fois d'après.

Mme Q., psychologue vacataire.

3.2.2. La préparation comme indice de la motivation

De manière générale, les jurés considèrent d'ailleurs qu'un candidat motivé « s'est préparé ». C'est ce travail de préparation en amont et d'acquisition de connaissances sur l'institution (consultation d'ouvrages spécialisés ou, mieux, comme on l'a dit, démarches d'information auprès de policiers, dans un commissariat) qui va lui permettre d'une part de répondre aux questions sur l'organisation de la police, sur ses différents services et ses missions, qui lui seront inmanquablement posées et, d'autre part, de produire un discours attestant de l'« authenticité » de sa motivation. C'est parce qu'elle a fait l'objet d'un travail préalable de réflexion que l'expression d'une motivation est jugée « sincère » (« quelque chose de vrai là-dedans »), comme le confirment, jusqu'au paradoxe

(« ça va être réfléchi » *versus* « ça va être spontané »), les propos de cette psychologue¹ :

Normalement, s'il y a une motivation, ça va être réfléchi : « Je veux être policier pour telle et telle raison ». Donc au niveau motivation, ça va être fourni, ça va être spontané, bien souvent. Ça ne va pas être une récitation basique : il va y avoir du vécu, il va y avoir quelque chose de vrai là-dedans. Une spontanéité qu'on ne retrouvera pas chez quelqu'un qui ne s'est pas donné la peine d'avoir travaillé. [...] Donc « J'ai toujours voulu faire ça » : et alors ?! Tous les petits garçons ont voulu être policier à un moment ou à un autre de leur vie, vers 3-4 ans, ou pompier, ou cow-boy...

Mme V., psychologue ENP.

Ainsi, parce qu'il a confronté les représentations qui sous-tendent son désir d'être policier aux réalités de l'exercice du métier, parce qu'il a réfléchi aux ressorts de son acte de candidature, parce qu'il a éventuellement travaillé à les formuler, le candidat véritablement motivé sait exposer sa motivation.

Lorsqu'il est suggéré aux enquêtés que les propos tenus au cours de l'épreuve par les candidats peuvent alors moins relever de l'expression d'une motivation « réelle » que résulter d'un travail de mise en forme et en conformité des motifs avoués avec les attentes présumées du jury, deux types de réponses, non exclusifs l'un de l'autre, sont obtenus. Le premier, majoritaire, met l'accent sur la capacité des jurés à faire « tomber les masques » et à éprouver (« sentir » et mettre à l'épreuve) la sincérité ou l'insincérité des candidats, comme dans ces deux extraits :

Quels sont les indicateurs qui témoignent du fait qu'on a affaire à un candidat qui a une motivation forte ? On peut imaginer que, connaissant le système, il joue le rôle qu'on attend de lui...

Enfin, quand même, dans le ton de la voix, la façon dont la personne... Il y en a des fois, on voit qu'ils sont vraiment intéressés.

Mme Q., psychologue vacataire.

1 A propos des épreuves d'entretien pour l'entrée dans les Grandes Écoles auxquelles se confrontent les élèves issus des classes préparatoires, Muriel Darmon met en évidence le même type de tension entre « authenticité » et « travail sur soi » : « Être "honnête", c'est se documenter et être spontané, c'est "être préparé" » (Darmon (Muriel), *Classes préparatoires, La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris : La Découverte, 2013, p. 260).

Est-ce qu'il n'y a pas, du côté par exemple de ceux qui sont ADS ou cadets, le risque d'avoir à faire à des réponses un peu stéréotypées ?

Oui mais ça, vous le voyez. Les réponses stéréotypées, vous les voyez tout de suite. L'entretien est court, il dure vingt minutes mais en cinq minutes, vous voyez si on vous récite la leçon ou si... Ça se sent, ça s'entend, une leçon qui est récitée ou la motivation. [...] Moi, je suis chef de service, la police, je connais par cœur, voilà, on ne va pas me la jouer. [...] Le jury est composé uniquement de policiers d'expérience. C'est difficile de faire semblant. [...] Le candidat qui a appris sa leçon par cœur, ça se voit en trente secondes.

Commissaire principal Q.

Dans l'extrait ci-dessus, le commissaire Q. (comme Madame V. plus haut) oppose donc la « récitation » (qui serait facilement identifiable comme telle) consistant à tenir des propos consciemment construits préalablement pour se conformer aux attentes supposées des jurés, à l'expression d'une motivation véritable. Dans la suite de l'entretien, il développe un tout autre discours :

Tout à l'heure vous disiez « est-ce que l'écueil, ce n'est pas que les candidats comprennent ce qu'attend le jury et s'y conforment ? ». A la limite, c'est une bonne chose. [...] Nous, ce qu'on va attendre plus tard, c'est justement des gens qui soient capables de comprendre une attente et de s'y conformer, même si ça ne correspond pas à leur nature propre. C'est un peu ce qu'on attend, c'est-à-dire la flexibilité et la capacité à se mettre dans un moule. [...] Il va peut-être me réciter sa leçon, qu'il a apprise par cœur. Je ne dirai pas forcément que c'est un bon, je verrais tout de suite qu'il a appris sa leçon par cœur, mais je me dirais qu'il a fait l'effort d'apprendre sa leçon par cœur, c'est un signe de flexibilité. [...] Il y a des gens qui ne sont pas du tout dans les standards mais qui ont la capacité à se mettre dans le standard. Ça, ce n'est pas du tout un inconvénient. Vous disiez tout à l'heure « c'est peut-être un écueil » mais non, la personne qui arrive à se mettre dans le standard, c'est aussi un bon candidat.

Commissaire principal Q.

L'on voit ici que la « récitation » n'est plus opposée à la « motivation », dès lors qu'elle est interprétée comme une manifestation de « flexibilité ». Selon cette interprétation, le candidat qui livre un discours très construit et « appris » (la « leçon »), ne doit pas nécessairement être exclu d'emblée du recrutement puisqu'il

démontre ainsi une certaine « motivation » (dont attestent les « efforts » entrepris qui compensent la difficulté à livrer un discours plus « authentique ») et présente en outre – nous y reviendrons - une autre qualité, la *docilité*.

3.2.3. Motivation(s) légitime(s) : des définitions diverses des « bonnes » raisons d'être candidat

Les jurés s'accordent sur la nécessité de recruter des candidats « motivés » ainsi que sur les manières dont ces derniers peuvent, en pratique, attester de leur motivation. Cependant, les définitions que les jurés donnent des *bonnes raisons* de s'engager peuvent être très différentes.

Pour certains jurés, il est possible de concevoir qu'un candidat aspire à entrer dans la police parce qu'il sait avoir une chance (même faible) d'y exercer une activité particulière qu'il apprécie et qu'éventuellement il pratique en tant que loisir, quand bien même cette activité (rouler à moto, s'occuper de chiens...) serait relativement marginale, notamment en termes d'effectifs mobilisés, ou n'aurait rien de spécifiquement policier. C'est ce qu'illustrent ces deux extraits d'entretien :

Quand ils voient les motards, nos brigades moto [...], ils disent : « tiens, ça, ça m'intéresse ». Ou alors les brigades canines. Mais c'est par rapport à des centres d'intérêt personnels.

Commandant G., directrice-adjointe d'une ENP, 2011.

Il faut que quelque chose le passionne dans le métier de gardien de la paix. Alors, ça peut être le goût du contact avec le public, ça peut être le goût du droit ou, au contraire, le goût de la moto parce que vraiment il veut être motard et il fera tout pour y arriver. Ou bien le goût des animaux, des chiens par exemple, il veut être maître-chien... Enfin, il faut qu'il nous montre une passion quelconque.

Et ça, vous estimez que c'est suffisant pour éventuellement devenir gardien ?

Disons que c'est déjà un sésame. Déjà, ça indique une aptitude à l'adaptation

parce que quand on veut arriver à une fin, eh bien on se donne les moyens. Et puis, s'ils ne montrent pas une passion pour quelque chose, je me dis... [...] Parce que si le jeune, il arrive déjà en marche arrière, à vingt ans, au boulot, c'est l'horreur, quoi ! Vous comprenez ?

Commissaire N.

De ces propos, il ressort que le fait d'entretenir un rapport au métier de gardien de la paix que l'on pourrait dire *instrumental* (dans la mesure où ce n'est pas la fonction de policier en soi « toute entière » qui attire mais les possibilités qu'elle offre de se livrer à une activité particulière) n'est pas disqualifiant. Il apparaît même comme une forme de garantie d'un fort engagement ultérieur, qui donne toute sa légitimité à ce type de motivations et dessine en creux la figure-repoussoir du « planqué ». En effet, soit la recrue pourra effectivement exercer l'activité appréciée (sa « passion ») dans le cadre d'un métier auquel elle trouvera alors un intérêt, soit elle cherchera à obtenir une affectation qui le lui permettra, et devra alors, pour ce faire, donner satisfaction à l'institution (« il fera tout pour y arriver »).

Pour d'autres examinateurs, il est impératif que le candidat réfère explicitement sa motivation à des missions spécifiquement – sinon exclusivement – policières. Le commissaire Q. tient ainsi un discours qui se veut sans ambiguïté. Le ton est martial et n'appelle pas de discussion :

Moi, quand je juge la motivation d'un candidat, je me réfère aux missions de la police nationale. Les missions de la police nationale, ce sont les missions qui me sont confiées par l'article 14 du code de procédure pénale, c'est arrêter les auteurs d'infraction, les mettre à disposition de la justice. Ça, c'est la mission de base de la police judiciaire. C'est la définition de la police judiciaire : arrêter les auteurs d'infraction, les mettre à disposition de la justice. Et puis, on a une mission qui est administrative, qui est un peu différente, qui est la mission d'aide et d'assistance aux personnes en danger. Tout le reste, c'est en dehors du cœur de métier. On ne rentre pas dans la police pour discuter avec les gens, pour tailler le bout de gras avec la boulangère, ni pour être sympa avec tout le monde. Le métier de policier, c'est un métier qui implique la coercition.

Commissaire principal Q.

Pour le commissaire Q., la seule motivation pleinement légitime est celle qui s'énonce dans le langage et les catégories mêmes de l'institution :

Vous avez le candidat qui est bon. Qui est bon parce qu'il a vraiment compris ce qu'on pouvait faire dans la police, et puis il a une idée assez claire de ce qu'il veut faire. Un candidat qui est motivé par la procédure [...], les enquêtes. Un candidat qui veut intégrer une brigade criminelle, une brigade des stupéfiants [...] ou qui est intéressé au contraire par le terrain, par le métier de policier en police-secours, en brigade anti-criminalité [...] ou qui veut être au service de renseignements [...].

A l'inverse, comme d'autres, il exclut catégoriquement du champ des motivations recevables celles qu'il qualifie de « sociologiques », « sociales » et qu'il juge alors « contre-productives », qui expriment un attrait pour les activités susceptibles d'apparenter le travail policier au travail social. Et c'est ici la figure de l'« assistante sociale » qui est explicitement rejetée.

Le candidat qui me dit - et ça, il y en a tout le temps - en gros : « je veux rentrer dans la police pour faire du social, pour aider les gens », moi, ça me déplaît. Ça me déplaît pourquoi ? Parce que je me dis, ce candidat, s'il veut rentrer dans la police pour écouter les gens, dans le sens un peu « assistanat », ce n'est peut-être pas vraiment sa place. [...] La police, c'est le bras armé de la République, c'est la force publique, c'est un métier de coercition. [...] Nous, quand on recrute le candidat... enfin, moi, quand je recrute le candidat et quand je teste sa motivation, je me dis : [...] « est-ce qu'il recherche cette mission-là ou est-ce qu'il ne cherche pas une mission d'assistante sociale ou d'éducateur spécialisé ? », ce qui est totalement différent. L'éducateur spécialisé, c'est vrai qu'il va tailler le bout de gras avec les jeunes, jouer au foot. Le policier, ce n'est pas ce qu'on lui demande. On ne lui demande pas de jouer au foot, ni d'être sympa avec les jeunes, on lui demande d'arrêter les voleurs de voiture et d'aller interpellier des types qui troublent l'ordre public. [...] J'attends d'un candidat qu'il me dise effectivement pourquoi il veut rentrer dans la police et que ce qu'il dise corresponde à une mission que moi, je me représente. [...] Le cœur du métier de policier, c'est l'application du code de procédure pénale.

Cette prise de position, fermement exprimée¹, doit être comparée aux propos tenus par la commissaire N.

Il faut avoir un peu de compassion. [...] J'ai mal pour ceux qui sont malheureux, qui sont pauvres, qui ont des difficultés. J'ai vraiment envie de les accompagner et notre métier, c'est aussi d'être avec ces gens. Ça aussi, ce sont des qualités que j'aime bien voir chez les candidats. [...] On est dans la société, il faut qu'on la comprenne avant tout.

Commissaire N.

La commissaire N. et le commissaire Q. expriment ici deux visions très divergentes de la police et du *modèle* de gardien de la paix qu'il convient de promouvoir dans le recrutement², illustrant de manière exemplaire la diversité des définitions possibles de la « motivation » légitime et recevable.

*

* *

Si tous les jurés font de la « motivation » une « vertu cardinale » et doutent peu de la pertinence du dispositif pour en éprouver la réalité et la consistance, tous n'en ont pas la même acception. Les conceptions des raisons légitimes de vouloir entrer dans la police peuvent ainsi être différentes voire partiellement contradictoires. Si elles apparaissent de manière moins manifeste, des divergences entre jurés existent également dès lors qu'il s'agit d'identifier les « traits de personnalité » dont devrait être doté le « bon candidat ».

1 Pendant l'entretien, le commissaire Q. est allé chercher le code de procédure pénale qu'il a posé face à lui, sur son bureau. Au cours de cet échange, à plusieurs reprises, il frappe de la main ce code pour appuyer ses propos.

2 Nous aurons plus loin l'occasion de mettre en évidence les profondes divergences de conception du rôle de juré existant entre le commissaire Q. et la commissaire N. et de rapporter ces divergences à leur histoire individuelle et à leur trajectoire dans l'institution.

3.3. Prédispositions policières : des attentes diffuses et variées

Lorsque nous leur demandons s'ils ont, outre les attentes qu'ils évoquent « spontanément »¹ (dans des termes identiques – mais à la signification variable - et conformes aux *textes* : « motivation », « culture générale », « aptitudes intellectuelles », etc.), d'autres exigences à l'égard des candidats, les enquêtés doivent visiblement faire un effort de réflexion et semblent rencontrer une difficulté pour concevoir et formuler d'autres critères d'appréciation, ce dont témoigne, par son caractère quelque peu tautologique, l'extrait d'entretien suivant :

Mais, finalement, ça veut dire quoi « être adapté » [à la fonction de policier] ?

Avoir toutes les capacités intellectuelles, une connaissance du métier pour que ce ne soit pas, qu'il n'ait pas imaginé un truc qu'il ait vu à la télé [elle reformule ici des éléments qu'elle a déjà évoqués], et puis après [hésite]... avoir toutes les qualités qui sont nécessaires... qui sont différentes d'une personne à l'autre.

Mme Q., psychologue vacataire.

Il ne s'agit vraisemblablement pas d'une simple difficulté à « dire » ce qui, par ailleurs, ferait l'objet d'une saisie intuitive. Tout se passe en effet comme si l'épreuve d'entretien résistait à la possibilité d'une pleine compréhension par les jurés de l'ensemble des enjeux qu'elle comporte, comme nous le montrerons dans la partie suivante. Toutefois, à l'occasion de l'évocation de situations particulières rencontrées en tant qu'examineurs et relatées sur le mode du « souvenir », de l'« anecdote », peuvent être mises en évidence d'autres attentes, plus diffuses, plus implicites et sont livrés d'autres éléments de la conception du « bon candidat »,

1 Les guillemets s'imposent ici pour signaler que l'emploi de l'adverbe « spontanément » pointe seulement le fait que nos enquêtés évoquent d'eux-mêmes des exigences telles que la « motivation » ou la « culture générale ». Il n'en demeure pas moins que le discours tenu en situation d'entretien n'est jamais « spontané » mais résulte toujours en partie d'un travail de *construction* plus ou moins contrôlé.

permettant d'en affiner les contours et, à nouveau, d'en relever les nuances d'un juré à l'autre.

3.3.1. Docilité, obéissance, discernement et initiative

Nous, ce qu'on va attendre plus tard, c'est justement des gens qui soient capables de comprendre une attente et de s'y conformer, même si ça ne correspond pas à leur nature propre. C'est un peu ce qu'on attend, c'est-à-dire la flexibilité et la capacité à se mettre dans un moule.

Commissaire principal Q.

L'exigence de docilité est rarement aussi clairement formulée par nos enquêtés qu'elle l'est ici, dans les propos déjà cités, du commissaire Q. (« flexibilité », « capacité à se mettre dans un moule »). Le plus souvent, elle transparaît dans le discours plus qu'elle ne s'exprime explicitement, notamment à l'occasion de récits de prestations des candidats. Quoiqu'extérieurs au fonctionnement hiérarchique des services actifs, les psychologues eux-mêmes semblent avoir parfaitement intégré cette exigence, sinon de docilité au sens fort, au moins d'aptitude à l'obéissance. Ainsi, dans le premier extrait, Madame Q. établit un lien direct entre l'attitude de la candidate au cours de l'entretien et la difficulté présumée à obéir aux ordres. Ce lien est plus implicite dans le deuxième extrait, mais c'est bien, semble-t-il, la détection d'une forme d'indocilité potentielle qui conduit à l'élimination du candidat. Dans le dernier extrait, la référence à la discipline apparaît dans les propos de Madame V. au moment où elle évoque les rares cas de démission au cours de la scolarité en école de police. Elle montre clairement que l'aptitude à accepter la discipline est requise pour les élèves-gardiens (et avance une explication de sa possible absence chez certaines recrues).

[Mme Q. évoque longuement le cas d'une candidate fortement diplômée (Master). Au cours de l'épreuve, face aux questions qui lui sont posées et qui la mettent en difficulté, cette dernière réagit.]

Elle s'est bloquée, s'est fâchée, en prenant le truc de très haut [...] parce que, vus ses diplômes, son expérience, elle était en train de se planter à un concours qu'elle devait sentir trop bas pour elle [...]. Elle était en terrain conquis. Et ceux-là se ramassent souvent [elle rit].

Ça veut dire qu'il faut aussi montrer une forme d'humilité ?

Ben oui, parce que c'est un travail où il faut obéir aux ordres. Et donc il faut un peu tester, voir si la personne va être capable d'obéir aux ordres.

Mme Q., psychologue vacataire.

J'ai un exemple qui me revient en tête d'un candidat qui était vraiment très sûr de lui, qui impressionnait aussi par sa prestance. [...] Et puis il avait une estime de lui assez marquée, qui, jusqu'à un certain moment de l'entretien, restait une estime [insistante] très marquée. [...] Et j'ai posé une question au candidat [...] : « Si – on imagine, c'est une supposition – un des membres du jury était amené à vous dire que vous n'êtes absolument pas fait pour le métier de gardien de la paix, qu'est-ce que vous diriez pour vous défendre [...] ? ». Et là, le candidat est monté sur ses grands chevaux, c'est le cas de le dire puisqu'il s'est appuyé sur la table, et puis, le buste en avant, il nous a dit : « Mais, Madame, si vous n'êtes pas foutue de voir que je suis vraiment fait pour ce métier, c'est votre problème ! ». Alors, pour moi, là, c'était assez clair. [...] Avoir ce type de réponse, avec une agressivité dans le ton qui était employé, ça nous donnait des informations supplémentaires. Je pense que l'intérêt, c'était de mettre au grand jour ce genre de choses. [...] Vous me demandiez de citer une situation concrète où une contre-indication ou quelque chose de négatif a pu être mis à jour, bien là, oui !

Mme K, psychologue DIRE.

[Mme V. évoque le cas des élèves-gardiens qui ne vont pas au terme de leur formation en école de police].

C'est quand même un domaine particulier. [...] La personne qui arrive là, il va falloir qu'elle se mette aussi dans l'idée qu'elle va être au garde-à-vous, habillée tous pareils, avec une discipline qui n'est quand même pas hyper-facile. Si elle ne s'est pas imaginé tout ça, la personne arrive, ça lui fait comme une douche froide.

Cette difficulté à supporter l'aspect discipline, c'est souvent un motif de démission ?

Oui. [...] Oui, il y a des gens, ce n'est pas facile. C'est d'autant moins facile actuellement que les jeunes n'ont plus fait l'armée. Pour les jeunes qui avaient fait l'armée, ça paraissait même assez léger, par rapport à l'armée. L'armée, c'est beaucoup plus strict. Ici, ce n'est quand même pas le baignon. Il y a pas mal de règles à respecter [...] mais quelqu'un de normalement constitué, ça va, ça se passe bien. Mais il y a des personnes, c'est très difficile, c'est très difficile. C'est même parfois source de stress pour certains. Vous savez, il y en a parfois, ils sortent des jupons de leurs parents.

Mme V., psychologue ENP.

C'est dans les propos de ceux qui, au sein des jurys, occupent les positions les plus basses dans la hiérarchie policière (les brigadiers) que la docilité ou l'aptitude à la discipline sont le moins souvent et le moins clairement évoquées. On peut voir dans cette « omission » comme une forme de dénégation des rapports de domination dans lesquels ils sont (et, *a fortiori*, en tant qu'anciens gardiens, ont été) eux-mêmes pris, présentant l'avantage d'éviter de reconnaître et de faire connaître (à l'enquêteur) leur position dominée. Elle peut également traduire la conviction (fondée, on l'a vu) que le travail au quotidien des agents subalternes laisse, en fait sinon en droit, une large autonomie à ces derniers (autonomie dont les enquêtés concernés ont possiblement fait eux-mêmes l'expérience au cours de leur carrière).

Dans l'extrait ci-dessous, c'est au moment où il évoque ses exigences à l'égard des candidats en matière de tenue vestimentaire que le commissaire Q., est à nouveau particulièrement explicite sur le fait qu'il attend une forme de *docilité* de la part des candidats. « On a une matrice sur laquelle on va pouvoir agir » dit-il ainsi.

Vous avez les gens qui arrivent en tee-shirts, en baskets, mal rasés, qui ne vous disent pas bonjour quand ils arrivent... Vous vous dites : « ce n'est pas possible. Cette personne prétend rentrer dans la police ? Elle n'a rien compris ! » Vous interrogez n'importe quel brigadier, gardien, officier, implicitement, il y a cette pensée. [...] Ce n'est pas possible ! [...] Le candidat, même si ça ne correspond pas à sa nature profonde, qui, dans la vie de tous les jours, n'est pas comme ça chez lui, - c'est totalement artificiel – mais qui arrive, qui s'est mis en costard, qui dit : « Bonjour Monsieur, bonjour Madame », qui est propre sur lui, vous allez vous dire : « Tiens, pas mal ». [...] Et qu'est-ce qu'il a fait ? Il s'est mis dans un moule ! Et le fait d'être capable de se mettre dans un moule, pour moi, recruteur, c'est une bonne chose ! [...] Au moins, on a une matrice sur laquelle on va pouvoir agir. On a déjà quelqu'un qui est influencé par le système.

Commissaire principal Q.

Les considérations, fréquentes, sur la tenue vestimentaire appropriée, ne sont jamais aussi clairement l'occasion d'évoquer l'exigence de soumission à la hiérarchie que dans l'extrait d'entretien transcrit ci-dessus. Celle-ci transparait néanmoins également dans les propos du commissaire N., qui, après un beau jeu de mots involontaire sur l'uniforme, établit un lien entre les vêtements portés lors de l'épreuve et l'attitude au travail des recrues (« Parce que je sais que dans les services après... », dit-elle, semblant sous-entendre que le port d'une tenue « inadaptée » présage d'une incapacité à remplir correctement ses missions) comme dans ceux du brigadier-chef D. Celui-ci indique que le port de certains vêtements questionne les jurés sur la capacité du candidat à endosser l'uniforme, et, par voie de conséquence, le rôle qui lui est associé. La relation entre la présentation de soi que livre le candidat à travers sa tenue et sa capacité à intérioriser (et à se conformer à) l'ordre institutionnel en vigueur dans l'administration qu'il prétend rejoindre n'est pas totalement absente des propos du brigadier-chef C. mais elle est établie de manière plus implicite encore et sous une forme quelque peu euphémisée.

Est-ce que l'apparence du candidat joue ?

Oui ! Oui, oui, elle joue. Mais il n'y a pas de stéréotypes. D'abord parce que moi-même, je suis assez ouverte là-dessus. Je n'aime pas ce qui est trop uniforme. Au contraire. Je cherche à ce que les gens expriment une personnalité qui est la leur.

Donc, en termes de fantaisie vestimentaire, vous pourriez aller jusqu'à tolérer quoi ?

Ah non ! Alors, par contre, il faut que la tenue soit compatible avec la perspective du port de l'uniforme. C'est-à-dire que je n'aime pas que les garçons arrivent avec de grosses touffes de cheveux, parce que je sais que c'est complètement incompatible avec le port de l'uniforme. Également, je n'aime pas les filles qui arrivent avec des décolletés trop profonds ou des dos-nus ou... On n'est quand même pas au départ d'une colonie de vacances [rires]. Voyez. Donc à partir du moment où elles ont fait le choix d'une tenue compatible avec le fait qu'elles soient devant un jury, qui est, quand même, une institution, le fait qu'elle veulent rentrer dans un symbole d'une institution, de l'État...[...]. On n'est pas à la plage, on n'est pas au concert rock

machin. [...] Mais le problème, c'est qu'on a eu des garçons, s'ils ne mettent pas la cravate, ils sont en tee-shirts ! Et ça, ça ne va pas, vous comprenez. Parce que je sais que dans les services après... [...] Non, il y a quand même un minimum !

Commissaire N.

L'habit ne fait pas le moine mais on arrive quand même à voir... Quelqu'un qui vient en jeans-baskets... [...] Pour certains, on va très peu s'y attacher et on va creuser davantage, pour d'autres membres du jury, cette barrière vestimentaire va être rédhitoire. [...] Quelqu'un qui prend le soin de s'habiller correctement, je n'exige pas de lui qu'il ait la cravate, le costume parce qu'en général, ils ne savent pas le porter, ils ne sont pas à l'aise. Ça se voit. Mais quelqu'un qui est habillé... Pour moi, quelqu'un qui est habillé en jean avec une chemise, [...] je le conçois très bien. [...] Je ne m'arrête pas à la tenue vestimentaire.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Il y a des choses qui ne se corrigent pas : le respect. Parfois, on voit des gens effectivement – ben, vous étiez là – qui arrivent avec des baskets, lacets défaits, la chemise au-dessus, les mains dans les poches... Ce n'est pas un problème en soi, ce n'est pas choquant. Ça l'est, sur l'instant, quand on se pose la question : « est-ce qu'il ne va pas y avoir un travail important à faire, concernant la tenue, sur un uniforme ». [...] Ce n'est pas suffisant pour ne pas prendre le candidat mais généralement, on a une confirmation de ce que l'on pense, dans l'entretien.

Brigadier D., formateur ENP.

Par ailleurs, pour certains jurés, le respect des prescriptions déontologiques apparaît comme une priorité, qui commande que la discipline ne soit pas confondue avec l'obéissance aveugle. Madame V. tient sans doute les propos les plus explicites sur cette question et fait ainsi écho à la « théorie des baïonnettes intelligentes » évoquée, dans un extrait cité plus haut, par le commissaire N. :

On va les mettre en situation où, déontologiquement, c'est un peu léger, un supérieur hiérarchique qui malmène quelqu'un, des choses comme ça... Et on va voir comment il se situe. [...] Quelqu'un qui nous dit : « ben, non, ce n'est pas normal, par rapport à la loi ». Même s'il ne va pas nous sortir le mot « déontologique », il faut qu'il dise que ce n'est pas normal ce qui se passe, qu'il le sente.

Mme V., psychologue ENP.

Ainsi, de manière générale, les enquêtés, quels que soient leurs grades ou leurs fonctions, attendent tous des candidats une certaine capacité à reconnaître la validité de l'ordre hiérarchique et à s'y soumettre, qui suppose une disposition à obéir, à se conformer. Mais, tandis que certains exigent de la *docilité* au sens le plus fort du terme, pour d'autres, l'obéissance – nécessaire - doit s'accompagner de « discernement », en tant qu'aptitude à contester une instruction, lorsqu'elle semble présenter un caractère « manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public »¹.

Dans le même temps, parmi les premiers (comme le commissaire Q.), comme parmi les seconds (à l'instar de Mme V.), certains jurés développent parfois un discours - non exempt de jugements sociaux - autour de la vertu que présente à leurs yeux la pratique de certaines activités (sport² ou engagement associatif notamment).

Le type qui vous dit « moi, je suis passionné d'équitation, je m'occupe d'une association pour les vieux dans mon village, etc., un type qui semble impliqué et puis à côté, vous avez le candidat qui vous dit « ah ben moi, je regarde la télé, je lis *Paris-Match*, *Voici*, *Gala* », qui est sans saveur, sans odeur. [...] En gros, il y a les candidats qui sont intéressants, curieux, et puis, il y a les candidats qui sont... pffff... [geste de rejet].

Commissaire principal Q.

Il nous faut aussi quelqu'un qui soit débrouillard. Moi, je dirais, quelqu'un qui a fait des petits boulots, quels qu'ils soient. Ça, ça va être un avantage pour nous parce qu'on va se rendre compte du côté de la débrouillardise. [...] Quelqu'un de dégourdi aussi. On le voit, les gens qui font du sport, ça, ce sont des atouts. La personne qui fait beaucoup de sport, qui est en club, qui, d'un autre côté, a le Bafa³, fait des colos, anime des groupes de sport avec des

1 Article 17 du code de déontologie de la police nationale.

2 Si la pratique du sport est jugée vertueuse, c'est ici moins parce qu'elle donnerait des gages relatifs aux qualités physiques des candidats que parce qu'elle est associée au fait de se reconnaître dans certaines valeurs considérées comme désirables, et ce bien au-delà du seul monde policier. Sur ce point, voir par exemple Hidri (Oumaya) et Bohuon (Anaïs), « Faire du sport pour être embauché ? Logiques et pratiques du recrutement du personnel commercial chez Décathlon », *STAPS*, 2008/4, n° 82, p. 57-70.

3 Le Bafa (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur) permet d'encadrer, de manière

gosses... Déjà là, on va avoir un profil intéressant. Ce sont des gens qui sont multi-cartes, ils savent s'adapter aux situations, ils vont savoir travailler en groupe, ils vont savoir communiquer avec les autres. [...] Ça, pour moi, ce sont des bons profils : sportif avec activités extra-scolaires. Ce sont des gens qui sont pleins de spontanéité, nature, spontanés, qui en veulent. Ce n'est pas le gamin qui reste chez sa mère, qui ne fout rien et qui reste derrière sa console. Des comme ça, on en a plein ! Ils sont mous, ils sont mous ! Il n'y a pas d'initiative. Vous voyez ? [...] On les voit, et en entretien, c'est mauvais, ça, ce sont des gens qui sont motivés par pas grand-chose, il n'y a pas de dynamisme, il n'y a pas de plaisir, il n'y a pas d'envie.

Mme V., psychologue ENP.

La valorisation de telles activités, qui permet de faire émerger des « profils intéressants », repose sur l'idée que celles-ci constitueraient de bons indices du dynamisme et de l'énergie des candidats et préjugeraient de leurs capacités à s'adapter, à travailler en équipe, mais aussi à prendre des initiatives, aptitude qui peut, dans une certaine mesure, entrer en tension avec les exigences de discipline.

3.3.2. Le rapport à la Loi : l'« honnêteté » préférée au légalisme

Au regard des spécificités de la fonction, se demander si et dans quelle mesure le rapport à la Loi qu'entretiennent les candidats intervient dans la sélection à l'entrée dans la police nationale ne paraît pas dénué de sens. On peut alors remarquer que nos enquêtés n'évoquent pas d'eux-mêmes ce critère possible d'évaluation. Ils se justifient en invoquant l'évidence de sa prise en compte, qui dispenserait de le mentionner explicitement :

- Je suis frappé, dans ce que vous me dites, parce que vous ne parlez pas, par exemple, de... . Voilà : "un policier doit être honnête", vous ne me dites pas ça.

- Ben c'est évident ! C'est évident !

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

occasionnelle, des enfants et des jeunes dans le cadre de centres de loisirs avec ou sans hébergement.

Le type de relation à la Loi attendu semble toutefois varier selon les jurés. A tout le moins, il ne s'exprime pas dans les mêmes termes. Ainsi, le brigadier-chef C. semble penser qu'en la matière, on ne peut attendre davantage d'un gardien de la paix – parce qu'il est « humain » - que de tout autre citoyen. L'« humanité » n'est cependant pas qu'une faiblesse qui expliquerait de possibles infractions (au Code de la route par exemple), c'est aussi, semble-t-il, une qualité requise (« On attend aussi d'une fonctionnaire qu'il soit humain »), en vertu de laquelle une application stricte de la Loi serait impossible voire indésirable. Le brigadier-chef C. révèle alors sa préférence pour les candidats ayant l'« honnêteté » de reconnaître une capacité à *s'arranger* avec la Loi (en procédant à une verbalisation sélective) par rapport à ceux qui défendraient une position strictement légaliste.

Le respect de la loi, oui, d'accord, comme tout citoyen. Mais comme toute personne, on a tous fait un excès de vitesse, on a tous plus ou moins enfreint la loi parce qu'on est humain. [Elle évoque certaines questions posées aux candidats qui constituent des « mises en situation »] « Voilà, vous êtes en contrôle routier, vous interceptez un véhicule, ce véhicule vient de commettre une infraction au regard du Code de la route [...] et vous constatez que c'est votre mère qui est au volant, qu'est-ce que vous faites ? ». Moi, quelqu'un qui me dit : « Moi, je verbalise parce que c'est comme ça, il faut que je le fasse », mais non ! On attend aussi d'une fonctionnaire qu'il soit humain. Bien sûr qu'un fonctionnaire ne va pas verbaliser sa mère, on sait qu'il n'a pas le droit, qu'il a commis une infraction mais on attend quand même qu'il ait, dans ce qu'il dit, un tant soit peu d'honnêteté aussi.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Le commissaire Q. place la question sur un autre terrain. Sans que nous ayons, par la formulation de nos questions par exemple, suggéré l'emploi de ce terme, il évoque une exigence « absolue » de « moralité »¹, correspondant à l'absence de toute mise en cause dans une affaire de police.

On a une exigence de moralité qui est absolue. [...] Le fait d'avoir eu à faire,

1 Il faut cependant noter que c'est le terme qu'utilise l'institution elle-même, dans les documents ou pages Web à l'usage du public et, notamment, des candidats potentiels.

comme mis en cause, aux services de police, ne permet pas de remplir les conditions de moralité requises pour entrer dans la police.

Commissaire principal Q.

À l'« honnêteté » attendue par le brigadier-chef C., se substitue ici une conception très rationnelle et bureaucratique - que l'on pourrait qualifier d'« objective » voire d'*amorable* - de la « moralité »¹. Pour cette raison, le commissaire Q. considère d'ailleurs – il développe longuement ce point au cours de l'entretien (passage non retranscrit ici) - que les investigations « techniques » menées par l'administration (consultation des fichiers de police et de gendarmerie STIC et Judex) sont des moyens autrement plus efficaces que l'épreuve orale, pour éprouver le rapport à la Loi des candidats.

[...] Finalement, au concours, j'ai l'impression que cette question-là, cette question de la moralité des candidats est peu abordée.

Ouais... C'est difficile à aborder quand même. Si je vous demande si vous avez une bonne moralité, c'est déjà subjectif, vous allez me dire oui ! Ce n'est pas à moi de vous le demander [...]. C'est forcément un jugement extérieur. [...] Moi, ça ne me semble même pas intéressant.

Commissaire principal Q.

Madame V. semble, elle, croire en l'utilité et en l'efficacité de l'entretien (et des questions posées ou des « mises en situation ») pour mettre en évidence la relation qu'entretiennent les candidats à la Loi² et pour déceler d'éventuels comportements qu'elle juge inadaptés, comme la consommation de produits stupéfiants. Elle estime ainsi que l'épreuve permet d'obtenir, le cas échéant, un aveu presque spontané des candidats - aveu, qui est, autant que l'acte délictueux, en lui-même problématique (son « il y a peut-être un problème » relève clairement

1 On verra plus loin que la conception de la relation à la Loi défendue par le commissaire Q. est cohérente avec la représentation du métier qu'il porte et avec le rapport qu'il entretient avec l'institution.

2 Le fait qu'elle soit psychologue clinicienne n'est sans doute pas pour rien dans l'efficacité qu'elle prête à l'entretien.

de la litote) – et d'éliminer ceux qui, « au niveau moralité », ne sont pas « clean » :

En entretien, est-ce qu'on va les [les candidats] chercher sur leur rapport à la loi ?

Oui. Tout à fait. On peut évoquer, par exemple, les produits stupés, ce qu'ils pensent des produits stupés. [...] « Ben oui, j'ai déjà fumé du shit comme tout le monde ! ». Vous seriez étonnés. Des fois, on a des champions. [...] Mais bon, il y a des gens qui vous disent ça franco !

Et ça, c'est rédhibitoire ?

Ce n'est quand même pas très bon signe. Il ne faut pas exagérer quand même ! [...] Non, ce n'est pas très bon. C'est un rapport à la loi qui n'est pas bon. Si la personne vous dit ça de façon franche, c'est qu'elle ne s'en rend même pas compte. Je dirais, un gamin qui fait ça, qui fume un pétard une fois et qui ne refait pas, c'est qu'il se rend compte que c'est interdit. C'est une chose. Le gamin qui fait ça, peut-être plus d'une fois et qui, en plus, en entretien avec des policiers, le dit ouvertement, c'est une autre chose. Au niveau culpabilité, au niveau des limites, ce que je peux faire, ce que je ne peux pas faire, il y a peut-être un problème. [...] Même si le candidat est super sur tous les critères, et puis au niveau moralité, il n'est pas clean du tout, ça, ça sera rédhibitoire. [...] Vous êtes quand même sur la voie publique, avec un certain pouvoir ! Si, déjà, quand vous l'avez recruté, il est tordu, imaginez toutes les situations qu'il va avoir, il va y avoir sûrement des tentations, si déjà, vous n'êtes pas clair dans vos bottes alors que vous venez d'être recruté...

Mme V., psychologue ENP.

On voit ici que, si le légalisme strict est une disposition peu valorisée, les attentes à l'égard des candidats en matière de rapport à la Loi, autant que les manières dont l'entretien peut ou non permettre de se prononcer sur cette dimension de leur « personnalité », ne font pas l'objet d'un consensus unanime au sein des jurys.

Conclusion du chapitre

Ceux à qui l'institution délègue le soin de conduire les opérations de recrutement des gardiens de la paix sont unanimes pour considérer que les épreuves écrites et les épreuves sportives doivent contribuer à l'élimination des candidats insuffisamment dotés des compétences généralistes (maîtrise de la langue, aptitudes cognitives et physiques) que requiert à leurs yeux l'activité policière. Indispensables de ce point de vue, ces épreuves ne suffiraient toutefois pas à sélectionner de futurs « bons policiers ». Pour ce faire, c'est en effet la compatibilité de la « personnalité » des candidats aux exigences du métier qu'il conviendrait d'éprouver. Les recruteurs, doutant peu de leur propre faculté de jugement, se montrent confiants dans la capacité de l'entretien oral à réaliser cette opération. Ce dernier permettrait en effet d'évaluer les « qualités de réflexion » des candidats, de se prononcer sur l'authenticité de leur « motivation » pour entrer dans le métier, de détecter les « pathologies » psychiques et de repérer les dispositions individuelles adaptées. En ce sens, c'est à l'occasion de cette épreuve que la composante *spécifique* (c'est-à-dire propre à l'institution) du droit d'entrée peut être exigée des candidats. Pour autant, les jurés ne s'accordent pas parfaitement sur la nature et le montant de ce droit d'entrée. Ce chapitre a en effet permis de mettre en évidence la pluralité et la relative hétérogénéité de leurs attentes à l'égard des candidats. Que ces attentes soient explicitement formulées ou qu'elles transparaissent de manière plus diffuse dans leurs propos, à l'occasion de récits évoquant des souvenirs de prestations de candidats ou d'événements de leur vie professionnelle (forcément reconstruits lors de - et pour - l'entretien), elles indiquent que les membres de l'institution ne partagent pas tous la même conception du « bon gardien de la paix » (ni, plus généralement, la même vision de la police). La coexistence de ces conceptions divergentes (et sans doute

inégalement légitimes au sein de l'institution) est à mettre en relation avec la structure hiérarchisée des positions dans l'institution et la pluralité des intérêts et des expériences de travail qu'elle induit : cela se traduit notamment dans le fait que les attentes d'un brigadier ont de grandes chances d'être différentes de celles d'un commissaire. Pour autant, il serait extrêmement réducteur de chercher l'origine des différentes prises de position dans la seule structure des positions au sein de l'institution. Aux clivages verticaux, s'ajoutent en effet des clivages horizontaux. Ainsi, des différences sensibles s'observent également entre des agents occupant des positions similaires. Elles trouvent leur origine – nous y reviendrons dans la partie suivante - dans des effets de trajectoire - au sein de l'institution mais également dans l'espace social -, et, plus généralement, dans les dispositions diverses dont ils sont porteurs, acquises dans et hors de l'institution.

Conclusion de la deuxième partie

Dans la première partie de cette thèse, nous avons cherché à reconstruire, à partir des *textes* qui définissent les modalités, les contenus et les attendus des épreuves du concours, le *modèle* de gardien de la paix recherché par l'institution. Certaines dimensions de ce *modèle* sont assez précisément caractérisées et, dans la mesure où les épreuves consistent en des opérations codifiées d'enregistrement d'une performance mesurée à l'aide de critères identifiés et « objectifs », l'institution peut être assurée que la sélection repose bien sur une évaluation du degré de correspondance des prestations des candidats à ses attentes.

En inscrivant, en 1986, une épreuve d'entretien au programme du concours, l'institution a ajouté une nouvelle dimension au *modèle*, exigeant dorénavant des candidats qu'ils démontrent leur motivation et l'adaptation de leur « personnalité » au métier auquel ils postulent. Pour autant, la mise en œuvre de cette épreuve n'a pas donné lieu à l'élaboration d'un corpus dense de prescriptions institutionnelles, auxquelles les recruteurs auraient dû se soumettre et pu se référer. En n'attribuant pas de contenu substantiel aux termes employés pour caractériser ses attentes, l'institution laisse une grande marge d'appréciation aux jurés, à qui il revient de déterminer les ressources valorisées, les « qualités » dont devraient être dotées les recrues. D'une certaine manière, chaque membre de chaque « atelier de jury » est alors en mesure de contribuer à définir le droit d'entrée qui sera exigé des candidats. Or, la manière dont les jurés (ne) sont (pas) « choisis » ne permet de garantir ni l'adéquation de leur conception du « bon gardien » aux exigences institutionnelles, ni la compatibilité mutuelle de ces conceptions, quand bien même leur engagement volontaire dans le dispositif résulte d'un même type de rapport à l'institution. De fait, s'ils en reprennent à leur

compte les termes, les jurés proposent des interprétations différentes des rares instructions qui leur sont données. Dès lors, en théorie du moins, les candidats peuvent être évalués, y compris s'ils font face au même jury, à l'aune d'attentes diverses et parfois concurrentes, et éventuellement selon des modalités variées puisque les jurés n'ont pas tous la même conception de l'entretien. On peut alors s'interroger sur la manière dont se construit le jugement dans cette configuration. C'est à cette interrogation que répond la partie suivante.

Troisième partie :
Pratiques et construction du jugement.
Le concours dans les faits
et dans les gestes

Introduction

Dans la partie précédente, nous avons mis en évidence le caractère peu sélectif des modes d'accès au rôle de *gate-keeper* et le faible contrôle formel s'exerçant sur ceux qui, pour l'essentiel, s'auto-désignent plus qu'ils ne sont désignés (ou choisis) pour contrôler l'entrée dans l'institution. Dès lors, il est, somme toute, peu surprenant qu'ils proposent des définitions différentes voire divergentes des exigences qu'il convient de faire valoir (du *droit d'entrée* exigible) et défendent ainsi des conceptions variées du *modèle* de gardien de la paix.

Si les conditions de l'enquête (voir la deuxième section de l'introduction générale de cette thèse) laissent supposer que les entretiens avec les jurés permettent de mettre en évidence leurs représentations, que, dit autrement, ces deniers *disent ce qu'ils pensent* et *pensent ce qu'ils disent*, on ne saurait cependant « prétendre [en collectant des discours] accéder aux pratiques »¹. Pour rendre compte des conditions dans lesquelles le droit d'entrer dans l'institution est accordé ou refusé, il convient alors de s'interroger sur la mise en œuvre effective du dispositif de contrôle de l'accès, d'être attentif aux modalités d'appropriation concrète des prescriptions officielles, d'examiner les manières dont est interprété (au sens, cette fois, de « joué ») le rôle de juré. De ce point de vue, comme

1 Lahire (Bernard), *Tableaux de famille*, Paris : Hautes Études, Le Seuil, 1995, p. 64. L'hypothèse forte d'une adéquation des discours et des pratiques, paraît en effet largement contestable, ne serait-ce que parce qu'elle engage le postulat, lui-même très critiquable (voir par exemple Bourdieu (Pierre), Chamboredon (Jean-Claude), Passeron (Jean-Claude), *Le métier de sociologue*, Paris : Mouton-Bordas, 1968), de transparence à soi de l'acteur. Sur un objet éloigné du nôtre, et parmi bien d'autres références possibles, les travaux de Jérôme Deauvieu montrent bien les limites de ce qu'il nomme une « vision adéquatationniste » (Deauvieu (Jérôme), *Enseigner dans le secondaire. Les nouveaux professeurs face aux difficultés du métier*, Paris : La Dispute, 2009, p. 130).

l'épreuve orale du concours de recrutement des facteurs¹ ou l'audition des danseurs qui « inscrit sa particularité dans la confrontation *in vivo* entre un chorégraphe-employeur et des danseurs en compétition les uns avec les autres dans un même espace et une même temporalité »², l'épreuve d'entretien constitue un terrain d'observation particulièrement pertinent pour appréhender les principes et catégories de jugement effectivement mobilisés.

Comment, en l'absence de règles formelles précises, l'épreuve est-elle conduite ? Comment se forme le jugement ? Comment interviennent dans la construction de ce jugement les attentes différenciées des jurés ?

Précisions méthodologiques

Puisqu'il s'agit de s'intéresser aux « comportements effectifs des individus travaillant ou agissant dans un cadre institutionnel ou réglementaire dont ils donnent une interprétation pratique dans le courant de leurs actes ordinaires »³, c'est-à-dire ici aux modalités (possiblement variées) d'appropriation du rôle de juré, le recours à l'observation directe apparaît comme une méthode d'investigation particulièrement fructueuse, pour peu que soient contrôlés les effets sur les pratiques qu'elle peut induire⁴. Dans le cas présent, tout indique que les jurés (comme, en outre, les candidats, à qui, dans les premières secondes de l'entretien, nous étions présentés comme extérieurs au jury, et qui, à compter de ce moment, n'ont eu de regard que pour ce dernier) ont tenu leur rôle comme ils l'auraient fait en l'absence de spectateur extérieur. Absorbés par leur tâche, pris

-
- 1 Cartier (Marie), « Nouvelle exigences dans les emplois d'exécution des services publics », art. cité.
 - 2 Sorignet (Pierre-Emmanuel), « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses*, 2004/4, n°57, p. 65). Comme l'audition, l'entretien « constitue un observatoire privilégié des [...] exigences pesant sur les candidats à l'entrée » (*ibid.*).
 - 3 Peretz (Henri), *Les méthodes en sociologie, L'observation*, Paris : Ed. La Découverte, 1998, p. 21. Voir également Arborio (Anne-Marie) et Fournier (Pierre), *L'enquête et ses méthodes : L'observation directe*, Paris : Armand Colin, 2008 ainsi que Avril (Christelle), Cartier (Marie), Serre (Delphine), *Enquêter sur le travail, op. cit.*, p. 73 et suiv.
 - 4 La notion de « paradoxe de l'observateur » alerte en effet sur la possibilité que la situation d'enquête puisse contribuer à créer la réalité qu'elle prétend décrire ou au moins à l'influencer au point d'en faire un artefact. Voir par exemple Labov (William), *Sociolinguistique*, Paris : Minuit, 1976, p. 289 à 290.

dans le jeu, ils ont manifestement oublié rapidement notre présence¹, au point de tenir parfois, au moment des délibérations, des propos visiblement non (auto-) contrôlés sur les candidats, la police nationale en général ou sur certains de ses membres en particulier, dont nous livrons ici un exemple caractéristique, extrait de notre journal de terrain :

Lors de la délibération qui suit la prestation d'un candidat ADS mal noté, un échange s'engage entre deux jurés, un lieutenant et un commissaire. Le psychologue et le gradé écoutent sans intervenir.

Le lieutenant : - Chez nous, les ADS, ils ne branlent rien! Il y a la mère N. [*commissaire principale de police, qui siège elle-même dans les jurys*] qui a débarqué chez nous, elle s'est mise dans l'idée de faire quelque chose pour nos ADS.

Le commissaire : - ils sont foutus alors !

Notes de terrain - Jury 4 - Brincieux

Il convient de rappeler que la possibilité d'assister en tant qu'observateur aux épreuves d'un concours de la fonction publique est un droit théoriquement garanti à tout citoyen. Mais c'est, semble-t-il, un droit peu utilisé, au moins pour ce qui concerne la police nationale², y compris par les chercheurs en sciences sociales³. Nous n'avons cependant jamais à nous prévaloir de ce droit. Mentionner le fait que notre enquête est officiellement autorisée suffit à vaincre les quelques réticences que nous rencontrons parfois⁴. Par ailleurs, à Brincieux, le fait d'être présenté aux jurés par le capitaine W. (voir la deuxième section de l'introduction générale) facilite davantage encore notre démarche. La Loi ne prévoit toutefois pas qu'un observateur étranger à l'institution qui organise un concours puisse assister aux délibérations. Pourtant, à une exception près, aucun jury n'oppose de refus à notre demande, ce qui paraît relativement inédit⁵. Là

1 Il faut cependant noter - nous y reviendrons - qu'en deux ou trois occasions, lors des délibérations, nous avons été pris à témoin, interpellés, voire sollicités pour commenter une prestation ou un jugement.

2 Ainsi, aucun des membres des jurys rencontré n'avait auparavant été confronté à une telle demande.

3 À notre connaissance, seul le sociologue Dominique Duprez s'est intéressé aux épreuves du concours de recrutement des gardiens de la paix et a pu y assister. Voir Duprez (Dominique), Pinet (Michel) et al., *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances*, Rapport cité.

4 Beaucoup des jurés rencontrés semblent d'ailleurs ignorer le droit en la matière. Certains ont ainsi manifesté la crainte que notre présence puisse être une cause de recours devant un tribunal administratif. Nous leur avons alors suggéré de « se couvrir » en sollicitant l'accord des candidats. Peu l'ont fait (le plupart se contentant d'informer les candidats de notre présence à titre d'observateur extérieur au jury) et n'ont essuyé aucun refus, ce qui, vu le contexte, n'est guère étonnant.

5 Plusieurs chercheurs (nous pensons notamment à Ludivine Balland et Mary David), travaillant

encore, il semble que, bien que personne n'exige de la consulter, l'habilitation officielle (rédigée dans des termes très généraux ne nous autorisant pas explicitement à être présent lors des délibérations), joue comme un sésame. Tout se passe comme s'il suffisait d'en mentionner l'existence pour que les jurés supposent qu'elle nous donne le droit de faire ce que nous demandons de pouvoir faire.

A Villeroi toutefois, où nous ne disposons pas d'un appui équivalent à celui que nous fournit le capitaine W. à Brincieux, un juré (psychologue de la DIRF de Villeroi) s'oppose à notre présence aux délibérations, invoquant, sans autre précision, leur caractère confidentiel. Alors que, dans les autres jurys, nous vainquons sans difficulté les (rares) hésitations en arguant du fait que les délibérations nous ont été ouvertes antérieurement à Brincieux, l'existence de ce précédent ne suffit pas à convaincre le psychologue. Les délibérations nous restent donc inaccessibles dans ce jury. Pourtant, juste après la discussion qui suit la prestation du dernier candidat de la demi-journée d'épreuves, le même psychologue vient nous proposer de rencontrer le jury. Sur le trajet vers la salle d'examen, il revient brièvement sur son refus, s'en excusant presque, tout en se disant attaché à la confidentialité des débats. Pendant une vingtaine de minutes, le jury va ensuite nous exposer le résultat des délibérations (note, explicitation du jugement) pour chacun des candidats que nous avons observés¹.

Le matériau empirique produit se compose d'un ensemble de notes prises pendant les épreuves et la phase de délibération qui suit la prestation de chaque candidat. Les notes, consignées sur le moment dans un journal de terrain, ont été relues et réécrites dans un second temps. Ces notes contiennent toutes les informations permettant l'identification des jurés (nom, sexe, grade ou fonction...) et des candidats (sexe, origine sociale...); des descriptions des comportements et attitudes des différents acteurs en interaction dans la situation; des transcriptions des échanges verbaux lors des épreuves ou pendant les délibérations² ainsi que des commentaires personnels (questions ou hypothèses formulées sur le moment ou *a posteriori*, impressions subjectives, éléments d'analyse et de comparaison). Ces notes sont issues de séries d'observations de l'épreuve d'entretien réalisées dans deux centres d'examen différents, lors des épreuves de la deuxième session annuelle de 2007 et de la première session de

sur les concours de recrutement des professeurs de l'enseignement secondaire, nous ont ainsi fait part des refus que leurs demandes d'assister aux délibérations se sont systématiquement vues opposer.

- 1 Les informations que nous obtenons alors sont d'un très grand intérêt, puisque les jurys sont amenés à justifier à notre intention leur décision, pour des prestations auxquelles nous avons nous-mêmes assisté. À plusieurs reprises, nous serons même sollicités pour donner notre avis, ce qu'évidemment, nous n'avons pas fait, mais ce qui a nous a permis d'approfondir la discussion avec les jurés.
- 2 Nous avons fait le choix de transcrire aussi fidèlement que possible les propos ainsi captés, de donner parfois des indications sur le ton sur lequel ils sont énoncés, afin de mieux les donner à « entendre ». Il s'agit de tendre vers une description de la situation la plus juste possible.

2008 (25 prestations et délibérations observées, soit 5 jurys différents¹) pour l'un, lors de la session unique de 2011 (12 prestations, 3 jurys différents) pour l'autre. Si elle n'avait pas pour objectif de vérifier une hypothèse énoncée *a priori* (dans le cas contraire, le chercheur s'expose au risque de ne « voir » que ce qu'il compte trouver), l'observation était néanmoins orientée par un questionnement (sans lequel l'enquêteur se condamne peut-être à « ne rien voir »)² relatif à l'homogénéité ou l'hétérogénéité des pratiques des jurés. Il s'agissait donc de repérer autant ce qui, d'une prestation à l'autre, d'un évaluateur à l'autre, d'un jury à l'autre, se retrouvait de manière régulière, que ce qui pouvait apparaître singulier, pour, ensuite, interroger les facteurs ou les conditions sociales produisant l'homogénéité ou l'hétérogénéité³. Dans le premier centre d'examen (Brincieux), dépendant du SGAP de Villers, nous avons cumulé les prestations observées jusqu'au moment où il nous est apparu que l'observation d'une prestation de plus (avec un même jury d'abord, avec l'ensemble des jurys ensuite) aurait eu un « rendement » faible⁴. En 2011, nous avons mené une autre série d'observations dans un deuxième centre (Villeroi), relevant du SGAP de Donville. Cette forme de « retour sur le terrain » a permis de questionner le degré de « saturation » atteint par la première série d'observations et le caractère généralisable des données obtenues. Elle a ainsi montré que les pratiques régulières observées dans un centre l'étaient également dans l'autre et semblaient donc d'une part indépendantes des contextes locaux, d'autre part relativement stables sur un court intervalle de temps.

Les données issues des observations n'ont été ni produites ni interprétées indépendamment des entretiens avec les enquêtés. C'est ainsi que certaines questions posées en entretien ont été suscitées par des éléments observés lors des épreuves ou que des propos tenus en entretien peuvent venir éclairer certaines pratiques (conduisant, dans certains cas, à mettre en évidence des décalages ou des contradictions entre les pratiques effectives et les propos tenus). L'analyse que nous proposons dans ce chapitre s'appuie donc moins sur la juxtaposition

-
- 1 Lorsque des extraits du journal d'enquête seront mobilisés, chaque atelier de jury sera identifié par un numéro et par le nom du centre.
 - 2 Ainsi présentée, notre approche se situe quelque part entre une démarche hypothético-déductive pure selon laquelle les données ont vocation à valider ou invalider une théorie construite *a priori* et une démarche inductive selon laquelle ce sont les données qui permettent l'élaboration théorique. Voir par exemple Glaser (Barney G.) et Strauss (Anselm A.), *La découverte de la théorie ancrée, Stratégies pour la recherche qualitative*, Paris : Armand Colin, 2010.
 - 3 Sauf à prétendre « tout voir » de chacune des situations d'entretien et à multiplier à l'infini les situations observées, il est, par définition, impossible d'« épuiser » la singularité, *i.e.* de rendre compte de manière exhaustive de l'hétérogénéité et de la diversité des pratiques.
 - 4 Le rendement marginal de l'observation n'est jamais nul. La détermination du moment où il est suffisamment faible pour que le terrain puisse être quitté « sans regret » est difficile et le choix fait par le chercheur toujours susceptible d'être contesté (Arborio (Anne-Marie) et Fournier (Pierre), *L'enquête et ses méthodes : L'observation directe, op. cit.*, p.42). C'est en tout cas moins une logique de représentativité ou d'exhaustivité qui doit présider à ce choix qu'une logique de saturation (Barbot (Janine), « Mener un entretien de face à face » *in* Paugam (Serge) (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris : PUF, 2010).

des données, tirées de l'observation des pratiques d'une part, issues des entretiens d'autre part, que sur leur combinaison et leur articulation. Par ailleurs, nous disposons des données produites à partir du traitement des informations contenues dans le dossier des candidats et notamment des notes obtenues à l'épreuve d'entretien.

Le chapitre 5 (Les formes (bien peu bureaucratiques) de la mise à l'épreuve) s'attache à l'étude des manières de conduire l'épreuve d'entretien et des pratiques d'évaluation. Il s'agit de s'intéresser au travail d'appropriation des règles et des formes de l'épreuve opéré par les jurés. Le chapitre suivant (Chapitre 6. Les fondements du jugement) cherche à rendre intelligibles les critères d'évaluation effectivement mobilisés par les examinateurs.

Chapitre 5. Les formes (bien peu bureaucratiques) de la mise à l'épreuve

Introduction

Dans ce chapitre, ce sont les conditions concrètes de la mise à l'épreuve des futures recrues que nous interrogeons. Nous nous intéressons à l'économie du dispositif, aux formes qu'il peut prendre dans le cours des interactions entre les jurés d'une part, entre les jurés et les candidats d'autre part. Quel(s) rôle(s) les recruteurs endossent-ils, comment le jouent-ils ? Chacun des candidats est-il soumis à la même épreuve que ses concurrents ou observe-t-on des variations importantes d'un jury à l'autre ? Quels sont, le cas échéant, les facteurs qui permettent de rendre compte de ces variations ?

Alors que les *textes* laissent une grande latitude aux examinateurs dans la manière de conduire l'entretien, l'observation du déroulement de l'épreuve met paradoxalement en évidence une certaine homogénéité des pratiques, témoignant de l'existence d'une socialisation au concours commune à l'ensemble des jurés (1. *Des pratiques (partiellement) standardisées*). Toutefois la standardisation est incomplète. Elle laisse une place à l'improvisation, à l'expression des dispositions individuelles et au jeu des rapports de pouvoir et de domination (2. *Des libertés prises avec la tradition ou « Variations sur le thème »*). Par ailleurs, les procédures mises en œuvre pour évaluer les candidats sont très peu formalisées. (3. *Des procédures peu formalisées d'évaluation et de notation*).

1. Des pratiques de conduite de l'épreuve (partiellement) standardisées

D'un atelier à l'autre, l'économie générale de l'épreuve d'entretien présente de nombreuses similitudes. C'est vrai de l'organisation spatiale du dispositif (que l'on retrouve à l'identique dans d'autres dispositifs de recrutement), de son déroulement dans le temps, comme des formes du questionnement auquel sont soumis les candidats.

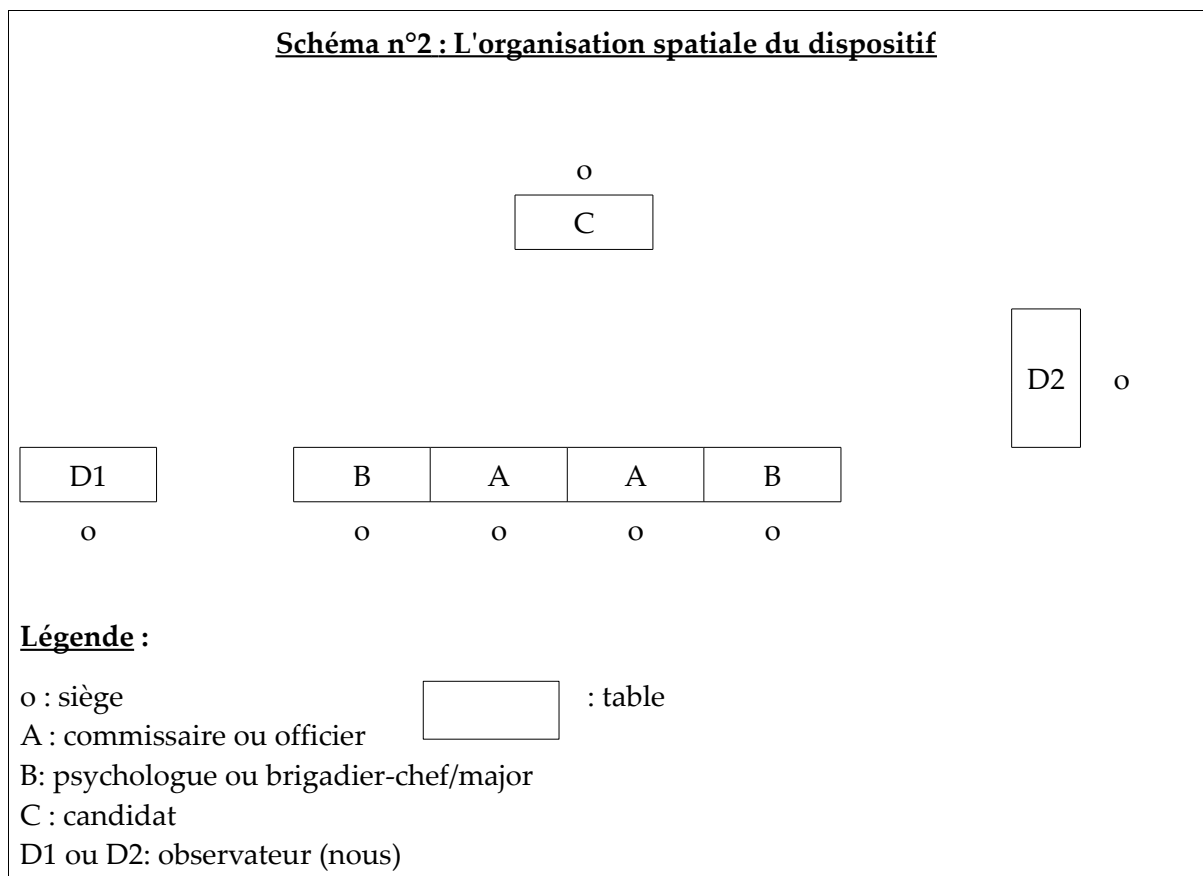
1.1. Une organisation générale commune

Les épreuves ont lieu dans un bâtiment administratif¹. Un hall ouvert, garni de sièges, sert de lieu d'attente pour les candidats. Un des jurés de l'atelier qui les recevra vient les y chercher tour à tour pour les conduire jusqu'à la salle d'examen. Chaque atelier est en effet installé dans une salle (de type salle de réunion ou salle de classe) qui lui est propre. Les jurés sont assis les uns à côté des autres, une table devant eux, face au candidat. Trois ou quatre mètres séparent les premiers du second. Les jurés sont, conformément à une disposition réglementaire, en tenue civile, les candidats n'étant censés connaître ni leur fonction ni leur grade. Toutefois, les places dans le rang qu'ils forment sont toujours distribuées de la même manière, le commissaire et l'officier membre du corps de commandement occupant les positions centrales (voir le schéma n°2 ci-dessous : « L'organisation spatiale du dispositif »).

Bien qu'elle ne résulte pas de l'application d'une règle formelle, cette

¹ Dans un des centres, il s'agit de l'école de police elle-même. Dans l'autre, c'est une partie d'un bâtiment appartenant à une autre administration qui est utilisé.

disposition ne doit sans doute pas grand-chose au hasard. Tout indique qu'elle reproduit matériellement la hiérarchie des grades et positions. Nous avons eu l'occasion d'assister à l'installation des jurés d'un atelier au début d'une journée d'épreuve : l'attitude des uns et des autres témoigne assez clairement de leur intériorisation de cette hiérarchie puisque, sans même le dire, et sans que cela suscite quelque discussion, le commissaire est venu de lui-même se placer au centre du rang, bientôt suivi par l'officier, le brigadier-chef et la psychologue s'asseyant ensuite aux places les plus éloignées¹.



1 L'emplacement que nous pouvions occuper en tant qu'observateur a, lui, donné matière à réflexion et discussion. Tenant compte du souhait que nous avons exprimé de pouvoir observer tant les candidats que les membres du jury, ces derniers ont facilement accepté de nous laisser occuper une place « stratégique ». Certains jurés ont néanmoins insisté pour faire en sorte que cette place laisse le moins d'ambiguïté possible aux yeux des candidats quant à notre extériorité par rapport au jury, ce qui était par ailleurs conforme à notre vœu.

D'importantes similitudes sont également repérables d'un jury à l'autre dans l'organisation de l'épreuve dans le temps, dans la succession des différentes séquences de l'entretien ainsi que dans les questions adressées aux candidats.

Avant qu'un des examinateurs n'aille chercher le candidat et ne le fasse entrer, le commissaire, qui préside, *de jure* et le plus souvent *de facto*, l'atelier, s'empare du dossier de candidature et donne lecture d'une fiche indiquant l'état-civil, le type de baccalauréat et autres titres scolaires éventuellement détenus, le statut actuel (étudiant, salarié...), et, parfois, la profession des parents. Lorsque le candidat se présente au concours interne, son dossier comprend en outre une grille d'évaluation sur sa « manière de servir » en tant qu'ADS, complétée et fournie par son chef de service. Cette grille sert moins à valider des connaissances et savoir-faire professionnels que des savoir-être et des dispositions individuelles. Les chefs de service des candidats-ADS sont ainsi amenés à se prononcer sur la « curiosité professionnelle », la « maîtrise de soi » (leur « impulsivité » ou leur « agressivité »), la « prise d'initiative », la « vitalité », la « maturité », les qualités de leurs « relations avec le public ou ses collègues », la « tolérance », la « courtoisie », la « capacité à s'affirmer », la « tenue » et l'« hygiène », le « respect des règles », « du matériel et des locaux », « de la hiérarchie » dont ces derniers font preuve¹. Sur un de ces documents, un chef de service note, à propos d'un ADS qu'il a sous ses ordres : « sérieux », « respect de la hiérarchie », « maîtrise de soi », « bonne moralité », « ponctuel », « d'humeur égale », « sympathique », « de nature pondérée », « doté d'altruisme », « courtois », « dynamique », « bon esprit », « discipliné et sérieux ». Un autre signale que l'ADS « effectue les missions qui lui incombent dans la bonne humeur et avec détermination », est « à l'écoute et discipliné », dispose « de grandes qualités humaines et intellectuelles », se montre « dynamique, curieux, loquace et intrépide, lucide et stable, d'une loyauté sans

1 Extrait du journal d'enquête, notes prises en juillet 2011. Cette liste présente ainsi l'ensemble des caractéristiques attendues de l'ADS-modèle.

faillie ». Il conclut ainsi : « comportement exemplaire, mérite vraiment d'intégrer le corps d'encadrement et d'application ».

Le psychologue commente ensuite brièvement les résultats des tests psychométriques que le candidat a subis en même temps que les épreuves écrites d'admissibilité : ces résultats portent sur les « aptitudes intellectuelles » et des « éléments de personnalité » tels que l'« anxiété », la « confiance en soi » et l'« estime de soi », la « capacité d'initiative », la « capacité à s'intégrer dans un groupe », l'« altruisme » ou le « contrôle émotionnel »¹.

Cette première séquence dure deux ou trois minutes au terme desquelles un examinateur va chercher le candidat. Ce dernier est invité à se présenter et à exposer ses « motivations », après quoi il est soumis aux questions des examinateurs. On peut alors constater que, d'un candidat à l'autre, d'un jury à l'autre, les champs d'interrogation sont identiques et même que certaines questions sont posées dans des termes similaires. Le candidat est ainsi amené à revenir sur les raisons qui lui font passer le concours. Des questions précises, juridiques (sur le code de procédure pénale) ou techniques (types d'armes par exemple), directement liées à l'exercice du métier policier, sont posées aux ADS, tandis que les « externes » sont interrogés sur l'organisation générale de la police, les différents services, les grades. Les examinateurs recourent également à un procédé appelé « mise en situation » dans le langage indigène : les candidats doivent exposer les réactions qui seraient les leurs dans telle situation qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice du métier. Les situations proposées par les examinateurs semblent être puisées dans un répertoire très limité puisqu'elles se retrouvent d'un entretien à l'autre. Chacun se voit ainsi demander s'il verbaliserait un proche (sa femme, son compagnon, sa mère ou son supérieur hiérarchique selon les cas) après l'avoir interpellé(e) pour une infraction mineure

1 Nous empruntons ici les catégories indigènes, telles qu'elles apparaissent dans les propos des psychologues.

(le non-respect d'un feu tricolore par exemple). Il est également amené à expliquer la décision qu'il prendrait dans tel cas de rébellion ou de prise à partie violente des forces de l'ordre. Enfin, l'entretien est émaillé de questions dites « de culture générale » ou « d'actualité ».

Ainsi, dans son économie générale, l'épreuve d'entretien est relativement standardisée : les pratiques des examinateurs présentent une certaine homogénéité, sur laquelle il faut s'interroger.

1.2. Un apprentissage du rôle « sur le tas »

Nous avons déjà évoqué le rôle de la formation dispensée aux jurés par les DIRF, en pointant les limites de son action qui tiennent à son caractère très ponctuel, à sa durée limitée ainsi qu'au fait que certains examinateurs y échappent. S'il est néanmoins probable que cette formation contribue dans une certaine mesure à cette standardisation de l'épreuve, l'apprentissage du rôle se fait, pour l'essentiel, « sur le tas », par l'observation des pratiques des autres membres du jury. Il résulte bien plus d'un processus de socialisation par les pairs que d'une action programmée de l'institution, comme le montrent ces extraits d'entretien :

Est-ce que vous avez suivi une formation particulière pour devenir membre du jury ?

Non. Non. Je dirais que souvent, on se renseigne par rapport aux anciens membres du jury pour savoir comment ils travaillent et puis... puis après il y a aussi le contact avec la DRRF, ou là, il est quand même bien dit que si un doute subsiste, mieux vaut ne pas prendre le candidat que de prendre un candidat qui est mauvais.

Mais donc pas de consigne particulière, y compris quand c'est la première fois ?

Oui. En règle générale, quand on est membre du jury, celui qui n'a jamais fait d'entretien de recrutement, les deux-trois premiers, il essaye de voir comment les autres membres du jury travaillent. Je ne dis pas que c'est la seule et unique

façon de travailler mais... et puis après, ça se passe très bien.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Une personne qui ne serait pas formée, dont on ne pourrait pas se passer [...], on la fait fonctionner dans un jury où il y a trois personnes qui fonctionnent déjà depuis un certain temps et qui ont l'expérience des jurys. Ça permet de faire une forme de tuilage.

Mme K, psychologue DIRF.

Ce processus de socialisation au concours et par le concours, qui opère aussi lors des discussions informelles (pendant les repas, entre deux candidats...) entre jurés, et que rendent possible le « tuilage » évoqué par Mme K. et la circulation des examinateurs d'un atelier à l'autre, d'une session à l'autre (voire – pour ce qui est des commissaires notamment - d'un centre d'examen à l'autre), assure une transmission des manières de conduire l'épreuve, des modes et des formes d'interrogation. Se constitue ainsi un fonds commun de pratiques, mobilisé par tous et qui reste en grande partie impensé. Il existe donc une forme de « tradition » de l'épreuve, que personne ne songe réellement à remettre en cause et qui explique l'homogénéité relative des pratiques et leur stabilité dans le temps. Mais la tradition « n'a pas l'étiquette inflexible, le protocole immuable. Bref la tradition, supposée être conservation, manifeste une singulière capacité à la variation, ménage une étonnante marge de liberté à ceux qui la servent (ou la manipulent) »¹.

1 Lenclud (Gérard), « La tradition n'est plus ce qu'elle était... Sur la notion de "tradition" et de "société traditionnelle" en ethnologie », *Terrain*, n° 9, octobre 1987, p. 110-123.

2. Des libertés prises avec la tradition ou « Variations sur un thème »

Dès lors, en effet, que l'on entre dans les détails, l'on peut, par-delà l'homogénéité dans la conduite globale du dispositif, repérer des variations significatives dans les pratiques, d'un atelier à l'autre comme d'un examinateur à l'autre. Si la métaphore théâtrale chère à Erving Goffman¹ est adaptée pour caractériser les situations observées (dans une certaine mesure, nous assistons à des *représentations* différentes d'une même *pièce*), une métaphore musicale pourrait également être employée pour mettre en évidence la variabilité des pratiques. Ainsi, à l'instar de musiciens de *blues*, héritiers assumés d'une longue tradition, interprétant à leur manière, c'est-à-dire *en improvisant*, un standard doté d'une structure pré-définie², les examinateurs, quoique contraints (autant qu'habilités) par un cadre réglementaire (très « souple ») et une « tradition » informelle de l'épreuve, disposent de marges d'action pour jouer leur partition. Dans ce travail d'appropriation (plus que d'invention ou de ré-invention) interviennent les positions hiérarchiques et sociales et les dispositions individuelles.

1 Voir notamment Goffman (Erving), *Les cadres de l'expérience*, Paris : Minuit, 1991. A propos de l'usage de la métaphore théâtrale dans les sciences sociales, Giovanni Busino note toutefois qu'« il n'y a aucun isomorphisme entre la scène théâtrale et la vie sociale, entre les sujets sociaux et les acteurs, entre l'intrigue d'une pièce de théâtre dont le déroulement et la fin ont été agencés préalablement et qui sont donc connus à l'avance, et l'imprévisibilité de l'enroulement de l'existence sociale faite souvent d'actions aux conséquences non voulues et de réactions et résultats parfois aux effets paradoxaux ou pervers » (Busino (Giovanni), « La place de la métaphore en sociologie », *Revue européenne des sciences sociales*, XLI-126, 2003, p. 98).

2 Le plus souvent, un morceau de *blues* est construit comme la répétition d'un cycle de douze mesures. Les mesures qui composent le cycle alternent, dans un ordre et selon un schéma presque toujours identiques, des accords de degrés I, IV et V. Un même morceau peut donner lieu à des versions très différentes dans la mesure où il est habituel que les interprètes décident du *tempo* et même de la tonalité. Par ailleurs, une fois la tonalité définie, les musiciens solistes sont amenés à improviser et, là encore, leurs interventions (choix de la gamme, type de jeu) contribuent à donner une coloration particulière au morceau.

2.1. Le choix de la *tonalité* et le poids des clivages structurels¹

D'un atelier à l'autre, c'est d'abord la *tonalité* donnée à l'entretien qui peut changer. Ainsi, dans certains ateliers, les candidats sont accueillis d'une manière presque cordiale, se voient présenter de manière détaillée les objectifs de l'entretien et sont parfois invités à « se détendre » (quoique l'efficacité de cette invitation soit probablement nulle) alors que, dans d'autres au contraire, l'accueil est froid, presque martial :

Le commissaire commence par féliciter chaque candidat pour avoir été admissible, sur un ton très encourageant.

Notes de terrain - Jury 2 - Brincieux

Le commissaire, souriant, à un candidat :

« Vous êtes stressé, là. Ça se voit. Posez les mains sur la table, soufflez un bon coup. Ça va bien se passer »². Puis, sur un ton très bienveillant : « Alors, à quel moment vous avez eu cette vocation ? Parlez tranquillement, sereinement. Comment est née cette volonté de devenir gardien de la paix ? »

Notes de terrain - Jury 4 - Brincieux

Le commissaire, sur un ton plutôt martial, à un candidat :

« Nous irons sur les terrains personnel ou professionnel, on vous prévient »

Notes de terrain - Jury 3 – Villeroi

Lorsque l'accueil du candidat s'est voulu martial, la suite de l'entretien reste sur la même tonalité tandis que les jurys les plus « accueillants » de prime abord peuvent ensuite interroger les candidats de manière abrupte voire agressive, leur

1 Goffman (Erving), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi, op. cit.*

2 Lorsqu'il ne nous a pas été possible de noter sur le moment les propos exacts tenus par nos enquêtés (examineurs ou candidats) et adressés aux autres protagonistes de la scène, nous les transcrivons au style indirect ou indirect libre. Quand la prise en notes du *verbatim* a été possible, nous avons fait le choix de la plus grande fidélité possible aux propos tenus, afin d'en préserver l'« oralité ». La transcription des entretiens que nous avons menés avec les jurés a fait davantage l'objet d'un travail de réécriture, gommant les libertés prises avec la syntaxe. Sur les enjeux de la transcription, voir notamment Blanchet (Alain) et Gotman (Anne), *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, Paris : Armand Colin, 2007.

coupant parfois la parole ou les prenant à partie. Parfois la tonalité ne change pas : tout au long de l'entretien, les jurés posent des questions avec le sourire, plaisantent, affectent d'adopter le ton badin d'une conversation sans importance.

La candidate est « mise en situation » : en patrouille avec un collègue, elle est prise à partie par une « bande de jeunes »¹. On lui demande sa réaction. Elle n'a pas le temps de répondre, le commissaire modifie déjà la « situation », qui s'envenime (insultes). La candidate ne donne pas de réponse immédiate. La situation est de nouveau modifiée (crachat sur l'uniforme). La candidate reste silencieuse quelques secondes. « Qu'est-ce qui vous gêne ? Faut réagir, là ! » dit le commissaire.

Notes de terrain - Jury 4 - Brincieux

Le commissaire demande au candidat s'il connaît les grandes directions de la police nationale. « Les grades, vous voulez dire ? » demande le candidat. « Vous avez eu quatre mois de vacances. En quatre mois, vous n'avez pas eu le temps d'apprendre ça ? ». Interrogé sur les grades, le candidat hésite et se trompe. « Va falloir vous s'couer ». Quelques minutes plus tard, le candidat raconte une expérience d'animateur et pointe son goût pour le travail en équipe. « Vous avez toujours besoin du groupe, vous. Vous êtes vraiment dans la meute ».

Notes de terrain - Jury 5 - Brincieux

L'officier, très souriant, demande au candidat de faire la liste de ses défauts et qualités, se reprend et dit : « les qualités, on les voit ». Lorsque le candidat évoque sa pratique sportive, le commissaire, souriant lui aussi, l'interrompt, en hochant la tête : « là, vous marquez des points ! »².

Notes de terrain - Jury 3 – Villeroi

Un commissaire, qui pratique l'entretien « musclé », nous déclare, au cours d'une délibération, sans que nous l'ayons interrogé sur ce point, et comme pour se justifier : « On cherche à les désarçonner » (Notes de terrain – Jury 4 – Brincieux). Dans le même atelier, le commandant explique à une candidate qui vient d'être soumise à rude épreuve : « le but, c'est de vous faire monter en pression ». Ces

1 Cette « mise en situation » fait partie de celles qui sont le plus fréquemment utilisées.

2 Le candidat obtiendra néanmoins la note éliminatoire de 4/20. Rencontré à la sortie de l'épreuve et abusé par les réactions du jury, il se dit confiant et pense que l'entretien s'est bien passé.

pratiques sont alors présentées comme relevant d'une stratégie délibérée, destinée à éprouver la maîtrise de soi, la stabilité émotionnelle du candidat. Elles sont, comme dans les deux extraits d'entretien suivants, justifiées par les spécificités du métier et les situations auxquelles il exposerait. Madame Q. oppose ainsi l'épreuve orale de recrutement des gardiens de la paix à celle que subissent, sans être soumis aux mêmes pressions, les candidats au métier d'infirmier¹, qui, par comparaison semble être considérée comme moins « difficile ».

Ça, c'est pour voir [...] comment l'autre en face réagit, s'il reste calme ou s'il se démonte, s'il perd ses moyens. [...] Moi, je fais la même chose [*elle participe au recrutement*] avec des infirmières [...]. Ça n'a rien à voir. Jamais elles ne sont déstabilisées, on est tous gentils et tout. [...] C'est quand même un métier [le métier de gardien] difficile, il faut voir si la personne tient la route.

Mme Q., psychologue vacataire.

S'ils ne supportent pas ce que nous on fait dans ce cadre-là, imaginez sur la voie publique ! Les noms d'oiseaux, ils vont les entendre ! Vous voyez ? C'est une réalité ! Et encore, nous, on n'est pas malveillant, même si, des fois, on peut les pousser dans leurs retranchements. Même des fois, s'ils ne savent pas répondre, le fait que la personne ait su quand même rester face et ne pas s'effondrer, c'est ça le but...

Mme V., psychologue ENP.

Cependant, Mme V. tient, plus loin, des propos bien différents :

Vous seriez surpris : « ben oui, j'ai fumé du shit comme tout le monde » [...]. Il y a des gens qui vous disent ça franco [...]. On a de tout, vous savez, vous seriez surpris. Il y a vraiment des gens... Une fois, un type qui nous disait qu'il portait régulièrement une arme blanche sur lui ! Mais le but, c'est de les mettre à l'aise ! C'est pour ça qu'on n'est pas méchant. Plus la personne est à l'aise, plus elle vous dit des choses. Donc, il y a un moment, vous voyez, on est comme dans un salon, en train de discuter. [...]. Moi, mon but, c'est que mon

1 Madame Q. parle d'ailleurs d'« infirmières », sans que l'on sache si l'emploi du féminin s'impose à elle parce qu'elle sait ou constate que la profession est majoritairement exercée par des femmes (selon la DARES, en 2013, les femmes représentaient 87,7% des « infirmiers et sages-femmes ». Voir « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *DARES analyses*, décembre 2013, n°79) et/ou parce qu'elle perçoit cette dernière comme « une activité pour les femmes ».

candidat soit bien, déjà parce que je préfère que les gens soient bien, et parce que les gens parlent plus. [...] Qu'ils soient le plus nature possible. Et les gens, quand la nature elle est là... Vous avez le meilleur. Là, je vous parle du moins bien mais aussi on aura le meilleur de la personne. Il y a plus de fois où on a le meilleur parce que la personne est détendue. Après, on a aussi des surprises mais ça, ce sont des cas rares.

Elle semble ici estimer que les candidats doivent être placés dans des conditions (les « mettre à l'aise ») propices à l'expression « authentique » de leur personnalité (la « nature »), et susceptibles alors de révéler les comportements les moins adaptés (consommation de stupéfiants, port d'arme) comme de permettre de mettre en lumière leurs qualités. Une contradiction émerge alors des propos de Mme V. : il semble tout autant légitime de « pousser » les candidats « dans leurs retranchements » que de « les mettre à l'aise ». Expliquer cette contradiction, c'est mettre en lumière une caractéristique importante du dispositif, que révèle l'observation. D'une certaine manière en effet, Mme V. fait de nécessité vertu : elle justifie des pratiques différentes voire opposées, avec lesquelles elle devra composer et sur lesquelles, de par sa position¹, elle n'a guère de prise. Car c'est presque toujours le commissaire qui, au sein de l'atelier, définit et impose aux autres examinateurs la *tonalité* de l'entretien. Nous avons même pu observer un jury dans lequel le commissaire exerçait un contrôle sans partage sur la conduite de l'entretien :

A l'exception de quelques très rares interventions de la psychologue et du lieutenant (la femme brigadier ne posera aucune question au cours de la demi-journée), le commissaire est quasiment le seul membre du jury à interroger les candidats. Après quelques candidats, entre deux entretiens, il dit « Je monopolise la parole, là. Ça m'embarrasse ». Le lieutenant répond : « c'est très

1 Mme V. occupe une position particulière au sein de l'institution, ni tout à fait dedans, ni complètement dehors. Psychologue travaillant à temps partiel dans une école de police, elle a peut-être intériorisé un certain sens de la hiérarchie, même si, formellement, elle n'est pas sous les ordres d'un commissaire. Par ailleurs, elle ne jouit pas d'un statut de fonctionnaire mais est employée sous contrat de droit privé. En ce sens, elle n'a aucun intérêt – et court éventuellement un risque – à se montrer critique à l'égard de certaines pratiques.

bien comme ça, on pose quand même les questions qu'on veut ». Les entretiens suivants se passent de la même manière.

Notes de terrain - Jury 5 – Brincieux

Certains enquêtés reconnaissent d'ailleurs, plus ou moins explicitement, l'emprise qu'exerce le commissaire sur la manière dont est conduite l'épreuve (y compris pour ce qui relève des interactions entre jurés) dans chaque atelier - et ce n'est sans doute pas un hasard s'ils sont le plus souvent extérieurs à l'institution.

L'ambiance de la journée, c'est le commissaire qui va la donner. S'il a décidé de se marrer et que tout le monde rigole, c'est bon mais si le commissaire est sérieux, les autres vont suivre.

Mme Q., psychologue vacataire.

Parfois, est-ce que vous avez des désaccords avec justement la façon dont l'entretien est conduit, enfin, où vous vous dites « ce n'est pas comme ça qu'il faudrait faire »...

Ça ne m'est jamais arrivé, véritablement, parce que je pose toujours la question que j'ai envie de poser. C'est le principe, c'est bien aussi qu'il y ait une diversité de gens. [...] Mais il y a un président de jury ! Donc euh... Voyez, peut-être, la prochaine fois, je dirai : « Qu'est-ce que ça représente l'État pour vous ? », voyez, « Qu'est-ce que ça représente l'intérêt public ? » et de recueillir le... Mais on peut le faire ! On est libre, hein, de le faire ! Mais, en fonction de la personnalité du président de jury, on ne le fait pas forcément... Parce que voilà, quoi... Mais ça pourrait...

Lieutenant C.

C'est probablement parce qu'elle a intériorisé, au point de ne plus la vivre comme telle, la situation de domination dans laquelle la place objectivement sa position (et son sexe) dans la hiérarchie policière ou pour en minorer, face à l'enquêteur, les effets sur son propre comportement, que le brigadier-chef C. semble nier l'existence de ces clivages structurels au sein des jurys :

On instaure un système de confiance dans les membres du jury, c'est-à-dire qu'on ne fait pas prévaloir le grade, ni la fonction. [...] Je n'ai jamais eu à être confrontée à un supérieur qui a fait prévaloir son grade ou sa fonction. [...] Il y a toujours un excellent climat qui s'est installé dans les jurys.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Elle semble même revendiquer une forme de capacité à déterminer la tonalité donnée à l'entretien (« J'essaie de... », « Je vais aborder... »), qui viserait à « mettre en confiance le candidat », même si le glissement du je » au « on » dans la suite de son propos laisse penser que son autonomie reste limitée :

Et vous, comment vous vous comportez ?

J'essaie de me comporter de la manière la plus naturelle possible. [...] Je vais aborder, par exemple, pour mettre en confiance le candidat, sa passion. Donc, la lecture, le cinéma, la cuisine. Lui demander une recette de cuisine, de façon à ce qu'il se sente en confiance [...]. On essaie de le mettre à l'aise, d'avoir quelques fois des petites notes d'humour.

Brigadier-chef C., formatrice ENP.

Les observations réalisées avec le jury dans lequel elle siège, sous la présidence du commissaire Q., confirment pourtant la prégnance des rapports hiérarchiques :

Les questions sont posées à un rythme très rapide aux candidats. Ils ont à peine le temps de répondre à une question qu'une autre leur est posée, sans aménité, notamment par le commissaire principal Q. et le brigadier-chef C.

Notes de terrain - Jury 3 – Brincieux

Le commissaire Q. semble prendre son rôle très au sérieux, ce dont témoignent la manière très martiale dont il s'adresse aux candidats et le registre très « professionnel » dans lequel il cantonne ses interactions avec les autres jurés. Loin d'être dissonantes, les interventions du brigadier-chef C. s'inscrivent pleinement dans la tonalité ainsi donnée par le commissaire, une tonalité qui paraît pourtant peu susceptible de « mettre en confiance » ou « mettre à l'aise » les candidats et qui exclut les « petites notes d'humour ».

C'est cependant dans ce jury – le seul où une telle situation a pu être observée - qu'un des examinateurs, Monsieur C., psychologue vacataire, prend des

libertés avec la tonalité installée par le commissaire (avec, semble-t-il, un « malin plaisir »).

Le candidat est visiblement impressionné. Le psychologue : « Bon, on va détendre un peu l'atmosphère ».

Notes de terrain - Jury 3 – Brincieux

Le candidat est ADS, il est très stressé (rougeurs sur la peau, nervosité visible). C'est le début de l'entretien. Après lui avoir demandé s'il connaissait la composition d'un jury d'entretien, le psychologue annonce : « On va faire un jeu : vous avez devant vous quatre personnes, [se tournant vers moi], j'exclus Monsieur qui est là en tant qu'observateur, alors qui est qui ? Pour voir si vous avez l'œil du policier, quoi. Alors, on vous écoute. Le commissaire, c'est qui ? ». Après avoir hésité, le candidat désigne le psychologue (qui sourit) : « Ah bon ? Et pourquoi moi ? ». Le candidat : « Ben, je sais pas, le costume, la prestance ».

Notes de terrain - Jury 3 – Brincieux

Cet examinateur paraît profiter de la liberté attachée à son statut de vacataire pour s'abstenir de témoigner des marques de déférence à l'égard du commissaire, voire pour affecter une forme de désinvolture qui tranche avec la « rigueur » voire la « raideur » affichée par ce dernier. N'appartenant pas à l'institution, ne dépendant d'elle en aucune façon (c'est un universitaire pour qui les vacances ne constituent qu'une part marginale de ses revenus), bénéficiant, qui plus est, d'une bonne réputation au sein du SGAP, pour le compte duquel il travaille depuis plusieurs années, ce psychologue jouit d'une position particulière au sein du jury, dont il semble user pour contester le monopole du commissaire sur la mise en scène. C'est aussi le seul examinateur dont nous pourrions penser que le comportement a été influencé par notre présence, en ce qu'elle aurait été susceptible de générer ou d'accentuer cette volonté de se différencier des policiers. À plusieurs reprises, en effet, il nous a paru désireux d'installer une forme de connivence entre nous. Au cours des auditions, il nous fera par exemple discrètement part de ses observations sur certains candidats (« celui-là, il a bien

appris sa leçon »).

De manière générale toutefois, comme c'est le cas dans d'autres concours - celui de facteur, par exemple, au sujet duquel Marie Cartier note que « c'est le cadre supérieur qui dirige l'épreuve »¹ -, la relation hiérarchique qui existe de droit entre les jurés policiers (et que viennent redoubler des effets de domination sociale sur lesquels nous reviendrons) se manifeste de fait dans la conduite de l'épreuve et marque les interactions auxquelles cette dernière donne lieu. Ainsi, c'est le plus souvent le commissaire qui définit la tonalité des entretiens, et les autres jurés tendent, bon gré mal gré, à s'en accommoder. Le « choix » ainsi opéré, la forme et la teneur des échanges entre jurés et avec les candidats, peuvent alors être mis en relation avec les dispositions diverses dont sont porteurs les jurés. L'observation de l'épreuve et des manières diverses dont elle est conduite d'un jury à l'autre permet en effet de mettre en évidence le rôle des dispositions individuelles ainsi que les effets des stratégies de présentation de soi que développent les examinateurs.

2.2. Jeu des dispositions et jeu dans le jeu

Sur l'ensemble de ceux que nous avons observés, un atelier fait figure d'exception en ceci que le commissaire n'exerce qu'une influence très limitée sur la définition de la tonalité de l'épreuve. La commissaire N. défend pourtant une conception particulière de l'épreuve :

Moi je pense toujours que ce sont mes propres enfants, qui arrivent complètement terrorisés, qui n'ont pas dormi de la nuit et qui jouent leur carrière, qui jouent leur avenir. Enfin, c'est quand même important ! Il faut les mettre en confiance et il faut essayer de leur faire comprendre que ce qu'on

1 Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », art. cité, p.75.

souhaite, c'est qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes, qu'ils n'essaient pas de donner une image de quelque chose mais d'eux-mêmes.

Commissaire N., Villers.

Cette conception ne parvient toutefois pas à s'imposer dans la conduite de l'entretien, qui lui échappe en grande partie et dont la tonalité (plutôt « froide ») est pour l'essentiel fixée par un autre juré, le capitaine W., situé à un rang inférieur dans la hiérarchie policière. Deux raisons principales expliquent que, dans ce cas, la relation formelle de subordination liée aux différences de grades ne produise pas les effets qu'elle a le plus souvent. D'abord - c'est ce que certaines conversations entre jurés nous apprendront -, la commissaire N. est réputée localement pour son incompétence supposée. Son affectation dans un service de type administratif, considéré par certains comme un « placard doré », ne joue pas en sa faveur. Le capitaine W. est de ceux qui cachent mal leurs doutes quant à son efficacité professionnelle. Il bénéficie, lui, au contraire, d'une très forte légitimité dans l'institution, que conforte sa fonction de responsable de formation à l'ENP. Il est en outre doté d'une certaine « assurance » qui en « impose ». Tout indique que, face à ce qu'il estime être une défaillance de la présidente qui occupe pourtant une position hiérarchique supérieure, il se sent à la fois contraint et fondé à « prendre la direction des opérations » lors des épreuves. En outre, si le grade n'apparaît pas suffisant pour assurer le « leadership » de la commissaire N., c'est également parce que, à la différence du capitaine W., elle ne semble pas désireuse d'assumer ce rôle :

C'est amusant, il se passe un truc dans le jury. On est quatre, il y a une espèce de... comment je vais vous expliquer ça... une espèce de courant qui passe entre les quatre... il y a une énergie certainement dans la pensée et elle doit passer de l'un à l'autre, qui fait qu'il y a une espèce... de vérité qui s'impose. Soit il [le candidat] est bon, soit il n'est pas bon. Et les jurys qui me disent « on a de grandes différences d'appréciation entre les uns et les autres, je me dis « ce ne sont pas des jurys réussis, ce n'est pas normal ».

Et alors, à quoi ça tiendrait qu'il y ait des jurys dans lesquels il y ait cette forme... d'harmonie en fait... ?

C'est vrai que le rôle du président ou de la présidente est important, dans la mesure où il faut... comment dire... faire le déclic chez les différents membres du jury... Et moi, j'ai toujours envie que... même si je suis avec une psy que je n'aime pas trop ou un gardien qui ne me convient pas ou qui se prend pour je ne sais pas quoi, ou au contraire un officier puant... Ça arrive, hein, tout ça, ça arrive... eh bien que le meilleur sorte et donc que le déclic se fasse. Et pour cela, au début, les premiers candidats, il y a beaucoup, enfin de ma part, il y a beaucoup d'écoute, hein. Je parle peu, je fais la phrase d'accueil et puis après très peu, je les laisse se lancer dans l'arène. En général, ça crée une osmose à la fin...

Commissaire N., Villers.

Au cours de notre entretien, la commissaire N. revient sur sa carrière, commencée « par hasard », comme inspecteur, en 1976, après un DEUG de Droit et à la faveur d'un « recrutement massif dans la fonction publique » et d'un concours passé et réussi en même temps que d'autres (aux PTT, au Trésor public notamment). Le métier la fait côtoyer des collègues avec lesquels il n'est pas possible d'avoir des « discussions sur la culture générale », la met en « contact direct avec la délinquance », créant un sentiment de décalage avec ses origines bourgeoises (« je n'étais pas dans mon milieu »), qui la conduit, encouragée par ses supérieurs, à obtenir une maîtrise de Droit puis à passer le concours interne de commissaire en 1990. Cette nouvelle position l'amène à fréquenter des collègues commissaires avec lesquels elle peut avoir « des discussions intéressantes » et lui permet de « réfléchir au sens politique de [son] action, à la portée politique de [son] métier ». Elle explique ensuite qu'elle a occupé différents postes, choisis moins pour leur intérêt intrinsèque (en termes de responsabilité dans l'institution notamment) que parce qu'ils ne la contraignaient pas à une mobilité géographique non souhaitée. Aujourd'hui, elle « gère [sa] fin de carrière » et voit se dessiner sans déplaisir (« bien au contraire ») « la perspective qu'un jour, [elle n'aura] plus d'activité professionnelle » et pourra se consacrer à son « goût pour la lecture,

l'art... ». Issue de la bourgeoisie d'une grande ville de Province, revendiquant une proximité avec les fractions « cultivées » des classes supérieures, exprimant des positions politiques empreintes d'une forme d'humanisme et de catholicisme de gauche, la commissaire N. a développé un rapport particulier à son métier, qu'elle apprécie moins pour ce qui en constitue les tâches centrales qu'elle évoque peu, que pour les relations qu'il lui permet de nouer (« Mon collègue commissaire divisionnaire est quelqu'un de très cultivé, c'est un régal »), ainsi que l'activité intellectuelle et le travail de réflexion qu'il suscite (« Je ne regrette quand même pas d'être entrée dans la police, pas pour le métier d'inspecteur mais pour celui de commissaire parce c'est quand même intéressant »). D'une certaine manière, sa trajectoire sociale et professionnelle ne lui a pas fourni l'occasion d'acquérir les dispositions (au commandement ou tout au moins au management) qui lui auraient permis de se sentir tout à la fois capable, habilitée et désireuse d'assurer, au sein des jurys, le rôle de « chef d'orchestre » (pour filer notre métaphore musicale) que son grade l'autorise et l'invite à prendre. Elle déclare par ailleurs s'être « toujours intéressée au recrutement » en tant qu'« activité qui fait réfléchir plus que certaines tâches quotidiennes » et qui « [la] sort »¹.

A l'inverse de la commissaire N., le commissaire principal Q.² se laisse aisément repérer, dans l'atelier qu'il préside, comme celui qui mène l'épreuve et lui donne sa tonalité très martiale. En dépit des tentatives de « subversion » du psychologue (Monsieur C.) évoquées plus haut, les autres jurés accordent leurs interventions dans cette tonalité. Dans ce jury, les candidats sont interrogés sans brutalité mais sans ménagement, avec une certaine rudesse, sur un ton qui pourrait être, dans un fonctionnement bureaucratique *pur* (*i.e.* conforme à l'idéal-

1 En ce sens, la commissaire N., « atypique », selon ses propres termes, est bien différente des membres volontaires des jurys (officiers ou brigadiers) dont l'engagement dans le recrutement est, comme on l'a montré, le résultat d'une adhésion forte à l'institution.

2 Dans la partie précédente, nous avons eu l'occasion de montrer à quel point ces deux commissaires défendent des conceptions bien éloignées du métier de policier.

type weberien), celui d'un interrogatoire de police. Lors des délibérations, les échanges entre jurés ne donnent pas lieu aux plaisanteries que l'on peut entendre dans d'autres ateliers et se limitent aux seules considérations nécessaires à l'évaluation du candidat. Le parti pris « scénique » du commissaire Q. est sans doute moins le résultat d'un choix délibéré que le fruit de dispositions incorporées. Devenu commissaire en 1997 par voie externe après avoir achevé un diplôme de troisième cycle universitaire en Droit, il indique avoir voulu faire ce métier parce qu'il lui semblait répondre à « [ses] attentes d'un métier de terrain, d'action, de commandement ». Depuis son entrée en fonction, il a occupé des postes dans des services actifs, en sécurité publique puis en police judiciaire. Au cours de notre entretien, il ne montre pas une image de lui-même très différente de celle qu'il présente lors des épreuves : son *hexis* corporelle (caractérisée par une forme de « raideur ») et sa manière de s'exprimer (souvent au moyen de phrases courtes dites sur un ton martial là encore) révèlent qu'il assume et revendique le fait d'occuper une position élevée dans la chaîne hiérarchique et indiquent des dispositions au commandement.

Ces deux exemples, opposés sous bien des rapports, illustrent le fait que la tonalité de l'entretien et les formes de l'interrogation à laquelle sont soumis les candidats, sont en grande partie imposées (aux candidats comme aux autres examinateurs) par les jurés les plus gradés au sein de chaque atelier (les commissaires, ou, à défaut, comme dans l'atelier présidé par le commissaire N., l'officier) et apparaissent comme des manifestations de leurs dispositions individuelles, qu'elles aient été acquises avant leur entrée dans l'institution ou forgées au cours de leur parcours professionnel. Mais la conduite de l'épreuve est également tributaire des dispositions des autres jurés ainsi que des jeux de présentation de soi auxquels chacun se livre.

Ainsi, si nous avons noté qu'il existe une sorte de fonds commun de

pratiques, telles ces questions qui se retrouvent à l'identique d'un jury à l'autre, il arrive que certaines interventions ou réactions des jurés sortent de ce répertoire (oserait-on dire) « classique » et trahissent leurs dispositions, un peu à la manière de « lapsus », révélateurs, ici, de leur identité sociale. C'est ce qu'illustrent les extraits suivants de nos notes de terrain :

Le candidat (père : technicien de maintenance, mère au foyer) est un ADS qui se présente au concours pour la 8ème fois. Son hexis corporelle et son langage (il commet à plusieurs reprises des « fautes » de syntaxe, emploie un vocabulaire familier) révèlent une origine populaire. Le commissaire lui demande en levant le menton « Et qu'est-ce vous faites là-bas, à A.¹, vous sortez de temps en temps ? Hein, votre grande passion à A., c'est quoi ? ». Le candidat raconte ensuite, non sans une certaine fierté, une interpellation à laquelle il a participé. En courant, il a réussi à empêcher la fuite d'un contrevenant. Le commissaire conclut : « Vous êtes le Forrest Gump d'A., vous, hein ! »².

Notes de terrain - Jury 5 – Brincieux

Dans ce premier exemple, en mettant implicitement en doute l'intérêt que peuvent présenter les pratiques de loisirs supposées du candidat, en opérant une comparaison peu flatteuse, le commissaire manipule une ironie, violente sur le plan symbolique, qui manifeste une forme de racisme de classe et révèle un fort sentiment de supériorité sociale. Dans l'exemple suivant, c'est une vision du monde empreinte de stéréotypes racistes ou culturalistes³ qui trouve à s'exprimer :

Le candidat est ADS. Il est né au Maroc et porte un nom à consonance maghrébine. Il est le seul candidat que nous rencontrerons à qui il est demandé de préciser l'origine de sa famille. Le commissaire lui demande quelle équipe il supporte lors des matchs de foot opposant la France et le Maroc, s'il se sent 100% Français. Le candidat répond qu'il est « à 90% Français ». Il est interrogé par le brigadier sur les réactions de ses « copains », lorsqu'ils apprendront qu'il

1 A. est une petite ville située dans le département dont Villers est la préfecture et qui, de par ses caractéristiques, s'attire les quolibets de certains habitants de Villers (relatif éloignement par rapport à la métropole, population d'origine populaire et rurale...).

2 Allusion à un film américain de 1994 qui met en scène un homme simple d'esprit, connu pour son aptitude à la course.

3 Nous reviendrons ultérieurement sur la question de l'existence éventuelle de discriminations que pourrait poser l'épreuve.

est « flic ». Il est aussi le seul qui se voit proposer une « mise en situation » impliquant son petit frère dans un trafic de stupéfiants. Une fois l'entretien terminé, la psychologue, silencieuse jusque là, manifeste son désaccord sur l'orientation donnée par les autres jurés au questionnement. Elle conteste aussi les remarques faites lors des délibérations.

Notes de terrain - Jury 2 – Brincieux

Dans l'exemple ci-dessous, le brigadier-chef (femme, titulaire du baccalauréat, père lui-même brigadier), en stigmatisant l'absence de réponse d'un candidat et en moquant ses pratiques de loisirs, exprime également une forme de mépris de classe pour un individu vraisemblablement issu d'un groupe social situé légèrement en-dessous du sien. Dans le même temps, les questions dites de « culture générale » qu'elle pose semblent s'inscrire dans une stratégie délibérée visant à convaincre les autres jurés de l'étendue de ses propres ressources culturelles. Elle intervient également beaucoup dans les mises en situation, comme pour témoigner de sa connaissance du terrain. Au cours de cette séquence d'observation, ses interventions nous amènent à nous demander si elle ne se livre pas à une stratégie de présentation de soi destinée aux autres membres du jury, au sein duquel elle apparaît, sous plusieurs rapports, en position dominée : elle est la moins gradée, vraisemblablement la moins diplômée, seule femme du jury, et, à ce titre, toujours potentiellement suspecte d'inefficacité ou du moins d'insuffisance dans « l'action »¹ et enfin *formatrice* (et non en services actifs de police), fonction considérée, selon un de nos enquêtés, comme une « planque »² par certains policiers.

Le candidat (ADS), dont la manière de parler témoigne de son origine populaire, est soumis à un flot de questions se succédant à un rythme très rapide sur l'organisation de la police puis le brigadier-chef C. (femme) lui demande : « La discrimination positive, ça vous dit quelque chose ? ». Devant

1 « On passe pour des baltringues avec nos gonzzesses » nous dit ainsi le lieutenant C. en entretien.

2 « Alors, bien sûr, nos collègues nous disent qu'à la formation, on ne branle rien ». Entretien avec un brigadier, ancien formateur à l'ENP de Brincieux.

l'absence de réponse, l'examinatrice soupire en levant les yeux au ciel puis dit, avec un geste significatif : « Alors à part les chiens et le foot... ».

Dans le jury, le brigadier-chef est celle qui pose le plus de question de « culture générale » : « C'est qui le Maréchal Leclerc ? », « Le Nôtre, ça vous dit quelque chose ? ».

Notes de terrain - Jury 3 – Brincieux

De manière générale, l'observation de la conduite des entretiens met en évidence l'existence d'un « jeu dans le jeu » : parfois, les questions ou remarques adressées aux candidats visent autant à mettre ces derniers à l'épreuve qu'à permettre aux examinateurs de présenter aux autres une certaine « façade »¹ et de se « faire valoir » en faisant la démonstration de l'étendue de *leur* « culture »², de leur habileté discursive, ou de leur capacité à prendre de la distance par rapport au rôle qu'ils sont en train de jouer (voire par rapport à l'institution), notamment par des manifestations destinées à « mettre de l'ambiance ».

Le candidat évoque son vœu d'entrer dans une brigade cynophile. Le commissaire « plaisante » alors sur les chiens et leur rôle dans la police. Il lance notamment : « Ils ont peur des chiens, les arabes, hein ! ».

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

Le candidat fait part de son vœu d'intégrer une brigade anti-criminalité (BAC). Le commissaire, se tournant vers les autres jurés, lance : « Y'a que des cow-boys dans les BAC ! »

Notes de terrain – Jury 3 – Villeroi

L'officier demande au candidat : « On a besoin de femmes dans la police ? Pour quoi faire ? ». Le brigadier-chef (femme) répond : « le café ! ».

Notes de terrain – Jury 4 - Brincieux

Le candidat, dont la sœur est gendarme réserviste, explique son peu d'attrait

1 Goffman (Erving), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, op. cit.

2 Dans son travail sur le recrutement dans la magistrature, F. Fontainha observe également ce type de pratiques. Un de ses enquêtés lui confie : « Et on arrive même à se demander si les examinateurs parfois ne les [les questions aux candidats] posent pas pour se faire plaisir à eux mêmes, et pour montrer qu'ils ont de la culture, enfin, c'est un peu ça parfois... » (*Les (en)jeux du concours*, Thèse citée, p. 211.)

pour la gendarmerie par son « aspect militaire qui ne [lui] convient pas ». Le commissaire l'interrompt : « Et la police, c'est comme ça, alors, à voile et à vapeur ! ».

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

Le candidat doit évoquer ses défauts et qualités. « Dites ce que vous voulez, comme vous le sentez » explique le commissaire. Le candidat répond qu'il est « assez timide ». « Timide avec les filles aussi ? » lance le commissaire.

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

Le commandant demande à la candidate ADS qui a suivi deux ans d'études supérieures pourquoi elle n'a pas tenté de devenir ADS dès après son bac. Le brigadier répond à sa place, reprenant des propos antérieurs de la candidate : « elle n'a pas eu la révélation », ce qui fait sourire les autres jurés.

Notes de terrain – Jury 3 – Villeroi

Les remarques « humoristiques » ou ostensiblement « déplacées » (comme ci-dessus, dans le premier extrait de nos notes de terrain), les propos ironiques sur l'institution policière ou sur les différences entre la police et la gendarmerie (comme dans les deuxième, troisième et quatrième extraits ci-dessus), l'usage d'un registre de langue familier et de formes contrôlées d'hypocorrection sont en effet fréquents et semblent être davantage adressés aux autres jurés que réellement destinés à l'évaluation des candidats. Ces derniers se montrent souvent très incertains sur l'attitude à adopter et préfèrent alors s'abstenir de toute réaction. Ils sont parfois eux-mêmes, sans en être toujours conscients, l'objet des « plaisanteries » des jurés (comme dans les deux derniers extraits). Nombre d'entre elles s'apparentent ainsi à ce que l'on pourrait appeler des *private jokes*. Il est vraisemblable qu'elles constituent, pour les plus gradés (les commissaires notamment), un moyen d'afficher une connivence et une proximité avec les jurés situés à des rangs inférieurs dans la hiérarchie policière, de mettre en scène une appartenance commune par-delà les inégalités de position et de tirer un profit symbolique de cette volonté affichée de suspendre pour l'occasion les clivages

structurels. « Cet après-midi, c'est sympa » déclare ainsi, au cours des délibérations, cette femme brigadier-chef au commissaire. Ce dernier est à la fois un de ceux qui s'autorisent le plus souvent à manier l'« humour » et celui qui, par comparaison avec ce qui s'observe dans les autres ateliers, imprime le plus clairement sa marque sur la conduite des entretiens (jury 5 - Brincieux)¹. Outre leur rôle dans ces stratégies de présentation de soi, ces pratiques (hypocorrection, plaisanteries) sont sans doute également le produit de la socialisation professionnelle : elles rappellent en effet les formes d'« activités de relâchement » habituellement pratiquées « en coulisses » et qui caractérisent la sociabilité policière².

*

* *

D'une manière générale, les candidats ne sont pas exactement soumis à la même épreuve lorsqu'ils affrontent l'entretien. D'abord, d'un atelier à l'autre, la tonalité de l'entretien diffère : il existe comme un « espace des styles » de conduite de l'entretien (avec, à un pôle, un style bureaucratique, martial et impersonnel et, au pôle opposé, un style qu'on pourrait qualifier de « chaleureux ») au sein duquel les différents « choix » opérés par les présidents d'atelier - ou par ceux qui s'y substituent quand les premiers « font défaut » - doivent beaucoup à l'hétérogénéité des dispositions individuelles. Ensuite, dans le cours de l'entretien, les interventions des jurés sont parfois le produit de réactions non ou peu contrôlées aux propos des candidats, à leurs propriétés sociales et aux

1 En ce sens, l'hypocorrection ostentatoire relève également ici de ce que Pierre Bourdieu nomme une « stratégie de condescendance » (Bourdieu (Pierre), « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 43, juin 1982, p. 62). Adaptant une de ses formules, on peut dire que « celui qui est sûr de son identité », ici de son identité professionnelle, de sa position sociale et hiérarchique et de sa légitimité à l'occuper, « peut jouer avec la règle du jeu » (art. cité, p. 62).

2 Voir Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n° 72, p. 81-101.

informations biographiques que ces derniers livrent consciemment ou non. Ces réactions « trahissent » les jurés : elles sont elles-mêmes l'expression d'une vision incorporée du monde social, elles constituent autant de manifestations des dispositions intériorisées au cours du processus de socialisation. Les examinateurs sont en outre pris dans un jeu au cours duquel chacun cherche à livrer une face avantageuse aux autres. Dans certains cas, leurs interventions s'inscrivent alors, à l'insu du candidat souvent, à ses dépens parfois, dans une stratégie de présentation de soi. Pour toutes ces raisons, la conduite de l'épreuve n'est pas réductible à l'application stricte de règles formelles. Il en va de même en ce qui concerne les pratiques d'évaluation et de notation.

3. Des procédures peu formalisées d'évaluation et de notation, pour un verdict unanime

Si, pour les besoins de l'analyse, nous avons fait le choix d'isoler l'étude de la conduite de l'épreuve de celle de la production du jugement, il est cependant clair que l'une et l'autre ne constituent pas des séquences temporelles différentes : c'est bien tout au long de l'entretien et au cours de l'ensemble des échanges auxquels il donne lieu que se construit le jugement. Pour être tout à fait exact, il faut même préciser que le processus d'évaluation du candidat débute dès avant son « entrée en scène », à partir des « indices » que constituent la lecture de son dossier par le président de l'atelier et le bilan de ses tests psychotechniques dressé par le psychologue.

3.1. Un premier jugement très subjectif

Dès ce moment en effet, les jurés se construisent une première opinion du candidat (comme dans le premier extrait de nos notes de terrain ci-dessous). Cette dernière n'est cependant que provisoire puisqu'elle reste ensuite très largement révisable et n'apparaît pas, en ce sens, complètement déterminante (comme le montrent les deuxième et troisième extraits). Ce « pré-jugement » s'exprime parfois ouvertement et, là encore, il n'est pas exempt de considérations révélatrices des positions sociales, des dispositions et des visions du monde des examinateurs (comme dans les deux derniers extraits).

La psychologue signale que les tests mettent en évidence la « fragilité » et le « pessimisme » du candidat. Le capitaine souffle et lance : « on va même pas l'écouter ».

Notes de terrain - Jury 1 – Brincieux

Selon la psychologue, les tests signalent un « petit côté laxiste » chez le candidat, information que les autres jurés accueillent d'une grimace. Elle suggère d'« orienter les questions vers le rapport à la Loi ». L'entretien est ensuite conduit sans que cette suggestion soit particulièrement prise en compte. Il ne sera pas fait mention de cet élément lors des délibérations.

Notes de terrain - Jury 4 – Villeroi

Le commissaire a croisé le candidat à venir, dans le couloir au cours d'une interruption des entretiens. Il revient, prend connaissance du dossier et lance, riant et déformant le nom du candidat par l'ajout du suffixe « -inou » : « Xinou, ça démarre bien ! Vous le verriez, il doit être à Auchan aussi lui [le candidat précédent était salarié de ce groupe], mais au rayon boucherie ! ». La remarque du commissaire s'explique sans doute par la corpulence, le physique « rond » du candidat, implicitement stigmatisés. Le candidat sera néanmoins très bien noté.

Notes de terrain - Jury 5 – Brincieux

Le commissaire donne l'identité du candidat que l'on s'apprête à faire entrer. Il porte le prénom Johnny. Le capitaine s'exclame, en caricaturant une

prononciation à l'anglo-saxonne : « Un " Johnny" en plus ». Il nous semble qu'il établit implicitement un lien entre ce prénom et le milieu social du candidat et pointe ce qui lui semble être une « faute de goût ». Cela n'empêchera pas le candidat d'être très bien noté.

Notes de terrain - Jury 1 – Brincieux

Le président annonce que le prochain candidat est une candidate. « Enfin ! » s'exclame le brigadier-chef (femme).

Notes de terrain - Jury 4 – Brincieux

Avant même que l'entretien commence, on voit donc que l'évaluation du candidat – toute provisoire qu'elle soit – mobilise des catégories d'appréciation et de jugement subjectives et socialement situées. S'intéresser aux actes et au dispositif matériel concret que le processus de construction du jugement mobilise permet en outre de montrer que les procédures mises en œuvre dans l'évaluation et la notation ne s'inscrivent que très partiellement dans un cadre formel, quand bien même ce cadre existe et est proposé par l'institution.

3.2. La mise à distance des procédures officielles

Selon la procédure définie par l'institution, chacun des quatre examinateurs est censé évaluer la prestation du candidat au moyen d'une grille comportant un nombre limité de critères ou d'items à observer (quatre selon ce que nous avons pu constater)¹ qui doivent faire l'objet d'une notation indépendante. Le total des points attribués par l'examineur à chaque item en fonction de la manière dont le candidat satisfait aux attentes ainsi spécifiées aboutit à une note sur 20. La note finale obtenue par le candidat correspond à la moyenne des quatre notes

1 Hésitant parfois, les jurés enquêtés n'ont pas accepté de nous communiquer cette grille, arguant de son caractère potentiellement « confidentiel ».

attribuées individuellement par chaque juré. S'il est probable que les critères d'appréciation à mettre en œuvre font l'objet d'une définition *a minima* (le plus vraisemblable étant qu'ils correspondent largement à la définition officielle de l'épreuve qui évoque les « qualités de réflexion », les « connaissances », la « motivation » et l'« aptitude à exercer l'emploi ») et restent relativement imprécis (un degré de précision important supposerait en effet un nombre beaucoup plus élevé de critères), il n'en demeure pas moins qu'au moyen de cette grille, l'administration entend cadrer les pratiques d'évaluation et favoriser une certaine forme d'objectivité de la notation. Nos observations montrent cependant que ce cadre est très largement ignoré par les examinateurs.

La délibération s'organise en deux temps plus ou moins distincts. D'abord, une fois le candidat sorti de la pièce, s'ouvre une courte discussion entre jurés, qui dure entre quelques secondes et quelques minutes (2 ou 3 tout au plus) et prend la forme d'échanges brefs, « sans cérémonie ». La discussion est parfois émaillée de plaisanteries ou de considérations étrangères à la production du jugement (sur la société, la police...). Chacun prend la parole quand il le souhaite, sans respect particulier d'une quelconque préséance hiérarchique, d'une manière parfois très relâchée. Ainsi, au cours de cette séquence, les clivages structurels sont comme suspendus¹. Aucun des examinateurs ne propose une argumentation élaborée explicitant les principes qui fondent son jugement et il n'est jamais question de la grille d'évaluation et de ses critères d'appréciation. Chacun se contente de formules lapidaires (« il est bon », « c'est mou », « il ne m'a pas convaincu », « il n'a pas la niaque »...). Des jugements moraux sont parfois énoncés (« ce n'est pas le mauvais bougre », « c'est quelqu'un d'honnête »), des interprétations « psychologiques » (« Il est triste, on voit qu'il a souffert ») ou « sociologiques »

1 Erving Goffman signale la possibilité d'une atténuation des clivages structurels au sein de l'équipe en représentation (*La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi, op. cit.*, p. 84).

(« C'est le milieu [social] : la route a été plus dure pour lui que pour les autres », « Ce qui les tue, les jeunes, c'est Internet ») sont avancées. Les cas de désaccords importants sont très rares, le verdict est le plus souvent unanime et chaque candidat se voit rapidement classé dans une des catégories le plus souvent utilisées par les jurés et qui synthétisent le jugement : les « bons », les « moyens », les « mous ». Cette séquence est suivie d'une seconde phase, très courte elle aussi, correspondant à l'attribution de la note. En la matière, deux types de pratiques ont pu être observés. Dans la plupart des cas, un juré, le commissaire le plus souvent, propose une note. Tantôt celle-ci obtient l'assentiment général, tantôt elle appelle des commentaires des autres jurés qui peuvent, toujours sur le ton de la plaisanterie, lui reprocher sa sévérité ou sa générosité, la comparant parfois avec la note attribuée à un candidat précédent. Dans ce cas, cette brève discussion peut aboutir à une modification d'un point tout au plus. Chaque juré reporte ensuite cette note collégialement décernée sur sa grille d'évaluation. L'attribution individuelle de la note est une modalité alternative plus rarement pratiquée. Lorsque c'est le cas, chacun fait cependant connaître sa note aux autres. Les divergences dans la notation sont faibles, l'écart maximal observé est de 2 points. Que la note soit individuelle ou collégiale, les jurés ne se soucient guère de ventiler les points de manière à ce qu'ils correspondent à la manière dont le candidat leur semble avoir satisfait aux différents critères listés dans le grille.

3.3. Un verdict (paradoxalement) unanime : le poids de la hiérarchie ?

Au sein d'un atelier peuvent siéger des jurés ne partageant pas la même vision de la « bonne recrue », la même définition du droit d'entrée exigible. On pourrait alors s'attendre à ce que la prestation d'un candidat soit très diversement

appréciée et inégalement notée. Pourtant, les jugements prononcés pendant la délibération sont nettement convergents. Comment rendre compte de cette unanimité paradoxale ? On l'a vu, les manières de tenir le rôle de juré lors de l'entretien sont inscrites dans un espace d'interactions entre des individus occupant des positions hiérarchiques et sociales inégales. De manière générale, le commissaire, qui préside de droit l'atelier, exerce une influence prépondérante sur la conduite de l'épreuve, ce qui pourrait laisser penser que son emprise s'étend sur le jugement lui-même. De fait, il apparaît que le commissaire est bien celui qui détermine le degré d'ouverture – vers le haut notamment - de l'« éventail » des notes : les autres jurés tendent à s'aligner sur la note maximale qu'il propose pour les meilleures prestations. Ainsi, dans certains ateliers, les bonnes prestations reçoivent des notes pouvant dépasser 18/20 tandis que dans d'autres, des prestations comparables obtiennent une note de 13/20¹ tout au plus et créent un écart faible avec les prestations jugées moyennes.

Ce faisant, le commissaire détient-il le monopole de la reconnaissance de la qualité des prestations ? Dans ce cas, la délibération n'aurait d'autre fonction que de permettre aux autres jurés de sonder l'opinion socialement « dominante », sur laquelle ils s'aligneraient, soit parce qu'ils lui reconnaîtraient une validité et une légitimité supérieures à leur propre avis, soit parce que, du fait de leur insertion en position dominée dans la relation hiérarchique, ils ne s'autoriseraient pas à émettre un jugement divergent. Si cette explication ne peut être complètement évacuée, plusieurs éléments laissent penser que l'unanimité du jugement ne résulte pas prioritairement de ce type de mécanismes.

D'abord, il convient de rappeler qu'il n'existe aucune relation hiérarchique entre les commissaires et les psychologues siégeant dans les jurys, *a fortiori* s'ils

1 À titre d'exemple, on peut comparer le 13/20 décerné à un candidat qui s'attire les commentaires suivants : « Très bien », « Super bien », « On a fini en beauté » au 11/20 obtenu par un autre qui n'est pourtant pas, selon un juré, le « candidat du siècle » (jury 3 – Brincieux). Dans le jury 1 (Brincieux), un candidat jugé « bien », « même très bien », obtient 16/20.

sont vacataires. De même, les commissaires ne sont pas les supérieurs hiérarchiques *directs* des autres jurés policiers moins gradés, les uns et les autres appartenant à des services différents. Dans cette configuration, et quoique la probabilité qu'à la faveur des changements d'affectation, la relation hiérarchique devienne effective ne soit pas nulle, la manifestation par les seconds d'un désaccord avec les premiers a un *coût* objectivement très limité (en termes de promotion, de progression de carrière par exemple). Surtout, l'explication de l'unanimité du verdict par le poids des rapports hiérarchiques est, au moins en partie, démentie par les observations du déroulement des délibérations. Comme nous l'avons signalé, la brève discussion qui suit la prestation d'un candidat ne donne pas lieu à un tour de parole formellement organisé. Les interventions sont parfois simultanées, chaque juré livrant « librement » son impression avec, semble-t-il, la même chance que les autres de se faire entendre et sans attendre que le commissaire ait parlé le premier. D'une certaine manière, la situation interdit *matériellement* le contrôle par le commissaire du contenu et de la tonalité des échanges. L'emprise qu'il exerce sur la production du jugement paraît donc limitée et ne suffit pas à rendre compte de la convergence des opinions¹. Il faut alors en chercher ailleurs l'explication. Tel est l'objectif du chapitre suivant.

1 Un autre élément vient corroborer cette proposition. En tant qu'observateurs de la « scène », nous étions, comme les examinateurs et bien qu'elle ne nous soit pas explicitement adressée, destinataires de la présentation de soi livrée par les candidats. Progressivement, nous nous sommes aperçus que, sans l'avoir véritablement décidé et comme pris par les enjeux de la situation, nous cherchions à deviner le jugement qui serait porté sur les prestations des candidats. En réalité, dans la mesure où les catégories de perception et de jugement des examinateurs ne nous étaient pas encore intelligibles, nous ne faisons alors qu'émettre à notre tour un jugement, mobilisant nos propres catégories, éventuellement influencé par ce que nous pouvions imaginer des attentes d'un jury policier. Il est alors remarquable que l'impression produite sur nous par les candidats (et formulée *in petto*) correspondait peu ou prou à celle dont faisaient état les examinateurs lors de la délibération.

Conclusion du chapitre

L'épreuve d'entretien donne lieu à des pratiques présentant une certaine homogénéité. Celle-ci résulte moins d'une action programmée de l'institution que d'un processus informel et mutuel de socialisation, qui opère « sur le tas », assurant la reproduction de pratiques en partie routinisées (et, en ce sens, *institutionnalisées* puisque les jurés se les approprient plus qu'ils ne les inventent) mais non *officialisées*. Cette socialisation au concours par le concours ne suffit cependant pas à créer, en l'absence d'un mode opératoire défini précisément et à l'avance par l'institution, les conditions d'une standardisation parfaite de l'épreuve. Des différences significatives se repèrent d'un jury à l'autre, témoignant de ce que l'on pourrait appeler, comme en mécanique, le « degré de liberté » dont disposent les recruteurs pour conduire l'entretien.

Chaque jury constitue en effet une « équipe de représentation »¹ qui donne son interprétation de la pièce ou mieux, du « drame social »² que constitue l'entretien. Cette interprétation est largement tributaire des rapports de pouvoir et des « clivages structurels », des dispositions dont sont porteurs les « équipiers » et qu'ils importent dans leur manière de jouer leur rôle ainsi que des stratégies de présentation de soi auxquels ils se livrent. Dès lors, les candidats ne sont pas exactement placés dans les mêmes conditions de *mise à l'épreuve*. De plus, ni la définition des ressources valorisées ou à valoriser, ni la manière de les mettre en évidence et de les évaluer, ne sont encadrées par des prescriptions institutionnelles strictes. Quand bien même des procédures partiellement formalisées d'évaluation existent (usage de grilles critériées par exemple), la manière dont elles sont appropriées par les jurés en constitue un usage détourné, qui les rend inaptés à

1 Goffman (Erving), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, op. cit.

2 Pour reprendre l'expression de Everett C. Hughes, avec le sens qu'il lui donne notamment dans « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115, décembre 1996, p. 94-97.

fonctionner comme outil d'explicitation des attentes institutionnelles et d'objectivation des « qualités » des candidats.

Irréductible à un procédé objectif de validation de « compétences planifiées »¹, l'épreuve apparaît alors bien éloignée d'un mode de sélection parfaitement bureaucratique, qui réaliserait l'idéal d'un traitement égal, identique, rationalisé et dépersonnalisé de chaque candidat².

Par ailleurs, au sein d'un même atelier, les examinateurs peuvent être porteurs de conceptions différentes du « bon candidat ». On pourrait alors s'attendre à ce que les candidats reçoivent quatre notes distinctes en fonction de leur aptitude à répondre à des attentes plurielles et parfois peu compatibles ou à ce que, si une note globale est donnée, elle résulte d'une négociation visant à opérer la synthèse d'avis divergents et potentiellement incommensurables puisque mobilisant des registres (ou, si l'on veut, des « ordres de grandeur »³) différents. Pourtant, en pratique, ce n'est pas ainsi que les choses se passent. Dès la sortie du candidat, chaque juré exprime, au moyen de quelques phrases laconiques et dans des catégories peu explicites, son opinion qui, pour l'essentiel, est convergente avec celle des autres. Durant ce temps d'échanges très bref et caractérisé par l'absence de tout formalisme, une forme d'égalité de fait s'instaure entre les examinateurs, excluant que l'unanimité du jugement ne soit que le produit de la prégnance des rapports de pouvoir au sein du jury.

1 Eymard-Duvernay (François) et Marchal (Emmanuelle), *Façons de recruter, op. cit.*, p. 40.

2 Le mise en lumière de cette inégalité de traitement ne doit pas être entendue comme relevant d'une entreprise de *dénonciation*, qui se placerait sur un terrain normatif. Il faut également dire qu'elle ne révèle pas une spécificité du recrutement des gardiens de la paix : des observations similaires pourraient sans doute être établies pour la grande majorité des concours et examens publics. Les pratiques de sélection, quelles qu'elles soient, ne peuvent d'ailleurs vraisemblablement et au mieux que *tendre* vers la réalisation de l'« idéal républicain ». Enfin, on peut noter que, si inégalité de traitement il y a, elle ne joue ici aux dépens ou au profit d'aucun *groupe* ou *catégorie* particulière mais frappe des individus de manière aléatoire, au gré des hasards de l'attribution des candidats à tel jury ou tel autre.

3 Boltanski (Luc), Thévenot (Laurent), *De la justification : Les économies de la grandeur*, Paris : Gallimard, 1991.

Si l'analyse des *pratiques* d'évaluation ne permet pas de rendre compte de ce verdict univoque, il convient alors d'examiner les catégories de perception effectivement mobilisées par les jurés.

Chapitre 6. Les fondements du jugement

Introduction

L'épreuve la plus explicitement conçue pour vérifier l'aptitude des candidats à être ou se rendre compatibles avec les exigences spécifiques de la fonction qu'ils prétendent exercer oblige et autorise les recruteurs à définir eux-mêmes, en grande partie, leur rôle, dans la mesure où les prescriptions officielles qui définissent les modalités de mise en œuvre et d'évaluation leur laissent une grande liberté d'action. Le répertoire des pratiques est cependant contraint par l'ensemble des règles implicites et informelles que constituent, comme par sédimentation, les pratiques antérieures routinisées, qui se transmettent au cours d'un processus de socialisation informelle par les pairs. En ce sens, tout n'est pas à inventer ou à ré-inventer à chaque nouvelle session du concours. Ces *usages* font toutefois l'objet d'appropriations différenciées, selon les dispositions individuelles des jurés. Les manières de tenir le rôle sont également encadrées dans les rapports de domination (hiérarchique, sociale, sexuelle) dans lesquels sont pris les jurés. Au moment où il s'agit de prononcer le verdict, les clivages structurels semblent cependant comme mis entre parenthèses. Chaque juré, puisqu'il est, comme les autres, en mesure de « se faire entendre », est alors susceptible d'exiger le droit d'entrée qu'il estime dû (et d'obtenir que les ressources qu'il entend valoriser *vailent* effectivement). Pourtant, malgré les divergences que cette situation pourrait créer, les opinions individuelles sont, le plus souvent, « spontanément » accordées les unes aux autres, de sorte que le verdict final est rapidement prononcé, sans qu'il soit nécessaire de véritablement « délibérer ». Le fait que l'inscription des interactions entre jurés dans un ensemble de relations de pouvoir

ne suffise pas à expliquer cette convergence oblige alors à s'interroger sur les fondements du jugement. Quels critères ce dernier mobilise-t-il ? Comment et dans quelle mesure les attentes différenciées des recruteurs à l'égard des candidats interviennent-elles dans la sélection alors que le jugement est unanime ?

Nous montrerons d'abord que les critères à l'aune desquels les candidats sont évalués ne correspondent que très imparfaitement à ceux que l'analyse des discours des jurés permet de mettre en évidence (1. Des attentes et des critères d'évaluation qui restent « théoriques »). Nous verrons alors que, pour bénéficier d'une appréciation positive et d'une note élevée, les candidats doivent avant tout se voir reconnaître une compétence particulière que nous proposons d'appeler « compétence interactionnelle » (2. Réussir l'épreuve : Une prime à la « compétence interactionnelle »).

1. Des attentes et des critères d'évaluation qui restent « théoriques »

Par delà la pluralité des manières dont les « qualités » grâce auxquelles les candidats peuvent faire la preuve de leur compatibilité avec les exigences du métier de gardien de la paix sont définies, ni la « culture générale » ou les « qualités de réflexion » d'une part, ni la « motivation » ou certaines dispositions telles que la docilité d'autre part, ne sont vraiment déterminantes dans la construction du jugement.

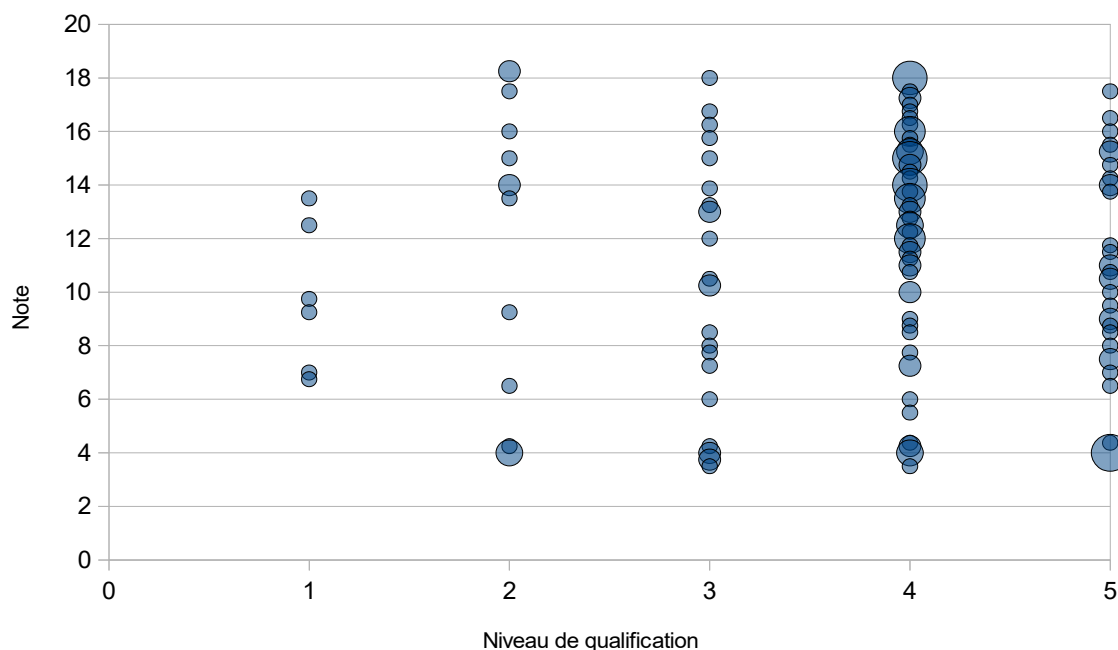
1.1. Une épreuve qui se joue peu sur le terrain cognitif

Si l'on veut bien admettre que le niveau de diplôme¹ constitue un indicateur (très imparfait) des ressources cognitives mobilisables par les candidats, il est possible de le mettre en rapport avec la note obtenue à l'épreuve (voir graphique n°4 ci-dessous : Distribution des notes à l'entretien selon le niveau de diplôme). On observe alors que celle-ci est largement indépendante de celui-là. Les candidats les moins diplômés peuvent obtenir des notes équivalentes aux plus titrés, l'éventail des notes (généralement comprises entre 4 et 18) de même que leur distribution varient peu avec le niveau de qualification². Cette absence de relation significative (dans un sens ou dans un autre) entre le niveau de diplôme et la note obtenue pourrait trouver une explication dans la diversité des conceptions du « bon gardien ». Nous avons en effet montré que, tandis que certains jurés estiment que le recrutement de candidats dotés de ressources importantes en matière culturelle et cognitive peut être bénéfique pour l'institution, d'autres nourrissent des suspicions à l'égard des « intellectuels ». Si, au sein d'un même jury, siègent des examinateurs porteurs de visions opposées du *modèle* de gardien, il se pourrait alors que leurs exigences contradictoires se neutralisent. Mais la manière dont le jugement est rendu – c'est-à-dire sans qu'il soit précédé d'un échange d'arguments et d'une « négociation » - invalide largement cette explication.

1 Nous utilisons ici la nomenclature proposée par l'Insee qui classe les diplômes en 6 catégories : Niveau VI : sans diplôme ou Brevet des collèges, Niveau V : CAP ou BEP, Niveau IV : Baccalauréat général, technologique ou professionnel, Niveau III : diplômes de niveau Bac plus 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales,...), Niveaux II et I : diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grande école.

2 Les notes des candidats titulaires d'un diplôme de niveau I semblent faire exception : elles sont comprises entre 6,75/20 et 13,5. Toutefois, le faible nombre de candidats concernés (6) oblige à interpréter cette particularité avec prudence. Elle ne permet pas, par exemple, de conclure à un effet handicapant d'un niveau de diplôme élevé.

Graphique n°4 : Distribution des notes à l'entretien selon le niveau de diplôme



Champ : ensemble des candidats à la session 2011 des concours externe, interne et réservé, inscrits au SGAP de Donville, admissibles et présents à l'épreuve (N = 157).

Lecture : Un candidat titulaire d'un diplôme de niveau I a obtenu la note de 6,75/20 à l'épreuve d'entretien. Trois candidats titulaires d'un diplôme de niveau II ont obtenu la note de 4/20.

1.1.1. Des connaissances « professionnelles » peu discriminantes et sans enjeu... cognitif

Par rapport à celle que subissent les candidats « extérieurs », l'épreuve d'entretien destinée aux candidats ADS diffère sur un point : certaines des questions qui leur sont posées requièrent des connaissances professionnelles précises (nature et type d'armes employées, action requise ou permise dans telle situation par le code de procédure pénale...). Pour les jurés, il s'agit de vérifier que les candidats ont mis à profit leur expérience professionnelle pour s'approprier un minimum de savoirs requis par l'exercice du métier. Pour autant, l'enjeu de ce type de questionnement ne se situe pas sur un plan cognitif. Ce n'est pas la possession

de ces connaissances pour elle-même qui importe. En effet, elle n'est pas considérée comme un indicateur du degré d'aptitude « technique » mais bien plutôt comme un révélateur du niveau d'implication de l'ADS dans ses fonctions et dans sa scolarité en école de police, de sa « motivation ». Il faut en outre noter que la grande majorité des candidats savent répondre sans difficulté à ces questions soit parce qu'ils ont eu l'occasion d'y être effectivement confrontés dans le cadre de leur service, soit, plus souvent, parce qu'ils savent qu'elles leur seront posées et que la formation reçue en école de police les y a préparés. Elles n'ont donc guère de caractère discriminant et jouent un rôle marginal dans la sélection.

Des questions – nettement moins précises - relatives au fonctionnement et à l'organisation générale de l'institution sont inmanquablement posées aux candidats extérieurs (telles que « Quelles sont les grandes directions de la police nationale ? », « Quels sont les différents grades dans la police nationale ? », qui reviennent presque systématiquement). Là encore, leur objectif n'est pas d'éprouver les facultés intellectuelles des candidats ou leur aptitude potentielle à exercer le métier de gardien mais bien plutôt de « tester leur motivation », selon un principe affiché par les jurés qui veut qu'un candidat « motivé » se soit donné la peine de chercher ce type d'informations, très facilement accessibles et disponibles dans tous les manuels de préparation au concours.

1.1.2. La « culture générale » : un lien lâche entre la prestation et son appréciation

C'est donc plutôt au moyen de questions dites de « culture générale » ou d'« actualité » d'une part, et de « mises en situation » d'autre part, que les facultés cognitives des candidats peuvent être éprouvées. Pourtant, en la matière, il n'existe

pas de relation évidente entre la « qualité »¹ des réponses données par les candidats et le verdict énoncé par les jurés. Ainsi, certains candidats font l'objet d'un verdict positif et sont gratifiés d'une note élevée alors même que leur prestation aurait pu être jugée insuffisante², comme dans l'exemple suivant :

Le candidat est ADS à la Police de l'Air et des Frontières mais se présente ici au concours externe. On lui demande s'il connaît Benazir Bhutto³. Le candidat est très hésitant. Il confond le Pakistan avec l'Afghanistan et Benazir Bhutto avec (semble-t-il) Taslima Nasreen. Plus tard, interrogé sur la localisation géographique de la ville de Schengen, il répond (comme si l'examineur lui avait demandé son chemin) : « Désolé, j'peux pas vous renseigner ».

Au moment des délibérations, le commissaire s'exclame pourtant : « Il est bien ! ». « Même très bien » surenchérit le lieutenant. « Allez : 16 ! » annonce le commissaire et la note est reprise par tous, sans plus de commentaire.

Notes de terrain - Jury 1 – Brincieux

On pourrait également évoquer le cas de cette candidate (ADS), à qui on pose par ailleurs très peu de questions de culture générale, qui croit se rappeler avoir vu un match de football à la télévision auquel participait une « équipe israélite » et obtient 15/20, (Jury 2 – Brincieux). Lors de la délibération qui suit la prestation de ces candidats bien notés, leur contre-performance (relative) en matière culturelle n'est pas évoquée : les réponses erronées ou l'absence de réponse ne sont pas commentées ni même mentionnées. Lorsque la note obtenue par les candidats est beaucoup plus faible, elle n'est que très rarement rapportée à un manque supposé de « culture générale », comme l'illustre l'extrait suivant de nos notes de terrain :

1 La qualité d'une réponse correspond à son degré de conformité aux attentes des jurés. Mais, en la matière, dans de nombreux cas, notamment pour les questions dites de « culture générale », il existe objectivement une « bonne réponse ».

2 A l'inverse, d'autres candidats, « performants » sur le plan cognitif, peuvent être très mal notés. Dans ce cas cependant, le jugement négatif pourrait s'expliquer par une « contre-performance » dans un autre domaine et ne permettrait pas de conclure au faible poids de la dimension cognitive dans la sélection.

3 Nous sommes à l'époque de son retour au Pakistan ; elle est alors en campagne pour les élections législatives.

Examineur : « Est-ce que vous avez voté pour Nicolas Sarkozy au deuxième tour ? »

Candidat (très hésitant, semblant s'interroger sur la raison d'être de cette question) : « Oui. »

Examineur : « Pourquoi vous n'avez pas voté Ségolène Royal ? »

Candidat : « Ségolène Royal, c'est beaucoup pour les pauvres... mais... enfin... c'est difficile la politique... »

Examineur : « Est-ce que vous faites une différence entre un maghrébin, un arabe et un musulman ? ».

Candidat : « Euh... non... »

Examineur : « Qu'est-ce que vous savez du conflit israëlo-palestinien ? »

Candidat : « Ben, c'est un conflit entre juifs et protestants... »

Le candidat obtient 8/20. Il est dépeint comme « nerveux », « complètement instable ». « Son père est décédé, y'a plus de père à la maison, c'est le bordel », dit le capitaine. Il n'est fait aucun commentaire sur les réponses aux questions de « culture générale ».

Notes de terrain - Jury 1 – Brincieux

L'absence de considérations sur la « culture » ou sur les « capacités de réflexion » des candidats n'est toutefois pas systématique, notamment lorsque le « niveau » du candidat est jugé insuffisant. Mais, dans ce cas, même des « capacités de discernement limitées » (pour reprendre les propos d'un juré lors de la délibération) ne constituent pas nécessairement un handicap rédhibitoire, comme le montre le cas de ce candidat :

Le candidat est ADS. Il est titulaire d'un BEP Menuiserie. Son père est invalide, sa mère au chômage. Âgé de 20 ans, il est père de famille et vit avec sa femme et ses enfants chez ses parents. Le brigadier-chef, par ailleurs formateur à l'ENP le connaît pour l'avoir eu comme élève¹. Avant le début de l'entretien, il prévient « Vous verrez, c'est quelqu'un de... C'est quelqu'un ! On devrait passer un bon moment ».

Le candidat est très « spontané », très souriant. Il s'exprime dans une langue éloignée du parler le plus légitime : porteur d'un accent régional très prononcé, il commet de nombreuses « fautes » de syntaxe, utilise parfois un terme pour un autre (« employé » pour « employeur » par exemple). On ne lui

1 Le fait qu'un des jurés connaisse personnellement le candidat constitue indéniablement une entorse au principe d'égalité. Pourtant, personne, au sein de l'atelier, ne soulève cette question. Cette absence de réaction est une autre illustration de la faible emprise des prescriptions officielles sur les manières de tenir le rôle.

pose aucune question de « culture générale »¹ mais le commissaire l'interroge sur l'« actualité » : « Est-ce qu'on peut dire que l'ancien Président [Jacques Chirac] est un escroc ? ». Le candidat s'exclame : « Oh ben oui ! ». Le commissaire essaie ensuite de lui faire dire le terme « présomption d'innocence ». Mais le candidat ne voit pas où il veut en venir.

Juste après la sortie du candidat, une discussion s'engage.

Le commissaire : « Eh ben ! »

Le brigadier-chef : « Je vous avais prévenu, c'est quelqu'un ! Mais c'est le milieu, la route a été plus dure pour lui que pour d'autres. »

Le lieutenant : « Il risque d'avoir des capacités de discernement limitées... »

Le candidat obtient la note de 13/20.

Notes de terrain – Jury 4 – Brincieux

*

* *

De manière générale, il apparaît que, contrairement à la fois à ce qu'indique la définition officielle de l'épreuve et à ce que les jurés disent prendre en compte dans leur jugement, les « connaissances et les « qualités de réflexion » ne constituent pas des critères déterminants de la sélection des candidats². Les notes que ces derniers obtiennent, le jugement global porté sur leur prestation, semblent indépendants de leurs « performances » en la matière. Même quand les délibérations évoquent – et c'est rarement le cas - la dimension cognitive de la prestation - bien plus pour constater des « manques » que pour décerner des *satisfecit* - les candidats peuvent être honorablement notés. Dès lors, quand bien même les jurés expriment, dans ce domaine, des conceptions différenciées du « bon candidat », leur jugement se construit en grande partie indépendamment de

1 On voit ici que le degré d'exposition à des questions susceptibles d'éprouver les « connaissances » et les « facultés de réflexion » est variable, d'un jury à l'autre, et, au sein d'un même jury, d'un candidat à l'autre, ce qui atteste du fait, déjà signalé, que tous les candidats reçus à l'oral ne subissent pas exactement la même épreuve.

2 Cette proposition rejoint celle de R. Bodin à propos de l'épreuve orale du concours d'entrée en école d'éducateurs spécialisés. Il montre en effet que l'enjeu essentiel de l'épreuve, quoi que puisse laisser penser sa définition officielle, ne se situe pas sur le terrain cognitif (« Les signes de l'élection... », art. cité).

leurs attentes, de la nature et du degré de leurs exigences. Ces dernières restent pour l'essentiel *théoriques*, c'est-à-dire qu'elles sont sans effet réel sur l'évaluation et le classement des candidats, qui mobilisent d'autres critères d'appréciation. On peut ainsi s'interroger sur le rôle joué par l'appétence déclarée pour le métier, considérée par les jurés interrogés comme un élément décisif pour fonder leur jugement.

1.2. La « motivation » : un droit d'entrée exigible... dont beaucoup peuvent s'acquitter

Si tous les jurés insistent sur l'importance de recruter des candidats manifestant un attrait pour le métier de gardien, il faut rappeler qu'ils proposent des définitions divergentes des « bonnes » raisons de se présenter au concours. Comment, dans ces conditions, les candidats doivent-ils et peuvent-ils se voir reconnaître une « motivation » ?

1.2.1. Une condition nécessaire ?

Les (rares) candidats qui, sans invoquer explicitement des motifs jugés irrecevables (garantie de l'emploi ou niveau de salaire d'une part, goût pour le maniement des armes ou volonté de « se faire justice » d'autre part)¹, semblent éprouver de grandes difficultés à justifier du bien-fondé de leur candidature font l'objet d'un jugement sévère² :

1 Aucun des candidats observés ne justifie sa participation au concours par de tels motifs, ni ne mentionne les productions audiovisuelles comme source (unanimement disqualifiée par les jurés) de sa motivation.

2 Notons cependant que les notes attribuées à des prestations comparables sous ce rapport,

Le candidat a été gendarme-adjoint volontaire et a échoué au concours d'officier de gendarmerie. On lui demande pourquoi il « vient vers la police », si c'est « par dépit ». Il mentionne une « plus grande liberté dans la vie de famille ». Les jurés insistent, en demandant au candidat ce qu'il ferait s'il avait le choix entre la police et la gendarmerie. Le candidat répond qu'il choisirait la police, parce que le métier de gendarme est « plus prenant ». Il se reprend immédiatement : « plus difficile », plus « fouillis ». Plus tard, on l'interroge sur les grandes directions de la police nationale. Le candidat ne peut répondre. Il dit également ne pas savoir pourquoi il n'a pas pensé à déposer un dossier de candidature pour être recruté en tant qu'ADS. Lors de la délibération, sa prestation est qualifiée de « blabla ». Le candidat « ne sait pas ce qu'il veut », « n'a aucune idée précise », « a une motivation difficile à jauger ». Considérant qu'« il n'est pas contre-indiqué mais [qu'] il n'est pas d'une motivation excessive », les jurés s'accordent sur la note de 10/20.

Notes de terrain – Jury 1 – Brincieux

« Pourquoi la police ? » demande le capitaine au candidat, qui répond qu'il souhaite « être dans une brigade de mineurs », « pour sortir les jeunes du lot ». Le capitaine lui fait remarquer que ce service (la brigade de protection des mineurs en réalité) est pour l'essentiel chargé des infractions commises à l'encontre de personnes mineures alors que le candidat paraît évoquer les cas de mineurs délinquants. Ce dernier est ensuite « assailli » de questions qui se succèdent à un rythme rapide : « Que savez-vous de la police ? », « Qu'est-ce qui vous a donné l'idée de passer le concours ? », « Comment avez-vous fait connaissance avec la police ? », « Avez-vous déposé un dossier de candidature ADS ? ». Le candidat parvient à répondre : « Je n'ai pas de projet précis », « le concours, c'était une opportunité ». Le commissaire lui lance : « Il faut vous préparer, aller dans les commissariats ! ». La psychologue ajoute : « Si vous vous intéressez pas un peu... ». Lors de la délibération, il est reproché au candidat, qui « perd son temps », de n'avoir fait « aucun effort ». Il obtient la note éliminatoire de 4/20.

Notes de terrain – Jury 1 – Brincieux

Cependant, des candidats dont les raisons d'agir sont peu mises en évidence (parce qu'ils ne les évoquent pas spontanément et qu'ils sont peu questionnés sur ce point) peuvent être assez bien notés, tel ce candidat, à qui il est clairement reproché sa méconnaissance de l'institution mais sur lequel les jurés sont néanmoins prêts à « parier » :

peuvent être assez différentes. Dans certains cas, elles conduisent à l'élimination du candidat, dans d'autres, elles lui laissent une chance non négligeable d'être recruté.

Le candidat est salarié d'un grand groupe de distribution. On lui demande pourquoi il veut devenir policier. Il évoque le « contact avec les gens », « un métier d'action ». « Pourquoi pas gendarme ? » interroge le commissaire. Le candidat répond qu'il a une sœur gendarme-réserviste et qu'il a pu mesurer que « l'aspect militaire ne [lui] convient pas ». On lui pose peu de questions sur ses motivations ou sur le fonctionnement de l'institution ; on l'interroge plutôt sur son expérience professionnelle. Lors de la délibération, le commissaire lance : « Ben, il est pas mal ! C'est un grand duduche un peu courageux ». L'officier objecte : « Par contre, il n'y connaît rien ! ». « Mais il va se plaire », répond le commissaire. Les autres jurés acquiescent. L'officier commence : « Soit on lui met une note pour l'accrocher¹, genre 13, soit... » avant d'être interrompu par le commissaire : « ben, c'est ce que je fais ! ».

Notes de terrain – Jury 4 – Brincieux

Toutefois, le plus souvent, les jurés se trouvent face à des candidats qui ont visiblement anticipé le fait qu'ils seront questionnés sur leur motivation. Quoique toujours susceptibles d'être modifiés dans le cours de l'interaction, en réaction aux initiatives des jurés, les propos qu'ils tiennent alors ont été pensés, formulés, puis appris avant l'épreuve. Ils présentent, par conséquent, de grandes similitudes d'un candidat à l'autre - la récurrence de certaines formules en est une illustration -, au point d'apparaître directement repris de manuels ou, pour les candidats ADS, de séances d'entraînement en école de police. Ainsi, nombreux sont ceux qui justifient leur candidature par leur désir à la fois d'« être utile », de « rendre service » et de traquer les délinquants, reprenant parfois le lexique utilisé par l'institution elle-même pour présenter son action², sans que cela leur soit reproché par les jurés. De même, la variété des missions, les possibilités d'« évoluer », de « progresser », de « changer de métier » que la fonction de gardien offrirait sont très fréquemment

1 Comprendre ici « lui donner une bonne chance d'être sélectionné ».

2 Ainsi, les brochures de présentation des métiers de la police réalisées par l'institution à destination des candidats potentiels indiquent que le métier de gardien de la paix consiste à « porter aide et assistance aux personnes, prévenir les actes de délinquance et poursuivre les malfaiteurs », formulation que l'on retrouve à l'identique ou presque dans certains propos de candidats lors de l'épreuve.

évoquées¹ par les candidats. À la différence de ce qui semble avoir cours dans le recrutement d'autres professions², de tels propos semblent tellement convenus aux yeux des jurés qu'ils n'appellent pas de réaction de leur part au cours de l'entretien et ne sont pas plus commentés lors des délibérations. D'une certaine manière, les examinateurs semblent ainsi admettre que l'aptitude à exprimer une motivation est un critère bien peu discriminant, à moins que, selon la conception des bonnes raisons de candidater qui pourrait prévaloir ou s'imposer dans le jury, les mêmes arguments employés par un candidat pour attester de son intérêt pour les fonctions de gardien de la paix puissent servir ou desservir sa candidature.

1.2.2. Des motivations « conformes »

Les éventuelles divergences existant entre jurés quant à la définition des « motivations légitimes » et à la conception du « bon candidat » sous ce rapport restent, en fait, sans effet réel sur le jugement finalement porté sur les candidats.

S'il en est ainsi, c'est d'abord parce que le travail de préparation de l'épreuve auquel s'astreignent de nombreux candidats tend à produire des discours, qui, non seulement sont très semblables comme nous l'avons vu, mais présentent également la caractéristique d'être, d'une certaine manière, « attrape-tout », c'est-à-

-
- 1 Les propos de ce candidat constituent un bon exemple de ce discours stéréotypé que l'on rencontre fréquemment et qui rend manifeste le travail de préparation à l'épreuve entrepris. Le candidat (ADS) présente ainsi sa « motivation » : « Policier, ça m'a toujours attiré ». Selon lui, le métier permet d'« être au plus près des citoyens », de « lutter contre la délinquance » et laisse aussi « une possibilité d'évoluer, de se former » (Notes de terrain – Jury 2 – Brincieux).
 - 2 Dans son analyse du recrutement des facteurs, Marie Cartier montre qu'« avant même de les avoir recrutés, on exige des candidats à un emploi d'exécution des vœux de mobilité professionnelle, d'ascension dans la hiérarchie postale » (Cartier (Marie), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics », art. cité, p. 79). Les candidats au concours de gardien de la paix ne semblent pas devoir se conformer à la même exigence. Lors des délibérations, certains d'entre eux sont même explicitement jugés inaptes à toute promotion (devenir officier de police judiciaire ou brigadier notamment), ce qui ne les disqualifie pas pour autant.

dire aptes à correspondre à l'ensemble des diverses motivations jugées légitimes par les examinateurs.

Par ailleurs, aucun candidat ne justifie exclusivement sa participation au concours par la possibilité qu'offrirait le métier d'exercer une activité qu'il apprécie. Ce n'est que dans le cas où on leur demande de préciser le service dans lequel ils aimeraient exercer ou le poste qu'ils souhaiteraient occuper s'ils étaient recrutés (ce sont alors les brigades motocyclistes ou les brigades cynophiles qui sont le plus souvent citées) que certains justifient leur réponse en invoquant un goût pour une activité particulière (rouler à moto ou dresser les chiens). Si elle est parfois portée à leur crédit (« Il sait ce qu'il veut » peut-on alors entendre de la part des jurés), une réponse de ce type ne les dispense pas d'apporter une justification plus générale à leur volonté de s'engager dans la police.

Les candidats qui placent alors leur intérêt pour le métier sur le terrain exclusif de l'« aide à la population », du « contact », des « relations », se voient presque toujours opposer la même objection : pourquoi ne pas envisager d'autres métiers (pompiers, infirmiers, travailleurs sociaux...) qui offrent également la possibilité de réaliser ce type d'activités ? Plus ou moins explicitement, il est alors attendu des candidats qu'ils évoquent un attrait pour les fonctions répressives (ou tout au moins qu'ils n'occulent pas cet aspect du métier) :

Le candidat (ADS) dit que c'est le fait de « travailler en équipe » et de « se rendre utile » qui l'incite à vouloir devenir policier. « Pourquoi pas pompier alors ? Il n'y a pas de différence ? » lui demande-t-on. Le candidat dit alors qu'être policier, c'est aussi « faire cesser les infractions ».

Notes de terrain – Jury 2 - Brincieux

La candidat (ADS) dit apprécier d' « être au service de la population », « au contact des personnes ». Un peu plus tard, les jurés reviennent sur le terme « service » qu'il a employé, le questionnant sur la différence qu'il fait entre la police d'un côté, les pompiers et les infirmiers de l'autre. Le candidat évoque alors « le côté répressif ».

Notes de terrain – Jury 3 – Brincieux

Dans le métier de policier, le candidat (ADS) dit apprécier « le contact avec le public », le fait de « rendre service ». On lui demande : « Qu'est-ce qui fera de vous un bon policier ? » Il évoque son « sens de l'écoute », qui est selon lui « primordial ». Le commissaire objecte : « Alors quand vous êtes face à des voyous, ce qui est important, c'est de les écouter ? ». Le candidat répond : « il faut savoir faire de la répression aussi ».

Notes de terrain – Jury 3 – Brincieux

La candidate affirme qu'elle aimerait entrer dans une brigade des mineurs pour « travailler avec des enfants en difficultés ». Un peu plus tard, elle est « mise en situation » : en brigade à pied, elle est prise à partie par des jeunes. On lui demande quelle serait sa réaction. Elle répond que « la discussion, c'est primordial ». On lui demande si ces jeunes « méritent une correction ». Elle acquiesce, évoquant de possibles travaux d'intérêt général. Le commissaire lance : « Mais il faut devenir assistante sociale ! ».

Notes de terrain – Jury 4 – Brincieux

Quels que soient les jurys ou les examinateurs, malgré les différentes conceptions du rôle de la police que ces derniers peuvent défendre par ailleurs (notamment dans le cadre d'un entretien avec l'enquêteur), il apparaît qu'*en pratique*, les candidats n'ont pas intérêt à exprimer exclusivement leurs motivations en des termes (« aider », « rendre service », « prévention », « dialogue », « communiquer ») qui pourraient réduire le métier de gardien à sa dimension de service au public ou à l'apparenter au travail social. Il est préférable (mais non indispensable) qu'ils en connaissent et en assument la dimension répressive¹.

*

* *

Par-delà les discours qui s'accordent sur l'importance à lui donner, par-delà les différences d'appréciation quant à ce sur quoi elle doit porter, c'est toute la

¹ Dit autrement, c'est, d'une certaine manière, une conception proche de celle que défend le commissaire principal Q. qui semble dominer au sein des jurys (Cf. chapitre 4).

manière dont la « motivation » est prise en compte dans la sélection des candidats qui peut être questionnée. L'attrait pour le *métier* (les tâches, les fonctions, les missions) de gardien de la paix, fondé sur une connaissance même partielle des conditions de son exercice réel, ne joue pas, dans la sélection des candidats, le rôle décisif que lui attribuent les jurés. L'épreuve d'entretien tend bien à favoriser l'élimination des rares candidats qui sont incapables d'apporter quelques gages de leur appétence (ceux qui n'ont effectué aucune préparation, n'ont aucune connaissance de l'institution). Mais, dans la mesure où, d'une part, certains sont bien notés quand bien même leur motivation reste mal connue ou ne correspond que partiellement aux exigences pratiques du jury (c'est le cas de ceux qui invoquent prioritairement un intérêt pour des missions d'« aide », de « soutien »), et, où, d'autre part, nombreux sont les candidats tenant des propos identiques, très largement construits pour être conformes à l'ensemble des motivations supposées recevables, on ne peut considérer l'épreuve comme un dispositif de sélection des recrues opérant sur la base de leur aptitude à exprimer les *bonnes raisons* qui fondent leur engagement, et, moins encore, sur la base de l'authenticité de ces raisons. On peut alors se demander si l'entretien n'est pas avant tout une mise à l'épreuve des prédispositions policières.

1.3. Une introuvable « personnalité compatible »

Au-delà des facultés cognitives et de l'attrait pour le métier, les jurés attendent plus ou moins explicitement des candidats un certain nombre de dispositions personnelles manifestant une adaptation ou une adaptabilité à l'institution. L'épreuve est en effet censée évincer les candidats « psychologiquement » indésirables et valoriser ceux qui présentent des qualités

morales telles que l'« honnêteté », sont aptes à « prendre des initiatives », tout en sachant se montrer disciplinés.

1.3.1. « Pathologies », « contre-indications » : des catégories sur-investies

La place qu'occupe l'investigation psychologique dans la conduite de l'entretien n'est pas aussi visible - et ne semble pas aussi décisive – que celle qui lui est attribuée dans les discours des jurés. Rappelons d'abord que, selon la définition officielle de l'épreuve, les tests de personnalité constituent une « aide à la décision » pour le jury d'entretien. De fait, comme nous l'avons dit, les « résultats » obtenus par chaque candidat sont synthétisés et présentés par le psychologue, avant le début de l'oral et en l'absence du premier. Ils sont ensuite censés orienter le questionnement des jurés dès lors qu'ils soulèvent des éléments jugés problématiques. Mais – et il faut reconnaître que ce peut être la conséquence d'une cécité du chercheur aux subtilités de la psychologie appliquée – nous n'avons pu déceler l'influence des résultats des tests sur la conduite de l'oral. Ainsi, un candidat qui se voit reprocher tel « trait de personnalité », un certain « laxisme » par exemple, et un autre à qui on impute une caractéristique opposée telle une « rigidité excessive », ne sont pas soumis à un questionnement très différent.

Par ailleurs, les commentaires qu'appelle la prestation des candidats pendant la phase de délibérations se réfèrent assez peu aux résultats des tests. Ces derniers ne sont jamais évoqués pour les candidats obtenant une note élevée (et donnant donc satisfaction) et ne conduisent pas à modifier ou à nuancer le jugement, y compris lorsqu'ils mentionnent des éléments de personnalité jugés *a priori* problématiques (« manque de rigueur », « laxisme »...). Seuls les candidats les moins bien notés voient parfois leur prestation rapportée aux résultats des

tests. Dans ce cas, ces derniers semblent surtout destinés à légitimer *ex post* l'appréciation négative. De manière générale, il est très mal aisé d'établir un lien clair entre la tonalité générale du commentaire des tests établi par le psychologue et la note finalement obtenue. Tout semble finalement indiquer que les tests psychologiques interviennent peu dans la formation du jugement, bien davantage fondé sur les informations que livre le candidat dans l'interaction face-à-face.

De plus, et quoiqu'elles soient très présentes dans les propos des jurés interrogés, les catégories médico-psychologiques (« contre-indications », « pathologies », « dépression », « trauma », etc.) ne sont jamais mobilisées pendant les délibérations¹. Le lexique employé par les psychologues eux-mêmes pour formuler leur appréciation du candidat n'est d'ailleurs pas spécifique : leur jugement s'énonce dans les mêmes termes (« Il est bien », « Il est mou », « Je ne suis pas convaincu »...) que celui des jurés policiers².

Ainsi, l'apport spécifique des psychologues à l'évaluation des candidats est difficile à établir. Il n'est pas certain que l'épreuve d'entretien soit l'occasion de révéler les éléments de leur « personnalité » susceptibles d'être incompatibles avec l'exercice du métier de gardien et devant conduire à leur élimination.

1.3.2. Les difficultés d'éprouver le rapport à la Loi

Par-delà les différences dans les discours, les pratiques des jurés destinées à éprouver le légalisme des candidats présentent une certaine homogénéité.

1 Il faut admettre qu'il n'est pas impossible que la seule et unique raison de cette situation soit l'absence de tout trouble de ce type parmi l'ensemble des candidats observés.

2 Pour une critique « interne » du rôle des psychologues dans le recrutement, on peut, bien qu'ils ne se placent pas exclusivement sur le terrain scientifique, se référer aux travaux de Bernard Gangloff et notamment à l'ouvrage *Profession recruteur, profession imposteur*, Paris : L'Harmattan, 2010. L'auteur, professeur de psychologie sociale et de psychologie du travail, y écrit : « même les spécialistes [les psychologues] fonctionnent aussi selon les principes de cette psychologie rudimentaire et naïve qui sait si bien alimenter les conversations du café du commerce » (p. 36).

D'abord, les candidats sont rarement questionnés de manière directe sur les actes délictueux qu'ils sont susceptibles de commettre ou d'avoir commis. Dans l'ensemble des entretiens observés, seules deux questions de ce type ont été posées :

« Vous avez un ordinateur ? » demande le commissaire. Le candidat acquiesce. « Vous téléchargez ? ». « Non », répond le candidat, sans susciter davantage de réactions ou de commentaires. La question suivante porte sur la place des femmes dans la police.

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

« Vous avez déjà fait des excès de vitesse sur votre moto ? » demande le commissaire. « Oui, ça m'est arrivé », répond le candidat. Le questionnement change ensuite de direction. Lors de la délibération, le candidat est jugé « pas mal » et il obtient la note de 14/20. Le commissaire lance cependant, sur le ton de la plaisanterie : « Quand même, mettre 14 à quelqu'un qui fait des excès de vitesse sur sa bécane ! ». Tout le monde sourit.

Notes de terrain – Jury 4 – Brincieux

Tout se passe comme si, en pratique, les jurés doutaient (à l'instar du commissaire Q. et contrairement aux propos de Mme V.¹) de l'efficacité d'un tel interrogatoire, comme s'ils anticipaient la probabilité que les candidats nient tout comportement délictueux. C'est plus souvent à l'occasion de « mises en situation » que le rapport à la Loi des candidats est éprouvé. Ainsi, nous l'avons dit, les candidats sont fréquemment placés en situation d'être témoin, en tant que policier, d'une infraction au Code de la route commise par un des leurs proches. Les candidats qui, invoquant leur statut et le respect de la règle, font le choix de dresser un procès-verbal sont systématiquement repris, parfois sommés d'« être honnête ». Les candidats qui, insistant sur la difficulté de la situation (« C'est délicat » dit un candidat face au jury 1 de Brincieux, « Je suis humain, c'est une situation difficile » répond un autre devant le jury 2 de Brincieux), ne se

1 Voir le chapitre 4.

prononcent pas vraiment ou font le choix de s'abstenir de verbaliser, ne s'attirent pas de commentaire.

Le commissaire : « Moi, j'ai jamais mis un TA [timbre-amende] à quelqu'un que je connaissais. Qu'est-ce que vous en dites ? »

Le candidat : « Si la personne a enfreint la Loi, c'est pas normal ».

Le commissaire : « Mais c'est votre père, c'est votre prof ! Vous allez lui mettre une amende ? Si on fait ça, il n'y a plus de société possible ! »

Le candidat : « Ben oui, mais c'est la Loi ! »

Le commissaire, levant les yeux au ciel : « Eh ben... ».

L'épreuve prend fin sur cet échange.

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

Ainsi, les prises de position manifestant un légalisme strict sont moins valorisées que les réponses ménageant la possibilité d'accommodements avec la Loi. Celles-ci témoigneraient de l'« honnêteté » du candidat (pointée comme une exigence prioritaire par le brigadier-chef C.) quand celles-là sont suspectes d'insincérité ou d'irréalisme. Le candidat (se présentant comme) « honnête » semble plus apprécié que le candidat (se présentant comme) respectueux en toute circonstance de la Loi. Dans certains cas cependant, comme dans la scène suivante, les réactions des examinateurs sont à l'évidence feintes et sont destinées à déstabiliser le candidat :

Le commissaire : « Fumer un joint, c'est pas trop grave, hein ? Bon, là, c'est un de vos anciens copains qui est pris avec une barrette¹. Qu'est-ce que vous faites ? »

Le candidat : « Copain ou pas, c'est pareil ! La Loi est la même pour tous. »

Le commissaire : « Vous êtes un vrai salaud, vous alors ! L'amitié, ça compte !... Bon, est-ce que vous connaissez les grandes directions de la police nationale ? »

Notes de terrain – Jury 5 – Brincieux

Toutefois, il reste difficile de déterminer le poids de cet élément

1 Une « barrette » désigne une forme sous laquelle est conditionnée une petite quantité de résine de cannabis.

d'appréciation dans le jugement final, dans la mesure où il n'intervient jamais explicitement au moment des délibérations.

1.3.3. Une dévalorisation de la docilité ?

On retrouve un cas de figure similaire à propos des activités de loisirs, censées donner des gages de « dynamisme » et éclairer sur la faculté à prendre des initiatives des candidat. En effet, le *discours de valorisation* du sport ou de l'engagement associatif ne s'accompagne pas nécessairement d'une *pratique de valorisation* de ces activités. Dans les faits, l'engagement dans ces activités (ou son absence) intervient peu dans la formation du jugement. D'abord, les candidats ne sont pas systématiquement questionnés sur leurs activités extra-scolaires ou extra-professionnelles et, quand ils le sont, leur réponse, quelle qu'elle soit, donne rarement lieu à un approfondissement du questionnement¹, pas plus qu'elle n'est mentionnée au cours de la délibération. Ainsi, la pratique d'un sport, par exemple, n'est pas toujours retenue comme un indice en faveur des candidats et, inversement, ceux qui ne citent pas le sport dans leurs pratiques de loisirs ou qui ne sont pas questionnés sur ce point peuvent bénéficier d'appréciations positives. L'(in)aptitude à prendre des initiatives n'est en outre jamais mentionnée au moment des délibérations. Cette « qualité », attendue mais finalement peu évaluée, doit par ailleurs s'accompagner d'une disposition à obéir. Dans quelle mesure l'entretien permet-il alors d'éprouver la docilité des candidats ?

1 Les exceptions concernent les candidats qui évoquent la pratique de sports de combat. Dans ce cas, on leur demande souvent de préciser si ce type d'activités leur permet de se sentir plus en sécurité, s'ils font usage des techniques apprises dans leur vie... comme si on les soupçonnait d'entretenir un rapport pathologique à la violence. Le cas de cette candidate est une autre exception : elle pratique le football, ce qui fait sourire les jurés et déclenche un certain nombre de questions « techniques » sur ce sport, donnant, pendant un court moment, l'apparence d'une conversation anodine à l'entretien.

Nous avons souligné qu'aux yeux des jurés, la tenue vestimentaire des candidats constitue un indice de leur aptitude à se soumettre à la discipline et à un cadre hiérarchique. On peut alors remarquer que, parmi l'ensemble des candidats observés, un seul (Brincieux – Jury 1) s'est présenté à l'entretien dans la tenue unanimement considérée comme inappropriée. Vêtu d'un pantalon type *jean* et d'une chemise *sportswear* sortie du pantalon, portant des chaussures de sport non lacées, il doit avant tout son élimination (il obtient la note de 4/20) à la faible « qualité » de sa prestation, et particulièrement à sa méconnaissance de l'institution et à son incapacité à justifier sa candidature, même si un juré fait observer lors de la délibération qu'« il [ne] fait même pas ses lacets ». Beaucoup de candidats hommes portent un costume, avec ou sans cravate. Ceux qui font exception sont néanmoins vêtus d'un pantalon et d'une chemise « habillés » et portent des chaussures « de ville » tandis que les candidates sont le plus souvent en tailleur-pantalon¹. Ces variations dans la tenue vestimentaire suscitent très peu de commentaire de la part des jurés et semblent être considérées comme autant de manières acceptables de se présenter à l'épreuve².

1 Le port de la robe ou de la jupe semble rare, ce qui peut s'interpréter soit comme un « refus » *stratégique* « [...] de porter des vêtements et accessoires trop connotés sexuellement » (Hidri (Ouyama), « Se forger une apparence "recrutable" : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s », *Travailler*, 2008/2, n°20, p. 113), soit comme le produit d'une incorporation de dispositions « masculines ».

2 Une exception doit être mentionnée. Elle laisse supposer d'une part que la définition de la norme vestimentaire est susceptible de varier d'un juré à l'autre et, d'autre part, qu'une transgression (relative) de cette norme (relative) n'est pas rédhibitoire.

Le candidat se présente devant le jury . Il porte pantalon, chemise, pull et chaussures « de ville ». Le commissaire annonce : « Monsieur, avant de vous asseoir, vous allez mettre une cravate. Vous passez un concours de la fonction publique ». Il est raccompagné à la porte par le brigadier qui lui dit : « Allez vous trouver une cravate et revenez ». Un autre candidat est auditionné puis le brigadier annonce que le précédent est prêt, porteur cette fois d'une cravate (vraisemblablement empruntée à un autre candidat). On le fait entrer. Le commissaire lance : « Pourquoi vous avez accepté d'aller chercher une cravate ? L'habit ne fait pas le moine, hein ! C'était un test ! ». Les autres jurés rient, le candidat, relativement maître de lui-même, se justifie par la nécessité dans laquelle il se trouve de ne pas indisposer le jury. Sa prestation est suivie d'une délibération très courte, le commissaire se contente de dire : « Il est pas mal, finalement, pas si mal que ça ! ». « 14 ? » interroge-t-il. C'est la note que tous lui décernent après qu'un juré a noté : « c'est vrai qu'il reste imperturbable ! » (Notes de

De même, les candidats se différencient assez peu dans l'usage qu'ils font des marques de politesse à l'égard des jurés : ils emploient des formules de salut similaires, attendent, debout, d'être invités à s'asseoir, se tiennent ensuite le dos droit sur leur chaise. Dès lors, et si l'on fait exception des cas (peu nombreux selon toute vraisemblance) de transgression flagrante de ces normes comportementales - communes à la majorité des entretiens d'embauche ou des épreuves orales¹ et non propres à l'institution policière – qui sont sans doute sévèrement sanctionnées, la tenue vestimentaire ou la politesse manifestée ne constituent pas des éléments discriminants, à partir desquels il serait possible de classer les candidats sur une « échelle » de docilité.

Une observation attentive des prestations des candidats montre cependant que, si le respect des règles usuelles dans ce type de situation d'interaction est général, les manières de s'y conformer sont variables. Ainsi, certains candidats, souvent ADS, livrent aux examinateurs une image d'eux-mêmes presque « militaire », qui se manifeste dans la rigidité de la posture, le contrôle et la raideur des mouvements et l'usage de marques très appuyées de politesse. Cette présentation d'un soi « discipliné », pourtant susceptible d'être valorisée comme gage de docilité, les dessert. On leur suppose en effet une inaptitude à la prise d'initiative, voire un manque de personnalité. A l'inverse, les jurés apprécient les candidats qui, sans formellement les franchir, semblent jouer avec les limites du cadre des comportements admissibles. On peut ainsi citer le cas exemplaire de ce candidat :

terrain – Jury 4 – Brincieux).

1 On peut, à titre d'exemple, noter qu'elles sont régulièrement rappelées dans les rapports de jury des concours de recrutement des professeurs de l'enseignement secondaire. Le rapport du jury du CAPES externe 2014 de sciences économiques et sociales indique ainsi : « le candidat doit respecter certaines normes de comportement et de présentation : la désinvolture dans la tenue vestimentaire ou dans la façon de s'adresser au jury n'est évidemment pas de mise dans cette circonstance ». Ces normes s'imposent également aux candidats aux concours de la fonction publique territoriale (Biland (Émilie), *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local*, Thèse citée, p. 479 à 481).

Le candidat (ADS) est « mis en situation » : il est en train de faire la circulation à une sortie d'école, pour sécuriser la traversée de la chaussée pour les enfants, dans une circulation dense. A une dizaine de mètres, il aperçoit alors un individu muni d'une arme à feu. On lui demande comment il réagit. Le candidat, avec des expressions du visage témoignant de son embarras, répond : « C'est toujours difficile quand vous avez deux interventions en même temps... Bon, mais j'avais pas vous dire que j'avais me ramasser... ». Plus tard, à la question : « Si vous êtes recruté, comment voyez-vous votre carrière ? », il répond, très souriant : « ben, longue, déjà ! », ce qui fait sourire à leur tour les jurés. Le candidat obtient 16/20. Il est jugé « très bien ».

Notes de terrain – Jury 1 - Brincieux

De même, les candidats qui peinent à dissimuler le travail de préparation à l'épreuve auquel ils se sont astreints (travail qui témoigne pourtant d'une forme de « flexibilité », pour reprendre les termes du commissaire Q.) et donnent l'impression de « réciter » une « leçon » apprise se voient également reprocher un « manque de personnalité »¹.

C'est un autre des nombreux paradoxes de l'épreuve : alors que les jurés semblent considérer l'aptitude à la discipline et à l'obéissance comme indispensables, les indices ou manifestations de cette aptitude, perceptibles lors de l'entretien, peuvent jouer en défaveur des candidats, quand, au contraire, ce qui pourrait faire douter de leur « docilité » peut leur être favorable².

*

* *

1 Ainsi, le travail de préparation est utile pour donner des gages de « sérieux » mais il doit parvenir à « se faire oublier ».

2 Par ailleurs, certaines « mises en situation », fréquemment utilisées, obligent les candidats à se positionner par rapport aux actions illicites de collègues ou de supérieurs (usage non proportionné de la violence, larcins, abus de pouvoir, ordres illégaux) commises en service. Dans ce cas, et sans qu'il soit possible de mesurer l'influence de cette dimension de l'évaluation sur le jugement final (d'autant que la plupart des candidats répondent dans le sens attendu), les attentes des jurés semblent très convergentes : le candidat doit clairement manifester qu'il fait du respect de la déontologie une priorité, quitte à se montrer déloyal par rapport aux autres membres de l'institution, quitte, surtout, à désobéir aux ordres.

La confrontation des discours et des pratiques des examinateurs oblige à remettre en cause l'existence d'« une relation étroite entre les comportements effectifs et les comportements rapportés en situation d'enquête »¹ dans la mesure où des formes de décalages entre le jugement tel qu'il est conceptualisé par les jurés et le jugement tel qu'il se construit dans les faits sont perceptibles. Ainsi, certains des critères, attentes ou exigences à l'aune desquels les jurés estiment procéder à l'évaluation des candidats sont, en pratique, d'une effectivité limitée et entrent finalement moins en compte dans la production du jugement que les discours ne le laissent supposer. Ainsi, et bien que les jurés expriment des exigences – certes variables – en la matière, la réussite à l'entretien ne se joue que très partiellement sur le terrain cognitif, sur la capacité à témoigner d'une motivation pour le métier ou sur l'aptitude à manifester des dispositions spécifiques considérées comme nécessaires à son exercice. Quels sont alors les éléments d'appréciation mobilisés dans la construction du jugement ?

2. Réussir l'épreuve : une prime à la « compétence interactionnelle ».

Les candidats, parfois étiquetés comme « touristes », qui semblent n'avoir aucune connaissance du métier pour lequel ils postulent et ne sont alors pas en mesure de donner des gages du « sérieux » de leur candidature, obtiennent en général des notes très faibles, éventuellement éliminatoires. Leur recrutement est fortement compromis voire sciemment rendu impossible, ce que les jurés leur font parfois comprendre au cours de l'épreuve. Mais d'autres candidats sont dans le

1 Chapoulié (Jean-Michel), *Les professeurs de l'enseignement secondaire, Un métier de classe moyenne*, Paris : Ed. de la Maison des sciences de l'Homme, 1987, p. 170.

même cas (et obtiennent généralement des notes comprises entre 4 et 10), lors même qu'ils invoquent une motivation s'inscrivant dans le champ des motivations légitimes possibles, sont capables de mobiliser des ressources cognitives et peuvent même parfois, lorsqu'ils sont ADS, attester de compétences professionnelles reconnues par leur chef de service. Ils sont jugés « mous », il leur est reproché leur « manque de personnalité »¹, ils ne parviennent pas à « convaincre » en dépit du fait qu'ils semblent satisfaire à de nombreuses exigences des jurés. Ce candidat est dans ce cas de figure :

ADS, il se présente pour la 7ème fois au concours de gardien. Cela devrait suffire à attester sa motivation. Il est par ailleurs bien noté par son responsable et délivre un discours cohérent et recevable (au regard de ceux que nous avons pu entendre auparavant) sur les raisons de sa volonté d'être engagé dans la police nationale. Les réponses qu'il donne aux questions des jurés paraissent globalement satisfaisantes. Il obtient pourtant une note de 7/20, justifiée par son « manque de motivation » et « de personnalité », ce qui, à moins d'un exploit dans les épreuves sportives, risque bien de lui en interdire une nouvelle fois l'accès.

Notes de terrain – Jury 3 – Brincieux

A contrario, certains bénéficient d'un jugement très positif (quoique peu explicite) : ils sont jugés « bons », « très bons », « très bien » et reçoivent des notes, comprises entre 13/20 et 18/20, qui leur donnent, sauf contre-performance notoire aux épreuves sportives, une bonne chance d'être recrutés, alors que, sous de nombreux rapports (réponses erronées ou absence de réponse aux questions de « culture générale », motivation peu apparente), leur prestation paraît moins satisfaisante. Ce qui distingue les « bons » candidats des « mous », ce qui donne un avantage aux premiers et constitue un handicap parfois insurmontable pour les

1 Ce sont exactement les mêmes termes qu'utilisent les jurés du concours de facteur pour disqualifier certains candidats : « Les candidats qui, par contraste, n'ont pas d'expériences hors travail « intéressantes » [...] apparaîtront facilement plus « mous » et « sans personnalité » (Cartier (Marie), « Nouvelle exigences dans les emplois d'exécution des services publics », art. cité, p. 79).

seconds, c'est l'attitude adoptée pendant l'entretien.

2.1. Les « bons » et les « mous » : les principes du classement

Les candidats jugés « mous » présentent la particularité d'être mis mal à l'aise par la situation d'entretien. Leur corps les trahit : rougissant, balbutiant, tremblant parfois, presque immobiles dans une posture très raide ou animés, au contraire de mouvements répétés et non contrôlés, ils ne parviennent pas à masquer le « stress » auquel ils sont soumis. Ces manifestations corporelles ne sont pas rapportées par les examinateurs aux conditions de l'épreuve elle-même et aux enjeux qu'elle représente. Elles ne sont pas interprétées comme un signe des difficultés des candidats à faire face au type particulier de situation que constitue l'entretien mais sont considérées comme des indicateurs substantiels de leur (manque de) personnalité, de leur faible motivation. La « mollesse » qu'on leur prête (de manière assez paradoxale car ils manifestent plutôt des signes de nervosité) est inférée de ce malaise visible et non d'indices concordants permettant de supposer un manque de dynamisme ou d'initiative. Au contraire, tous les éléments (tels la pratique d'une activité sportive, un discours mettant en avant une motivation pour un métier d'action, voire un avis positif sur la « manière de servir ») qui pourraient être interprétés comme des signaux favorables sont ignorés. Au cours de l'entretien, ces candidats sont assez souvent « malmenés », soumis à un flot de questions très rapides, leur laissant à peine le temps de répondre.

Certains candidats ne sont pas classés parmi les « mous » mais ne parviennent pas à rejoindre les « bons ». Rarement à leur aise, ils ont pour point commun de venir de milieux sociaux considérés comme défavorisés. Les jurés leur

attribuent une note moyenne (n'interdisant pas leur recrutement¹) explicitement présentée comme résultant d'un équilibre entre le faible enthousiasme que leur prestation suscite et le « mérite » qui leur est attribué.

Le candidat travaille comme intérimaire, ses parents sont au chômage. Jamais au cours de l'entretien, il ne parvient à se montrer à son aise. Il s'exprime par des phrases courtes et ne sourit pas, ce qui lui vaut la question suivante : « Vous êtes un marrant, ou pas très marrant ? ». Il répond que ses amis le jugent plutôt « marrant ». « Vous dites ça avec tristesse » se voit-il objecter. Lors des délibérations, il s'attire les commentaires suivants : « Il est brave », « On sent quelqu'un de bien derrière », « Il est honnête et sincère », « C'est quelqu'un de bien, mais pas brillant », « C'est quelqu'un que j'aurais envie d'aider », « Il a de la bonne volonté ». Il obtient 10/20.

Notes de terrain - Jury 1 - Brincieux

Le candidat est ADS dans une compagnie républicaine de sécurité (CRS). Il a 25 ans, il est marié et a deux enfants. Son père est maçon et sa mère aide à domicile. C'est sa troisième tentative au concours. Il est tendu et répond par des phrases très courtes, émaillée de « fautes » de syntaxe. Juste après que le candidat est sorti, le commissaire lance : « Je vais être sévère mais on fait pas dans le social », déclenchant les réactions suivantes : « Il est un peu lisse, c'est pas l'mauvais bougre », « Il s'est coulé dans le moule CRS : c'est propre aux gars de la campagne, ils ont un truc, ils s'y trouvent bien et ils ont presque peur d'aller voir ailleurs », « Ceci dit, il présente bien », « Lui, s'il est pas encadré, il va avoir du mal à s'orienter », « Mais c'est quelqu'un de très droit, il va obéir ». Il obtient 12/20.

Notes de terrain - Jury 2 - Brincieux

D'une certaine manière, l'origine sociale de ces candidats, à laquelle ils sont systématiquement ramenés, est à la fois une ressource et un handicap : elle est considérée comme un gage de « bonne volonté » voire de docilité, comme un élément devant être pris en compte dans un souci de « justice sociale », mais aussi comme l'indicateur d'un manque d'autonomie et d'initiative.

Ce qui distingue des précédents les candidats les mieux notés (les « bons »), c'est précisément leur capacité à se comporter avec aisance dans l'interaction, sans

1 Leur note est généralement comprise entre 9 et 13.

sortir du cadre des comportements admissibles mais sans paraître devoir faire d'effort particulier pour s'y tenir. Ils parviennent à ne pas montrer qu'ils sont *mis à l'épreuve*, en dominant leurs émotions et en contrôlant leur corps, en maîtrisant « les composantes non verbales de la situation, intonation, accent expressif, mimiques, etc. »¹. Ils se montrent même « spontanés », sont souriants et parviennent parfois à plaisanter. Ils manient une forme de franc-parler, de *bagou*, d'éloquence sans manière, transgressant parfois les normes lexicales, syntaxiques ou grammaticales les plus élevées, et révélant ainsi que, contrairement à ce que l'on aurait pu penser compte tenu du caractère très officiel et des enjeux importants de la situation, les échanges n'opèrent pas dans le cadre d'un « marché linguistique » particulièrement « tendu »². Ces candidats projettent alors une image d'eux-mêmes qui les fait apparaître cordiaux, aimables, « sympathiques » et – c'est important - comme « ne faisant pas de manière ». Le jugement des jurés semble alors presque entièrement informé par cette « impression », au détriment de tout autre critère d'appréciation, au point que ni des résultats aux tests psychologiques pourtant jugés problématiques chez d'autres, ni des « lacunes » repérées en matière de culture générale, ni même une connaissance toute relative de l'institution, comme dans le cas de ce candidat qui obtient la note de 13/20 alors qu'« il n'y connaît rien » (Jury 4 – Brincieux), ne sont retenus comme éléments à charge. Les jurés donnent même l'impression de ne pas adopter la même attitude face à ces candidats que face aux autres, comme s'ils « retenaient leurs coups » : ils cherchent peu à les déstabiliser ou à les mettre en difficulté. Très vite, il apparaît que les conditions de mise à l'épreuve de ces candidats sont moins difficiles, ce qui joue encore à leur avantage.

1 Bernstein (Basil), *Langage et classes sociales, Codes socio-linguistiques et contrôle social*, 1975, Paris : Minuit, p. 70.

2 Bourdieu (Pierre), *Ce que parler veut dire, L'économie des échanges linguistiques*, Paris : Fayard, 1982, p. 67.

*

* *

Dans la mesure où l'ensemble des manières d'*être en entretien* sont interprétées comme des révélatrices de la *personnalité* des candidats¹, l'aisance dans l'interaction est déterminante² et – à une exception près sur laquelle nous reviendrons - les mieux notés sont bien ceux qui manifestent le plus visiblement cette compétence particulière, qu'il nous faut tenter de caractériser plus précisément.

2.2. La « compétence interactionnelle » : pistes d'analyse et propositions théoriques

Lors d'entretiens ou de conversations informelles, certains membres des jurys émettent plus ou moins explicitement l'idée que le recrutement n'est pas une simple opération de sélection à l'aune de critères parfaitement identifiés. Ainsi, au cours de la délibération qui suit la prestation d'une candidate quelque peu

1 Sur le corps « socialement tenu [...] pour signifier le plus adéquatement [...] l'"être profond", la "nature" de la "personne" », voir Bourdieu (Pierre), « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 14, avril 1977, p.51.

2 Cette proposition rejoint en partie celles d'Emmanuelle Marchal, reprises dans « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et emploi*, n°78, 1999. Elle écrit ainsi : « Nos observations tendent à montrer que la personnalité des candidats peut être un obstacle à la prise en compte de leurs compétences strictement professionnelles. Ceux qui ont des difficultés d'expression, sont timides ou manquent d'aisance dans leurs relations interpersonnelles sont plus difficiles à saisir que les autres. Des qualités comme la franchise, le naturel, la cohérence et la transparence des discours sont *a contrario* valorisées dans ces situations » (p. 45). Toutefois, il nous semble difficile de considérer que c'est la *personnalité* des candidats qui constitue en soi un obstacle ou un avantage. Outre le fait que le concept pose plus de questions sociologiques qu'il n'en résout – ce qui justifie que nous n'employons ce terme qu'entre guillemets pour signaler qu'il appartient au lexique indigène -, c'est moins ici la *personnalité* qui est en cause que l'image que le candidat parvient à en donner et celle que le recruteur reçoit.

« bousculée » par le jury (jury 4 - Brincieux), l'officier, comme pour justifier l'attitude des examinateurs, s'adresse à nous et explique : « Ce qui compte, c'est pas les questions, c'est les réponses ». Après la prestation suivante, il revient vers nous et livre une version un peu différente de sa conception de l'épreuve : « Les réponses sont pas importantes, ce qui compte, c'est l'ensemble ». Ses propos indiquent que les candidats ne sont pas (ou pas uniquement) évalués sur leur aptitude à apporter les réponses attendues à une série de questions qui pourraient elles-mêmes être prédéfinies. « L'ensemble » dont il est question ici renvoie sans nul doute à quelque chose comme la « personnalité » du candidat. Les deux extraits d'entretien suivants confirment l'importance donnée à cette dimension dans la formation du jugement. Le « bon candidat » est, en dernière instance, celui avec qui on aurait « envie de travailler ». Cette qualité particulière n'est pas de nature technique, elle dépend peu des compétences objectives du candidat ou des gages de son efficacité au travail qu'il pourrait donner. « Travailler avec » signifie ici au moins autant *collaborer* que *vivre ensemble au travail* et l'« envie » que le candidat doit susciter suppose que soient décelés des indices permettant d'envisager une relation interpersonnelle satisfaisante.

Ce que je recherche – et ce sera ma conclusion¹ – ce que je recherche dans un candidat, c'est « est-ce que j'ai envie de travailler avec ce gars-là ? ».

Lieutenant C, Villers.

Il y a un côté qui est purement personnel. La personnalité du candidat. Là, je parle pour moi. Est-ce que c'est une personnalité sympathique ou antipathique ? [...] C'est quelqu'un d'intéressant, c'est quelqu'un avec qui je travaillerais bien. [...] Il y a une part de ressenti. Vous avez un petit moment pour vous rendre compte, c'est de l'impression.

Commissaire principal Q., Villers.

1 Ces propos sont tenus au bout d'1h45 d'un entretien qui se prolonge encore une vingtaine de minutes supplémentaires.

Dès lors - et en ce sens, elle n'est pas très différente des « façons de recruter », observables dans de nombreuses autres activités professionnelles, qui s'appuient sur le « feeling »¹ des recruteurs -, cette phase primordiale du recrutement que constitue l'épreuve orale fait intervenir des critères d'appréciation non objectivables, difficiles même à expliciter, qui ne s'énoncent que sur le mode du « ressenti », de l'« impression »². Ce qui est « ressenti », ce qui « fait impression » (et détermine en grande partie le jugement), ce sont les attitudes, les comportements, les manières de parler et de se tenir, du candidat au cours de sa prestation et à travers lesquels il livre une image de soi. C'est sur la base de l'ensemble de ces signes diffus que le candidat suscite ou non l'« envie de travailler avec lui ».

A l'évidence, certains candidats mettent en œuvre des stratégies (préparation en amont, « répétitions ») pour tenter de contrôler l'image qu'ils vont donner lors de l'entretien³. Pour autant, le soi projeté n'est jamais réductible à une « identité stratégique »⁴. D'abord, les candidats sont dans l'incapacité d'orienter leur stratégie vers un objectif clairement identifié dans la mesure où les attentes des recruteurs leur restent en partie inconnues. À cette « asymétrie d'information », s'ajoute une asymétrie de pouvoir sur la définition de la situation : le déroulement de l'interaction ne peut être ni prévu ni cadré par le candidat. En ce

1 Gilles Lazuech montre l'importance de cette dimension dans le recrutement des cadres (« Recruter, être recruté », art. cité, p.11). Elle est également très présente lors des auditions de danseurs, bien que les procédures se soient rationalisées (Sorignet (Pierre-Emmanuel), « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », art. cité, p.65 et suiv.). On peut également se référer à Marchal (Emmanuelle) et Rieucou (Géraldine), *Le recrutement, op. cit.*, p. 76).

2 Sur la difficulté des recruteurs à expliciter certains des critères de sélection qu'ils mobilisent, voir notamment Eymard-Duvernay (François) et Marchal (Emmanuelle), *Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, op. cit.*, et notamment le chapitre 3 : « Des critères aux indices dans les entretiens de recrutement ». L'idée selon laquelle recruter, c'est éprouver, au sens ici de « (res)sentir », prend ici tout son sens.

3 Mais, on l'a vu, si ce travail de préparation est trop perceptible, il dessert les candidats.

4 Collovald (Annie), « Identité(s) stratégique(s) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 73, juin 1998, p. 29-40.

sens, puisque ce dernier n'est pas maître des « règles du jeu », la stratégie qu'il peut avoir élaborée risque de se révéler inopérante.

Dans une certaine mesure, l'image de soi projetée a également une dimension « tactique »¹ : elle peut s'adapter aux réactions des recruteurs, aux manifestations de satisfaction ou d'insatisfaction qu'ils sont susceptibles de laisser percevoir, aux attentes qu'ils semblent avoir (telles, du moins, qu'elles apparaissent au candidat). Pour autant, si « le candidat joue un rôle actif dans la formation du jugement du recruteur² », la présentation de soi n'est que partiellement le résultat de *décisions*, qu'elles soient prises en amont de l'entretien ou en situation. Autrement dit, si certains parviennent à se voir imputer une « personnalité payante », ce n'est pas principalement « à un calcul stratégique ou à un effort sur [eux-mêmes] qu'il[s] doi[vent] de la manifester »³ mais bien plutôt à des dispositions spécifiques, produits de leur socialisation, qui confèrent à ceux qui en sont dotés cette compétence particulière.

En ce sens, si elle « émerge » (se manifeste) *dans* l'interaction⁴, la compétence n'est pas ici produite *par* l'interaction. Nous proposons de la nommer « compétence interactionnelle », tout en nous démarquant de l'usage que propose Cicourel de ce terme⁵, usage qui, conformément au cadre théorique dans lequel

1 On peut ici se référer à la distinction entre la « tactique » et la stratégie » opérée par Michel de Certeau. La tactique est un calcul mais qui n'a pas de « propre » : elle « n'a pour lieu que celui de l'autre » (*L'invention du quotidien, op. cit.*, p. XLVI).

2 Marchal (Emmanuelle), « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », art. cité, p. 43.

3 Sourp-Taillardas (Marie-Laure), « Une question de personnalité. L'accès à l'information d'un "rubricard" de *Libération* » in Lemieux (Cyril) (dir.), *La subjectivité journalistique*, Paris : Ed. de l'EHESS, 2010, p.97.

4 Nous faisons ici référence, tout en nous en éloignant, à la notion de « compétences émergentes » développée par François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal. Voir notamment *Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, op. cit.*

5 Cicourel donne de la compétence interactionnelle la définition suivante : elle « signifie la capacité à reconnaître, recevoir, traiter et créer des processus de communication (qui sont en même temps des sources d'information), tout en intégrant et en élaborant notre pensée et nos réactions à ces activités dans l'acte de production ou de compréhension. » (*La sociologie cognitive, op. cit.*, p. 223).

l'auteur le situe, donne une priorité à l'analyse de la (ou *en*) situation.

La compétence interactionnelle¹ nous semble en effet devoir être appréhendée comme une espèce particulière de capital, une sorte de *capital social à l'état incorporé*², constitué de dispositions à *entrer en relation* et à interagir pour une durée limitée³ avec un autrui non familier. Elles incluent une certaine maîtrise des codes sociaux régissant les différents types d'interactions qui permet d'éviter les « erreurs de cadrage »⁴ mais ne s'y réduisent pas. Elles se manifestent aussi (et surtout) par une aptitude à se mouvoir avec aisance, sans timidité excessive, et à parvenir à paraître « aimable » et sympathique, dans un cadre imposé ou négocié. Ces dispositions⁵ constituent donc une forme de sens pratique de l'interaction, qui

-
- 1 Dans un travail antérieur, afin de démarquer nos propositions des approches strictement ethnométhodologiques ou pragmatistes, nous avons fait le choix d'évoquer une « compétence relationnelle » (Gautier (Frédéric), *L'entrée dans la police, Contribution à une sociologie des agents des administrations, L'exemple du concours de recrutement des gardiens de la paix, op. cit.*), terme que nous avons par la suite jugé moins pertinent et abandonné. En effet, la compétence *relationnelle* peut être comprise comme une capacité à entrer en relation avec autrui mais aussi comme une aptitude à construire (et à entretenir de manière plus ou moins durable) un mode de relation à autrui qui, d'une certaine manière, donne satisfaction à ce dernier, notamment dans le cadre d'une relation de service (soins, enseignement...). Voir par exemple l'article de Pierre Merle dans lequel il analyse la « compétence relationnelle » des enseignants comme un des déterminants de la mobilisation ou de la démobilisation des élèves (Merle (Pierre), « Mobilisation et découragement scolaires : l'expérience subjective des élèves », *Éducation et sociétés*, 2004/1, n° 13, p. 193-208.
 - 2 Dans l'analyse de Pierre Bourdieu, le capital culturel existe sous trois formes, à l'état *incorporé*, à l'état *objectivé* et à l'état *institutionnalisé* (voir notamment Bourdieu (Pierre), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30, novembre 1979, p.3-6). Par analogie, nous pourrions considérer que la définition du capital social proposée par Pierre Bourdieu (« ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance » dans Bourdieu (Pierre), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, n° 31, p. 2-3) ne rend compte que de l'état objectivé et que ce capital social existe aussi à l'état incorporé sous formes de dispositions, qui ne sont sans doute pas sans effet sur la possibilité de se constituer un réseau relationnel.
 - 3 Dès lors que la situation d'interaction se prolonge, est amenée à se reproduire ou commence à engager les interactants sur un plan affectif, cette compétence interactionnelle est de moins en moins mobilisée. C'est éventuellement d'une compétence relationnelle qu'il faudrait alors parler.
 - 4 Goffman (Erving), *Les cadres de l'expérience*, Paris : Minuit, 1991.
 - 5 Constatant que des dispositions similaires sont nécessaires à l'exercice du métier d'agent immobilier, Lise Bernard évoque, elle, une forme de « capital culturel non certifié », formule que nous pourrions reprendre également à notre compte (Bernard (Lise), « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », *Actes*

permet à ceux qui en sont le mieux dotés d'être en mesure de projeter une image de soi qui, sans être consciemment travaillée dans ce but, *fait bonne impression* sur autrui. Ainsi définie, la compétence interactionnelle n'est pas un don inné, elle est le produit des expériences antérieures de l'individu et commence sans doute à se forger dès l'enfance, dans le cercle familial, dans les groupes de pairs, dans le cadre scolaire, dans les activités de loisirs, dans l'ensemble des situations enfin où l'individu peut expérimenter différents types de rapports à autrui¹.

Notre définition inscrit clairement la notion dans une sociologie de type dispositionnaliste, soit dans « une tradition théorique qui s'est développée dans la filiation de Pierre Bourdieu »². Sous certains aspects, elle prend cependant quelque peu ses distances avec les propositions produites au sein de cette tradition.

D'abord, notre enquête semble montrer que la distribution de cette ressource particulière dans l'espace social obéit à des déterminants différents de ceux qui régissent la distribution d'autres espèces de capitaux, le capital culturel notamment et, tout particulièrement, le capital linguistique. Il apparaît assez clairement que des candidats d'origine populaire et faiblement diplômés en sont dotés tandis que d'autres, de milieux sociaux plus favorisés et/ou pourvus de titres scolaires relativement élevés, sont dans l'incapacité d'activer ce type de dispositions, ce qui se traduit par un malaise visible. Autrement dit, « la gêne, et l'expérience opposée, l'aisance » ne paraissent pas ici « se propose[r] [...] avec des

de la recherche en sciences sociales, 2012/1, n° 191-192, p. 68-95).

- 1 L'étude des conditions et des processus de production de ces dispositions et de leur inégale répartition parmi les candidats observés requiert sans doute une analyse fine des histoires biographiques individuelles et des diverses configurations dans lesquelles elles se construisent, qui dépasse les moyens que nous pouvons mettre en œuvre dans le cadre de ce travail. Comme le suggère Gilles Lazuech, il faudrait notamment « remonter aux formes familiales de socialisation [qui apparaissent] déterminantes » (« Recruter, être recrutable », art. cité, p.17) et, de manière générale, prendre en compte « l'ensemble des espaces de façonnements sociaux par lesquels [sont] passé[s] [les] individu[s] » (Lahire (Bernard), *Dans les plis singuliers du social, Individus, institutions, socialisations*, Paris : La découverte, 2013, p.18).
- 2 Zolesio (Emmanuelle), « Dispositions "féminines", dispositions "masculines" », *¿Interrogations?*, n° 10, mai 2010, p. 117.

probabilités inégales aux membres des différentes classes sociales »¹, alors même que le contexte dans lequel se situe l'interaction peut apparaître comme particulièrement « intimidant ».

Par ailleurs, l'unanimité du jugement montre que l'image d'eux-mêmes que les candidats projettent au cours de l'épreuve est appréciée de manière similaire par l'ensemble des membres du jury. Les « bons candidats », d'origines sociales variées, parviennent à *faire bonne impression* aussi bien au brigadier qu'au commissaire (voire au chercheur lui-même) dont les positions et trajectoires sociales sont elles-mêmes sensiblement différentes. En ce sens, l'aisance dans l'interaction n'est pas toujours et pas seulement « l'expression d'une proximité sociale objective »². La compétence interactionnelle apparaît justement comme ce qui permet de projeter une image de soi susceptible de « payer » de manière relativement indépendante des propriétés sociales de ceux qui en sont destinataires ainsi que dans d'autres situations et contextes d'interaction³ et d'en tirer des profits divers, incluant, comme ici, une probabilité accrue d'obtenir un emploi.

1 Bourdieu (Pierre), « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 14, avril 1977, p. 52. L'idée que l'aisance dans l'interaction varie en raison inverse de l'origine sociale est également présente dans l'article de Lazuech « Recruter, être recruté », art. cité, p.17 notamment.

2 Lazuech (Gilles), « Recruter, être recruté », art. cité, p.17.

3 Dans d'autres situations et contextes mais pas dans tous. Par exemple, un candidat d'origine populaire, porteur de ces dispositions et capable de l'activer dans le contexte de l'épreuve, rencontrerait sans doute néanmoins des difficultés à *faire bonne impression* dans des situations (un rallye organisé pour - et fréquenté uniquement par - des jeunes de la grande bourgeoisie ou une discussion entre individus très fortement dotés en capital culturel, par exemple...) où son origine sociale le ferait inmanquablement reconnaître comme *étranger*. Dans ce cas, la distance sociale ou culturelle avec les autres interactants serait tellement grande que la compétence interactionnelle ne suffirait pas à compenser les effets causés par le trop grand éloignement (voire l'incompatibilité) des habitus. En ce sens, l'efficacité de la compétence interactionnelle n'est pas *complètement* indépendante des caractéristiques de la situation et des propriétés sociales des protagonistes.

2.3. La prime à la compétence interactionnelle et ses enjeux pour le recrutement

Tout au long de l'entretien, le candidat semble à son aise. Il est souriant, ne se laisse pas « démonter ». Quand une question le met en difficulté, il s'en excuse comme s'il était ennuyé de ne pouvoir venir en aide aux jurés. Quand il présente sa trajectoire professionnelle, il manifeste une forme de « bagou », en évoquant des anecdotes sur un mode presque humoristique. La délibération qui suit sa prestation est très brève. « Il est courageux et il est sympa en plus », « Il aurait pu tout faire ce gars-là ! ». Le candidat obtient 16/20.

Notes de terrain - Jury 5 - Brincieux

L'attribution d'un avantage décisif aux candidats dotés d'une forte compétence interactionnelle - qui va parfois jusqu'à se manifester par la tenue de propos humoristiques ou l'usage de plaisanteries (s'apparentant à un « art de l'insolence codée et contrôlée »¹) - n'est pas le résultat d'une *stratégie* de recrutement menée par l'institution : l'épreuve n'est en effet pas conçue dans l'*objectif* d'opérer une sélection à l'aune presque exclusive de ce critère. Mais elle n'est pas davantage le produit d'une *décision* collective des jurés qui, pour une raison ou une autre, s'accorderaient *ex ante* sur la nécessité d'éprouver cette compétence particulière et interpréteraient leur rôle en conséquence, en cherchant explicitement à l'évaluer. Tout indique plutôt que la capacité des candidats à apparaître comme un futur collègue « sympathique » prend en partie le pas sur tout autre élément d'appréciation - le jugement est alors comme saturé -, sans que les jurés en soient pleinement conscients.

Cette forme de *charisme* (ou son absence) fait en effet passer au second plan les autres informations que les candidats livrent sur eux-mêmes : les « défauts » des uns, les « qualités » des autres, c'est-à-dire leur aptitude inégale à répondre à ce qui constitue pourtant les attentes des examinateurs, entrent alors peu en

1 Eyméri (Jean-Michel), *La fabrique des énarques*, op. cit., p. 24.

compte dans la formation du jugement¹. Dès lors, les résultats obtenus à l'épreuve d'entretien ne sont, en pratique, dépendants ni de la plus ou moins grande adéquation de la « personnalité » des candidats à un *modèle* défini en amont par l'institution (un tel modèle, on l'a vu, n'existe pas), ni même de son degré de conformité aux exigences des examinateurs au regard des spécificités du métier, quand bien même il existerait des définitions différentes (et éventuellement concurrentes) desdites exigences et spécificités. Le rapport qu'entretient l'épreuve – dont les jurés s'accordent à considérer qu'elle constitue un élément central du dispositif de recrutement et qui est conçue comme telle par l'institution – aux caractéristiques du métier de gardien de la paix semble relativement distendu. Toutefois, sous un aspect au moins, ce rapport n'est pas inexistant.

Si, comme nous espérons l'avoir montré, réussir l'épreuve suppose, avant et plus que toute autre chose, de parvenir, par son aisance orale et gestuelle, à être perçu comme une « personne sympathique » par les jurés, c'est que l'ensemble des signaux envoyés par les candidats sont interprétés comme des indices de leur aptitude potentielle à devenir des collègues avec qui l'on a « envie de travailler ». Or, s'il n'en a pas l'exclusivité, le travail policier, et particulièrement celui des policiers subalternes, présente la caractéristique d'être un travail très concrètement collectif. En intervention notamment, les membres d'une unité ou d'une brigade sont objectivement placés en situation de dépendre les uns des autres pour assurer leurs missions comme pour garantir leur propre sécurité, les initiatives individuelles étant susceptibles d'avoir des conséquences pour tous. Cette interdépendance objective est sans doute d'autant plus efficace qu'elle se double d'une solidarité subjectivement éprouvée. La solidarité de corps relève d'une

1 En un sens, on pourrait dire, adaptant la formule de Jean-Luc Parodi, que « ce que les candidats paraissent être parle si fort qu'on n'entend plus ce qu'il disent » (Parodi (Jean-Luc), « "Ce que tu es parle si fort qu'on n'entend plus ce que tu dis". Réflexions sur l'équilibre réel entre l'action politique et le marketing de l'apparence dans la décision électorale », *Hermès, La revue*, 1989/1, n°4, p 223-233.

forme de nécessité fonctionnelle et les pratiques des recruteurs apparaissent alors comme une réponse à cette nécessité. La compétence interactionnelle permet en effet d'envoyer des informations qui sont interprétées comme autant de signes d'une intégrabilité dans un collectif de travail. En ce sens, favoriser le recrutement de ceux qui sont le mieux dotés de ces dispositions constitue, du point de vue de l'institution, une stratégie « fonctionnelle », quoiqu'elle soit sans doute, en partie au moins, inconsciemment mise en œuvre par les jurés. Sans être propre à l'institution policière, ce type de stratégie y apparaît d'autant plus efficace que la nécessaire solidarité entre équipiers est en grande partie produite et renforcée par les activités de « relâchement » pratiquées en « coulisses »¹. Ces activités, qui permettent de « décompresser », d'évacuer le stress, la souffrance ou l'ennui et de rendre supportable le « sale boulot »², tolérées quoique contrôlées par la hiérarchie qui n'en méconnaît pas la fonction réparatrice, caractérisent la sociabilité policière, à laquelle « un bon policier » (aux yeux de ses pairs comme, finalement, aux yeux de l'institution) « doit être capable de participer »³ « sans faire la fine bouche »⁴. La valorisation par les jurés d'une forme d'éloquence sans afféterie et d'une capacité à manier l'humour, la tolérance manifestée à l'égard d'un style oral quelque peu relâché, peuvent alors s'expliquer à la lumière de ces spécificités de la sociabilité policière : la présence de ces différents éléments dans la prestation des candidats constitue autant de signes, de gages, de la capacité du candidat à s'associer à ces activités de « coulisses » (repas arrosés, plaisanteries à caractère sexuel ou scatologique...) et, par conséquent, à s'intégrer dans une équipe. Cette explication

1 Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art.cité. Voir également Loriol (Marc), Boussard (Valérie) et Caroly (Sandrine), « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique », art. cité, p. 113.

2 *Ibid.*, p. 96.

3 Proteau (Laurence) et Pruvost (Geneviève), « Se distinguer dans les métiers d'ordre » (armée, police, prison, sécurité privée), *Sociétés contemporaines*, 2008/4 n° 72, p. 10.

4 Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art.cité, p. 88. C'est nous qui soulignons.

permet de comprendre le fait que les candidats issus de milieux sociaux favorisés ou fortement diplômés ne sont pas systématiquement privilégiés¹ par rapport aux candidats d'origine plus modeste ou peu diplômés. Ainsi, à la session de février 2005, dernière session pour laquelle l'information a été saisie par l'administration, on pouvait compter, au plan national, parmi l'ensemble des admis au concours, au moins 22,3% enfants d'ouvriers et d'employés contre 4,8% d'enfants de cadres supérieurs². On a également déjà noté que la note obtenue à l'épreuve n'était pas

- 1 Dans le même ordre d'idées, et quoique le faible nombre de cas observés interdise toute généralisation, les enfants de policiers ne semblent pas bénéficier d'une indulgence particulière. Au contraire, il apparaît même que, plus que les autres candidats encore, ils doivent livrer des signes tangibles de leur intégrabilité au monde policier, comme si leur milieu familial devait les y avoir préparés. Les candidats observés ont tous obtenu des notes moyennes. Il leur a été reproché de manquer de « connaissance » du métier mais tout indique que c'est bien leur difficulté à manifester une compétence interactionnelle suffisante qui a joué en leur défaveur.

Le candidat est fils de gardien de la paix. Beaucoup de questions lui sont posées sur la profession de son père auxquelles il ne sait pas répondre précisément (« Je ne parle pas beaucoup du métier avec mon père »). Il est relativement stressé, sans toutefois se démonter. Il atteste d'un même niveau de connaissances (relatives à l'organisation générale de la police ou à l'actualité par exemple) que d'autres candidats qui seront mieux notés que lui. « Il ne m'a pas passionné », « Son père est flic et il en sait rien du tout », « On va pas au fond des choses ». Il obtient la note de 10/20.

Notes de terrain – Jury 1 - Brincieux

Le candidat est ADS depuis peu, fils de gardien de la paix. Il sait répondre à toutes les questions portant sur l'organisation de la police et dit avoir fait de nombreuses démarches pour mieux connaître le métier. Il est plutôt nerveux. Les appréciations restent pourtant mitigées : « Il en veut », « Il a pas mal de motivation », « C'est pas le candidat du siècle », « Il faut lui donner sa chance ». Il obtient 11/20.

Notes de terrain – Jury 3 – Brincieux

Après une demi-journée d'épreuve, un examinateur commente pour nous la prestation d'un candidat dont le père est CRS. Le candidat, qui est parvenu à contenir son stress, a obtenu la note de 10,5/20. « On peut être meilleur quand on est baigné dedans ».

Notes de terrain – Jury 3 – Villeroi

- 2 L'imprécision de ces données doit néanmoins être soulignée : d'abord parce que les catégories de codage employées par l'administration de la police nationale ne sont pas parfaitement conformes aux catégories les plus usuelles du sociologue ; ensuite parce que la catégorie « enfants de retraités » rassemble plus de 20% de notre population dont l'origine sociale reste donc inconnue. Tout indique que la proportion d'individus issue des classes populaire est plus élevée. Selon l'enquête menée en 2003 par P. Coulangeon, G. Pruvost et I. Roharik, qui porte sur une population de gardiens de la paix et non de nouvelles recrues, on compte environ 60% de gardiens de la paix dont le père était ouvrier, employé ou agriculteur.

corrélée au niveau de diplôme. Le cas de ce candidat est, par ailleurs, assez exemplaire :

Le candidat (concours interne) est ADS, bien noté par son chef de service. Son père est psychiatre, sa mère infirmière. Il explique avoir décidé de mettre fin à sa scolarité en fin de classe de 2de, après avoir constaté son peu d'intérêt pour les études. Il dit être devenu ADS car « la police, c'était vraiment une vocation » et que sa décision résulte d'« un choix mûrement réfléchi ». Il apprécie ce « métier profondément humain », « très vivant », offrant « des possibilités d'évolution » et « une diversité des fonctions ». Évoquant sa possible carrière dans la police, il affirme souhaiter rester le plus longtemps possible « sur le terrain ». Il dit qu'il a « la flamme » et n'envisage rien d'autre que de repasser le concours en cas d'échec à cette session. Tout au long de l'entretien, il se montre plutôt à l'aise et s'exprime dans une langue châtiée. Il répond correctement aux questions de « culture générale » comme aux questions plus professionnelles. Il se montre même habile à plusieurs reprises. Les jurés lui demandent ce que ses parents pensent de son choix d'intégrer la police (ce sera la seule fois que nous entendons poser cette question) : il dit avoir été « soutenu » et « aidé ». On lui demande : « Comment trouvez-vous vos collègues ADS ? Comment est l'ambiance avec eux ? Le niveau, c'est pas toujours terrible, hein ? » (là encore, ce type de question ne sera posé à aucun autre candidat observé). Il répond qu'il se sent très bien avec eux. Ce candidat obtient la note éliminatoire de 4/20. Les jurés justifient cette note par les raisons suivantes : « Il est suffisant, condescendant », « Il va user son environnement », « Il manque d'humilité et de lucidité ». Ils lui attribuent des « difficultés d'intégration dans une équipe ».

Notes de terrain - Jury 3 – Villeroi

En dépit du fait que sa prestation apparaîtrait conforme en de nombreux points à certaines attentes exprimées par les jurés, le candidat obtient une note éliminatoire. Tout indique que ce candidat a été victime de son origine sociale élevée. Cette dernière semble, en effet, avoir été retenue contre lui, avant même le début de l'entretien, comme indice de son incapacité à travailler avec des collègues qui, en tendance, seront issus de milieux sociaux moins favorisés. Sa prestation a ensuite été appréciée au prisme de ce préjugé (au sens le plus strict ici). L'aisance qu'il a manifestée, valorisée chez d'autres, lui a été ici fatale car elle s'est

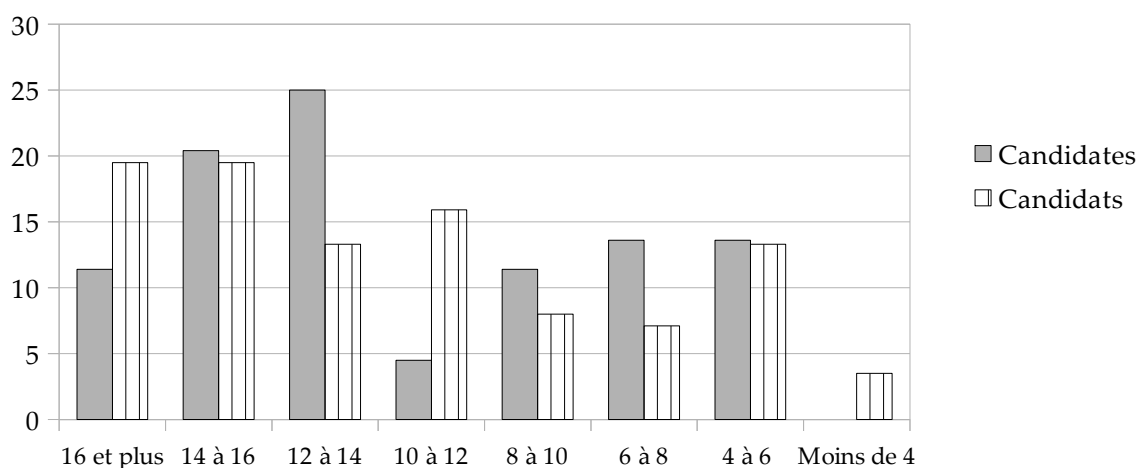
manifestée dans des formes (usage « naturel » d'une langue soutenue et manières « bourgeoises ») qui n'ont fait que confirmer les jurés dans leur première impression. Visiblement, en dépit de ses « qualités », attestées par le rapport sur sa « manière de servir » rédigé par son chef de service, le candidat, perçu comme ne s'étant pas affranchi de son origine sociale, a été classé, pour cette raison, comme inapte à intégrer une équipe de gardiens de la paix et à s'adapter aux spécificités de la sociabilité policière.

Candidates et candidats

L'idée selon laquelle l'évaluation de l'entretien, en donnant une place majeure à la compétence interactionnelle, opère une sélection des candidats sur leur aptitude supposée à vivre le travail et au travail avec les autres membres de l'institution permet en outre d'avancer une explication de l'inégale répartition des notes selon le sexe. Quoique portant sur une population de taille réduite et méritant donc d'être manipulées avec précaution, les données dont nous disposons semblent en effet indiquer que les candidates ont une probabilité plus faible que les candidats d'obtenir une note élevée. Ainsi, les candidats admissibles sont constitués de 28% de femmes et de 72% d'hommes tandis que, parmi les candidats obtenant 16 et plus, les proportions sont respectivement de 18% et 82%. Par ailleurs, 11% des femmes inscrites au SGAP de Donville, admissibles à la session 2011 du concours, obtiennent une note supérieure ou égale à 16 contre près de 20% des hommes (cf. graphique n° 5 : Distribution des candidat-e-s selon le sexe et la note obtenue à l'épreuve d'entretien). L'écart est encore de 7 points à l'avantage des hommes si l'on considère les proportions de celles et ceux qui obtiennent une note égale ou supérieure à 14 (respectivement 32% et 39%).

Inversement, les femmes sont 38,6% à obtenir une note inférieure à 10 contre 31,9% pour leurs homologues masculins¹. Il semble donc qu'il soit un peu moins aisé pour une candidate d'être classée parmi les « bons » que pour un candidat.

Graphique n°5 : Distribution des candidat-e-s selon le sexe et la note obtenue à l'épreuve d'entretien



Champ : ensemble des candidats à la session 2011 des concours externe, interne et réservé, inscrits au SGAP de Donville, admissibles et présents à l'épreuve (N = 157, Candidates = 44, Candidats = 113).

Lecture : 25% des candidates ont obtenu une note comprise entre 12 (inclus) et 14 (exclus) à l'entretien.

Note moyenne des candidates = 11,23

Note moyenne des candidats = 11,51

Source : Enquête *DossCand2011*

Observations et entretiens ouvrent des pistes d'explication de ce désavantage relatif. D'abord, comme nous l'avons déjà souligné, certains des examinateurs (hommes) sont sceptiques quant à la pertinence d'un recrutement féminin et ne se privent pas toujours de faire des commentaires en ce sens lors des délibérations (« Comme toutes les nanas, elle manque de... [sous-entendu « dynamisme », « énergie »] » lance ainsi l'officier en serrant le poing, Jury 4-

¹ Les hommes présentent cependant une probabilité légèrement plus élevée (5,2 points d'écart) d'obtenir une note inférieure à 6.

Brincieux), s'attirant les reproches désabusés des membres féminins du jury, qui semblent pratiquer ce que l'on pourrait appeler une « ironie du désespoir », tant elles semblent résignées à voir la légitimité des femmes toujours mise en doute¹. Les propos du lieutenant C. sont une bonne illustration de cette réticence de certains jurés à l'entrée des femmes dans le métier de gardien, réticence dont on peut faire l'hypothèse qu'elle intervient, plus ou moins consciemment, au moment d'évaluer les candidates. Il semble ainsi considérer qu'une « bonne » prestation d'une candidate lors de l'épreuve ne constitue en rien un indice de son aptitude à exercer le métier de gardien de la paix, qu'il associe à l'usage de la force physique (à laquelle les femmes ne seraient pas capables de recourir)².

Vous avez des filles qui sont... qui vous paraissent très bien comme ça, O.K., mais quand vous les avez en brigade, elles comptent pour un, sauf qu'en réalité, sur le terrain, elles ne comptent pas pour un. O.K. ? Parce que vous n'avez pas que des championnes de karaté, vous n'avez pas que des championnes des arts martiaux parmi elles ! [...] Une fille très bonne en entretien, ça peut être une fille, par exemple, qui soit... qui ait une excellente culture générale, qui lui permette de répondre à toutes les questions du jury, [...] qui soit capable d'entamer une conversation, au travers de laquelle on remarque que cette fille est intelligente. Seulement, elle est intelligente, elle saura écrire, [...] néanmoins, elle ne saura pas se battre. Et il y a des moments où il faut se battre, il faut rentrer dedans ! Il n'y a pas le choix, c'est comme ça ! Alors, là, on fait quoi ? Ben là, on passe pour des baltringues avec nos gonzzesses. Alors, ce n'est pas discriminant, je ne sais pas quoi, ce ne sont pas des propos réactionnaires ou autres mais c'est quand même la vérité, quoi.

Lieutenant C., Villers.

-
- 1 Nos observations ne confirment donc pas totalement celles de Valérie Boussard, Marc Loriol et Sandrine Caroly qui notent « Pour la majorité des hommes interrogés, les femmes ont leur place dans la police. [...] Quant aux femmes, dans leur majorité, elles se disent complètement acceptées » (Boussard (Valérie), Loriol (Marc) et Caroly (Sandrine), « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policiers en commissariat », *Sociologies pratiques*, 2007/1, n°14, p. 75).
 - 2 Les propos de ce lieutenant confirme l'idée selon laquelle « c'est justement la capacité des femmes à recourir à la force qui est contestée par les normes professionnelles : bien que les hommes n'en détiennent plus le monopole, l'usage potentiel de la force reste néanmoins un outil de premier plan de l'hégémonie masculine dans l'univers policier » (Darley (Mathilde) et Gauthier (Jérémy), « Une virilité interpellée ? En quête de genre au commissariat », *Genèses*, 2014/4, n°97, p.73).

Par ailleurs, les candidates sont soumises à un type de questionnement auquel échappent les hommes¹. C'est aux femmes et à elles seulement que l'on demande comment elles comptent concilier vie professionnelle et vie familiale et que l'on réserve des « mises en situation » ciblées, comme si le doute sur leur stabilité émotionnelle était toujours plus présent que pour les hommes : « Comment vous allez vous organiser pour la garde des enfants ? », « Vous avez des enfants. Alors, comment vous réagissez quand vous entrez dans un appartement et vous trouvez un nourrisson de six mois décédé ? Et y'a sa mère à côté ! Vous savez pas c'qui s'est passé, hein ! » (Jury 2 - Brincieux), « C'est un métier difficilement compatible avec le métier de maman. Comment vous comptez faire ? » (Jury 4 - Brincieux). De manière générale, il semble que les candidates soient soumises à plus rude épreuve que leurs homologues masculins. L'entretien comporte plus de questions susceptibles de les déstabiliser ou de les mettre en difficulté ; leur appartenance sexuelle, à laquelle on les ramène fréquemment, est implicitement ou explicitement présentée comme un handicap. Elles doivent donc s'en défendre en arguant de leur capacité à entrer dans la police *bien qu'elles soient femmes*. La manière dont se déroule cet entretien en est une autre illustration :

Tout au long de l'entretien, la candidate (plutôt de petite taille, d'allure « féminine »), ADS, est soumise à un flot de questions. Elle est un peu stressée mais reste constamment souriante et ne se départit pas de son calme. On lui demande si elle a été exposée à des situations difficiles en service. Elle raconte comment elle a réussi à empêcher une tentative de suicide (elle dit « TS »). Le brigadier demande : « Et s'il avait sauté, vous auriez été choquée ? ». La candidate répond par l'affirmative puis évoque immédiatement une situation où elle a participé à une « ouverture de porte »² et a découvert un cadavre. Le

1 Dans le même ordre d'idée, on peut faire remarquer qu'un phénomène similaire a pu être mis en évidence lors de la (seule) prestation (évoquée plus haut) d'un candidat d'origine étrangère que nous avons pu observer. Il est évidemment impossible d'en tirer quelque conclusion quant à l'existence possible de pratiques discriminatoires systématiques. En la matière, les données produites à partir du traitement des dossiers des candidats ne nous fournissent pas plus d'information. En effet, aucun des candidats porteurs d'un nom à consonance étrangère (qui représentent un peu plus de 6,5% des inscrits au concours externe 2011 par l'intermédiaire du SGAP de Donville) n'a passé la barre de l'admissibilité.

2 En langage indigène, l'expression « ouverture de porte » désigne les interventions de la police-

commandant lance : « Ça vous émeut quand même ! ». « Oui, bien sûr », répond la candidate. Plus tard, le psychologue demande : « Vous avez une expérience de la diversité sociale et culturelle ? Le contact avec les populations peut être très différent, encore plus difficile quand vous ne partagez pas la même culture, la même religion, les mêmes valeurs. Ça peut être un choc. Parfois, vous vous retrouverez dans des quartiers où vous serez la seule femme blanche. » La candidate commence : « À Saint-B. [ville où elle exerce son service], il y a des quartiers où il y a différentes catégories de population ». Le commissaire l'interrompt en évoquant les « gens des pays de l'Est », qui sont « machos » et pour qui « la femme est une inférieure ». La candidate évoque une situation où elle a « réussi à s'imposer ». Le psychologue lui demande si elle a déjà réalisé des « interpellations difficiles », si elle a « pris des coups » ou « donné des coups ». Elle parle d'un cas de rébellion.

Le commissaire : « Vous aimez ce type d'interpellation un peu physique ? »

La candidate : « C'est le métier... »

Le commandant : « Vous aimez ou pas ? »

La candidate : « Ce n'est pas que j'aime ou j'aime pas. Il faut le faire, c'est tout ».

Le commandant : « Qui représente l'État localement ? »

Suivent un certain nombre de questions, se succédant à un rythme très rapide, sur l'organisation de la police. Le psychologue demande ensuite à la candidate de parler de ses loisirs. Elle évoque le temps passé avec son petit ami, ADS lui aussi. Le psychologue demande alors : « Et si votre petit copain vous dit : "si tu pars, je te quitte", qu'est-ce que vous faites ? ». Le commissaire enchérit : « Qu'est-ce qu'on fait entre la vocation et l'amour ? ». La candidate a à peine le temps de répondre qu'elle choisirait le métier que le commissaire lance : « Bien, merci, bon retour à Saint-B. ! ». La candidate obtient la note de 14/20.

Notes de terrain - Jury 3 - Villeroi

Nombre d'interventions et questions du jury (exclusivement masculin) semblent ici avoir été suggérées par l'appartenance sexuelle de la candidate. Cette dernière, combative, a partiellement réussi à surmonter ce « handicap » (mais non à s'en défaire), en faisant son possible pour donner des gages de la recevabilité de sa candidature, usant, par exemple, d'expressions indigènes (« TS », « ouverture de porte ») comme pour mieux témoigner de la réussite de son intégration dans le monde policier en tant qu'ADS. Elle décroche une note relativement élevée, que des candidats (hommes) obtiennent avec de moins de difficulté face au même jury.

secours consistant à forcer l'entrée d'un domicile, suite, le plus souvent, à l'appel de voisins qui s'inquiètent de constater l'absence de mouvement et craignent pour la vie du résident concerné.

Ce dernier adopte cependant, avec une candidate suivante, une tout autre attitude :

La candidate, devenue ADS après avoir suivi pendant deux ans une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), a une allure très sportive, presque androgyne. Elle est grande, les épaules carrées, se tient droit, la tête haute. Elle parle d'une voix forte et assurée. Tout au long de l'entretien, elle est souriante et à son aise. Elle dit avoir voulu devenir policier [le terme est employé au masculin] après sa journée d'appel, qui lui a donné l'occasion de découvrir le métier. Lorsqu'elle se présente, elle dit qu'elle est footballeur, ce qui fait rire les jurés. Au cours de l'entretien, on lui demande si la ville de C., où elle est ADS, lui semble « représentative ».

La candidate : « C'est très calme ».

Le commissaire : « Et ça ne vous inquiète pas [sous-entendu, pour la suite, si elle est affectée ailleurs] ? »

La candidate : « J'ai besoin d'action, je suis très dynamique ».

Le psychologue : « Est-ce que vous savez ne rien faire ? »

La candidate : « Où que je sois, ce ne sera pas à rien faire ».

Le psychologue : « Et si on vous met à l'accueil ? »

La candidate : « Je sais aussi être calme ».

Suit une discussion sur le football qui prend parfois les allures d'une conversation anodine. Puis

Le psychologue : « Qu'est-ce que vous nous cachez, là ? » [Il s'agit quasiment d'un aveu que la prestation de la candidate est appréciée].

Le brigadier : « L'adolescence, ça s'est bien passée ? ». Les jurés rient.

La candidate obtient 18/20.

Notes de terrain - Jury 3 - Villeroi

Dans le cas présent, la candidate a été très peu « bousculée ». Elle n'a pas été soumise, comme le sont la plupart des candidates, à des questions l'obligeant à se défendre d'une incompatibilité postulée entre son sexe et le métier policier. Tout indique ici que son *hexis* corporelle (ou – moins vraisemblablement - sa posture sciemment étudiée), sa manière de parler, la pratique d'un sport généralement considéré comme masculin¹, ont contribué à la « viriliser » aux yeux des jurés, ce qui lui a permis, en quelque sorte, d'être traitée « comme un homme »² : les

1 D'après un rapport du Sénat de 2011, 2,7% des titulaires d'une licence à la fédération française de football sont des femmes (Sénat, *Rapport d'activité n°650*, 2011).

2 D'une certaine manière, cette candidate a été perçue comme apte à « se comporter professionnellement comme [les] hommes », en n'étant plus tout à fait « considéré[e] comme

examineurs ont sans doute cru reconnaître en elle *un* future collègue¹, apte non seulement à exercer un « métier d'hommes » mais aussi à prendre part aux activités liées à la sociabilité policière, où règne aussi un « modèle viril »², quand, le plus souvent, les femmes sont potentiellement suspectes d'en être peu capables, y compris lorsqu'en entretien, elles montrent une relative aisance.

Conclusion du chapitre

Dans *La noblesse d'État*, Pierre Bourdieu montre que le « grand oral » du concours d'entrée à l'ENA « ne vise en rien à évaluer les connaissances mais à "atteindre l'homme" »³. Selon le fondateur de l'école, Michel Debré, « c'est vers la recherche de la personnalité que s'oriente le jury ». Il s'agirait alors de recruter des candidats conformes à « l'image du futur collègue idéal »⁴. En ce sens, l'épreuve d'entretien du concours de recrutement des gardiens de la paix n'est pas très différente du grand oral de l'ENA. Alors qu'elle est censée permettre « d'apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et

[une] vraie femme » (Boussard (Valérie), Lorient (Marc) et Caroly (Sandrine), « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policiers en commissariat », art. cité, p. 82).

- 1 Mathilde Darley et Jérémie Gauthier notent ainsi que « les fonctionnaires masculins sont plus enclins à reconnaître l'accès à l'identité professionnelle policière à leurs collègues féminines optant pour une virilisation de leurs comportements » (Darley (Mathilde) et Gauthier (Jérémie), « Une virilité interpellée ? En quête de genre au commissariat », art. cité, p. 76).
- 2 Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art. cité, p. 90-92.
- 3 Bourdieu (Pierre), *La noblesse d'État*, op. cit., p. 427. Voir aussi Eymeri (Jean-Michel), *La fabrique des énarques*, op. cit., p. 22. Catherine Fillon, Marc Boninchi et Arnaud Lecompte font les mêmes observations à propos de l'épreuve d'exposé oral du concours de la magistrature. La connaissance du droit y est nécessaire mais elle n'est pas suffisante. Un magistrat, président du jury dans les années 1950, considère ainsi que cette épreuve permet de « juger l'homme » (Fillon (Catherine), Boninchi (Marc) et Lecompte (Arnaud), *Devenir juge. Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, Paris : PUF, 2008, p. 101).
- 4 Eymeri (Jean-Michel), *La fabrique des énarques*, op. cit., p. 23.

sa motivation à exercer l'emploi postulé », alors que les jurés sont porteurs de conceptions différentes sur la manière d'envisager aptitude(s) et motivation(s), l'épreuve se joue pour beaucoup sur ce que nous avons appelé la « compétence interactionnelle » des candidats, grâce à laquelle ils parviennent à projeter une image d'eux-mêmes qui les fait apparaître comme des personnalités « sympathiques », avec qui les jurés pourraient imaginer travailler. Mais, ce faisant, et à la différence du grand oral de l'ENA, du recrutement des cadres¹ ou de l'embauche des employés dans une multinationale des loisirs², l'épreuve n'a pas pour effet d'assurer une homologie sociale entre recruteurs et recrutés. D'abord, le jury n'est pas lui-même socialement homogène : les positions, trajectoires et dispositions des examinateurs sont bien différentes selon qu'ils sont brigadiers (eux-mêmes anciens gardiens), officiers, commissaires ou psychologues. Il ne peut donc être question de recruter un « autre soi-même »³ quand les recruteurs sont eux-mêmes socialement très divers. Par ailleurs, les gardiens de la paix se recrutent dans des milieux variés. La compétence interactionnelle se distingue alors de l'« aisance naturelle » des classes dominantes, dont les membres sont d'ailleurs peu représentés parmi les candidats⁴. Elle se présente comme un ensemble de dispositions (permettant d'entrer, sans timidité excessive, en relation avec autrui en lui présentant une face « aimable »), certes socialement construites (une forme de capital social à l'état incorporé), mais dont la sociogénèse n'obéit pas exactement aux mêmes principes que l'appropriation d'autres espèces de capitaux, le capital culturel notamment. Ainsi, contre l'idée selon laquelle l'aisance dans l'interaction serait l'apanage des classes dominantes (elle serait autant le produit qu'une manifestation tangible de leur domination) tandis que la timidité, la gaucherie, l'embarras, caractériseraient partout et toujours l'attitude des

1 Lazuech (Gilles), « Recruter, être recruté », art. cité.

2 Réau (Bertrand), « Les modalités de l'embauche dans une multinationale des loisirs », art. cité.

3 Lazuech (Gilles), « Recruter, être recruté », art. cité, p. 11.

4 Nous revenons en détail sur ce point dans la partie suivante.

dominés dès lors qu'ils sont placés en situation d'infériorité sociale, nous avons montré qu'une forme d'assurance, sans complexe (social), alliée à une éloquence parfois affranchie du poids de la domination linguistique, pouvait se rencontrer chez des candidats de milieux divers, membres des classes populaires inclus, et bien qu'ils soient engagés dans une interaction porteuse de lourds enjeux et fortement asymétrique, y compris sur le plan social. Dans (et malgré) ce contexte, ces candidats sont alors en mesure de faire *bonne impression* sur l'ensemble des jurés, quelle que soit la position sociale de ces derniers¹.

L'impression favorable qu'ils produisent sur les examinateurs informe alors en grande partie le jugement et prend le pas sur les autres éléments d'appréciation que ces derniers auraient pu (et disent) mobiliser. Elle agit en effet comme un indice suffisamment probant qu'il sera possible voire agréable de côtoyer ces personnes au travail, chacune d'elles apparaissant moins comme un *alter ego* que comme un « autrui compatible » (et il est vraisemblable que cette « qualité » leur serait reconnue dans d'autres mondes professionnels, pour des emplois comparables en termes de position sociale²).

En conséquence, il est possible d'affirmer que la réussite à l'épreuve d'entretien ne se joue pas sur des compétences spécifiquement adaptées aux caractéristiques du métier de gardien de la paix, quand bien même les jurés en auraient des conceptions différentes. La valorisation de la compétence interactionnelle, si elle n'est pas le résultat d'une décision consciente des jurés puisqu'elle semble s'imposer comme à leur insu, a cependant, du point de vue de l'institution, une « vertu ». La coopération et l'interdépendance des agents

1 Il est d'ailleurs vraisemblable que, comme on l'a souligné, ces candidats parviendraient à livrer cette même image de leur « personnalité » dans d'autres contextes d'interaction.

2 « Il aurait pu tout faire ce gars-là » dit ainsi un commissaire à propos d'un candidat très bien noté. Ce n'est évidemment – et ce commissaire ne l'ignore sans doute pas – que partiellement vrai. Pour reprendre le cas du concours de l'ENA (et indépendamment des questions du capital scolaire requis pour s'y présenter), au vu des propriétés sociales des membres du jury, ce candidat peinerait probablement à être perçu comme un collègue avec qui on appréciera de travailler.

apparaissent en effet comme des caractéristiques fondamentales de l'activité policière. La solidarité peut alors constituer une ressource dans l'action, du point de vue des agents eux-mêmes comme de celui de leur hiérarchie. Elle se construit autant dans le procès de travail lui-même que dans les coulisses de la profession. En attribuant une « prime à l'embauche » aux candidats qui parviennent à apparaître comme des recrues aptes à intégrer le collectif de travail autant qu'à participer *sans faire de manière*s aux pratiques de sociabilité en vigueur en coulisses, les recruteurs contribuent quelque peu, *nolens volens*, à faire que l'épreuve d'entretien ne soit pas complètement déconnectée des caractéristiques du métier.

Conclusion de la partie : un recrutement « hors-sol » ?

Nous avons mis en évidence la pluralité et la relative hétérogénéité des attentes exprimées à l'égard des candidats. Elles indiquent que les membres de l'institution ne partagent pas tous la même conception du « bon gardien de la paix » (ni, plus généralement, la même vision de la police). La coexistence de ces conceptions divergentes (et inégalement légitimes) est à mettre en relation avec la structure hiérarchisée des positions dans l'institution et la pluralité des intérêts et des expériences de travail qu'elle induit : cela se traduit notamment par le fait que les attentes d'un brigadier ont de grandes chances d'être différentes de celles d'un commissaire. Pour autant, il serait extrêmement réducteur de chercher l'origine des différentes prises de position dans la seule structure des positions au sein de l'institution. Aux clivages verticaux, s'ajoutent en effet des clivages horizontaux. Ainsi, des différences sensibles s'observent également entre des agents occupant des positions similaires. Elles trouvent leur origine dans des effets de trajectoire - au sein de l'institution mais également dans l'espace social - et, plus généralement, dans les dispositions diverses dont ils sont porteurs, acquises dans et hors de l'institution.

Cependant, l'articulation des données produites par les entretiens d'une part, par l'observation d'autre part, met en évidence un certain nombre de décalages entre les discours que tiennent les recruteurs sur leur manière de concevoir et de tenir leur rôle et leurs pratiques effectives, décalages qu'illustre de manière exemplaire le fait que, malgré la diversité des attentes exprimées et la pluralité des discours sur les manières de juger, le verdict énoncé pour chaque candidat est, de manière paradoxale, marqué par une forme d'unanimité au sein

du jury.

Cette convergence des jugements individuels n'est pas le simple produit des rapports hiérarchiques, qui favoriseraient un alignement sur l'opinion du plus gradé, mais elle n'est pas davantage le fruit d'une négociation ou d'une délibération visant à dégager une forme de consensus, ou, tout au moins à opérer une synthèse des différents avis. Elle résulte avant tout du fait que l'image de soi projetée par les candidats, à partir de laquelle ils se voient gratifier ou non d'une personnalité présumée « sympathique », agit comme si elle limitait voire saturait la capacité des jurés à recevoir les informations et signaux envoyés. Elle prend alors le pas, sans que les recruteurs en soient pleinement conscients, sur tous les autres éléments d'appréciation. Dès lors, le degré potentiel de conformité de la prestation d'un candidat aux attentes (différentes voire contradictoires) des jurés compte finalement assez peu¹. Dit autrement, la probabilité qu'un candidat bénéficie d'un jugement positif (toujours exprimé de manière très laconique : il est « bon », « très bon ») est relativement indépendante de la manière dont ce dernier correspond aux diverses conceptions du « bon gardien de la paix » auxquelles adhèrent les examinateurs. Cette correspondance (forcément imparfaite dès lors que les attentes sont concurrentes) n'est ni suffisante, ni même nécessaire. Il importe bien plus (« il faut et il suffit » pourrait-on dire en forçant le trait) que, lors de l'entretien, le candidat soit non seulement en mesure de ne pas laisser percevoir trop de manifestations de son état de stress mais encore que, tout en s'inscrivant dans le cadre des attitudes socialement requises et permises dans ce type

1 S'appuyant sur les travaux de G. Lyon-Caen, Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucan estiment que les oraux des concours d'accès à la fonction publique donnent lieu à une délibération, qui permet à la « diversité des points de vue en présence » de s'exprimer, dans la mesure où « les personnes aux mandats différents sont porteuses de légitimités et préoccupations différentes, ce qui se traduit par la mise en valeur de critères concurrents ou complémentaires » (*Le recrutement, op. cit.*, p. 105). Dans le cas du concours de recrutement des gardiens de la paix, force est de constater que la collégialité du jugement ne contraint que très rarement à cette « délibération » qu'elles évoquent. S'il en est ainsi, c'est selon nous que, quand bien même ils sont effectivement pluriels, « concurrents ou complémentaires », les « préoccupations », les « critères », les attentes des recruteurs restent en grande partie *théoriques*.

d'interaction, sa posture (non relâchée mais sans « raideur »), ses gestes, et de manière générale, son *hexis* corporelle, sa manière de parler (« bagou », éloquence sans affectation) témoignent d'une forme d'aisance, d'assurance sans arrogance. La réception de tels signaux conduit les jurés à prêter au candidat, perçu comme sociable et aimable, une aptitude à entrer facilement en relation avec autrui et à le voir comme une personne avec qui il sera agréable de travailler ou, plus précisément, de vivre le/au travail, puisqu'on la suppose disposée à se joindre aux pratiques de sociabilité en vigueur dans le monde policier. À la différence du recrutement des universitaires¹ ou des médecins en soins palliatifs², dans lesquels elle intervient comme un indice *parmi d'autres* de l'opportunité de recruter tel candidat, cette « impression » a pour effet de limiter la prise en compte d'autres considérations dans la production du jugement, gommant ou atténuant les éventuelles « limites » du candidat (par rapport aux attentes exprimées). À l'inverse, si cette « impression » n'est pas produite, les mêmes « défauts » ou « manques » peuvent être mobilisés pour justifier une appréciation négative tandis que les « qualités » du candidat peinent à se faire reconnaître et valoir.

La capacité à émettre de tels signaux (sans doute dans des types variés d'interactions et à destination de récepteurs porteurs de propriétés sociales différentes), que nous proposons de nommer « compétence interactionnelle », ne relève que très marginalement d'une action stratégique consciente de contrôle et de présentation de soi : les signes projetés le sont en partie inconsciemment et

1 Les travaux menés par Christine Musselin montre que le recrutement des universitaires mobilise *plusieurs* critères, dont l'évaluation est plus ou moins incertaine *et dont le poids peut varier* : la qualité scientifique, les capacités pédagogiques *ainsi que* « la potentialité du candidat à se comporter en "bon collègue" » (Musselin (Christine), *Les universitaires*, Paris : La découverte, 2008, p. 65 à 68). C'est nous qui soulignons.

2 Florent Schepens note ainsi que le recrutement des médecins dans ces unités particulières requiert une « première habilitation » portant sur les « qualités professionnelles » et une « seconde habilitation » qui doit permettre de « vérifier que le nouveau venu peut s'intégrer à l'équipe, qu'il en respectera le mode de fonctionnement » (Schepens (Florent), « Le recrutement du médecin en soins palliatifs. Sélections, désignation et habilitations », *Revue française de socio-économie*, 2014/2, n°14, p. 66).

s'apparentent aux composantes d'« un langage par lequel on est parlé plutôt qu'on ne le parle »¹. Ainsi, si la compétence interactionnelle s'actualise (« émerge ») dans l'interaction, elle n'est pas toute entière le produit de l'interaction mais doit plutôt s'analyser comme un ensemble de dispositions incorporées au cours de la socialisation, et dont l'acquisition est sans doute favorisée par la multiplicité et la diversité des formes de relations à autrui dans lesquelles l'individu est engagé (ou dont il est témoin) dès le plus jeune âge². Cependant, elle apparaît comme une ressource socialement efficace dont la distribution n'est pas strictement liée à la répartition d'autres espèces de capitaux dans l'espace social. C'est ainsi que des candidats issus de milieux populaires et/ou faiblement diplômés peuvent en être davantage dotés que des candidats plus titrés ou d'origine sociale plus élevée. D'une certaine manière, l'épreuve d'entretien a alors pour effet de contribuer à distendre quelque peu le lien observable entre le niveau de diplôme et la réussite au concours, ainsi que le lien probable entre l'origine sociale et la réussite au concours. À tout le moins, et contrairement aux épreuves orales d'autres concours (dont le « grand oral » de l'ENA constitue l'exemple archétypal), elle ne constitue pas un mode de sélection contribuant à discriminer les candidats sur la base de l'origine sociale ou du titre scolaire³.

Par ailleurs, cette épreuve contribue à créer un écart entre le concours et l'idéal-type du recrutement bureaucratique. Sa conduite ainsi que le processus de production du jugement auquel elle donne lieu l'éloignent en effet d'un dispositif dont les modalités comme les finalités seraient parfaitement contrôlées par

1 Bourdieu (Pierre), « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », art. cité, p. 51.

2 Cette proposition fait écho à celle de Lise Bernard qui, à propos des agents immobiliers issus des classes populaires, montre l'importance de la diversité des expériences socialisatrices dans la capacité à adapter son langage et ses manières d'être aux propriétés sociales des clients (Bernard (Lise), « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », art. cité.

3 A propos des incidences des divers modes de sélection sur les « profils » et propriétés des candidats, voir notamment Larquier (de) (Guillemette) et Marchel (Emmanuelle), « Le jugement des candidats par les entreprises lors de recrutements », art. cité.

l'institution et qui opérerait une sélection rationnelle, à l'aune de critères objectifs et impersonnels. En ce sens, le concours n'est pas très différent des façons de recruter (et de recruter les cadres notamment) à l'œuvre dans les entreprises. Dans la mesure où il est vraisemblable que le recrutement des gardiens de la paix partage cette caractéristique avec d'autres concours de la fonction publique, l'opposition – l'un étant accusé d'être moins efficace que l'autre – parfois affirmée (à des fins politiques) entre recrutement public par concours et recrutement privé apparaît largement factice.

Enfin, il est possible d'affirmer que le mode de recrutement des gardiens de la paix s'inscrit dans un rapport relativement distendu aux caractéristiques et exigences spécifiques du métier et que l'épreuve orale – contrairement à la perception qu'en ont les jurés – contribue peu à renforcer ce lien¹. De nombreux travaux ont mis l'accent sur le fait que certains dispositifs de recrutement, tels que les entretiens d'embauche, loin de focaliser l'attention des recruteurs sur les compétences techniques ou professionnelles, ont pour effet sinon pour objectif de garantir l'adhésion des futures recrues à l'organisation qu'elles intègrent ou au moins d'obtenir des gages de leur docilité, permettant d'envisager que les conditions d'une adhésion ultérieure sont remplies². Notre analyse montre, elle, que, si la sélection des candidats à l'entrée dans la police nationale ne peut opérer sur la base de la maîtrise de savoir-faire professionnels, elle ne consiste pas non plus en un dépistage des mieux prédisposés à se laisser inculquer un éventuel

1 De ce point de vue, nos analyses confirment l'idée selon laquelle « les situations d'entretien de recrutement sont des lieux du diagnostic global de la personne, portant sur des critères éloignés du volet professionnel et des caractéristiques du poste à pourvoir » (Marchal (Emmanuelle) et Rieucou (Géraldine), *Le recrutement, op. cit.*, p. 76.

2 Dans un article sur les hauts-fonctionnaires de l'Union européenne, Anne Stevens écrit ainsi : « Les processus de recrutement et de formation aux emplois d'encadrement sont souvent considérés comme cruciaux dans la création d'un ethos en vue de la socialisation des membres de n'importe quelle organisation » (« Les hauts-fonctionnaires de l'Union européenne : uniformité statutaire et diversité culturelle », in Dreyfus (Françoise) et Eymeri (Jean-Michel) (dir.), *Science politique de l'administration, Une approche comparative*, Paris : Economica, 2006, p. 14 et 15).

ethos policier. Le dispositif ne semble donc pas en mesure de garantir à l'institution qu'elle se dote de recrues porteuses de dispositions laissant véritablement augurer d'une « aptitude à exercer l'emploi postulé ». Il contribue même parfois à l'élimination de candidats qui sont pourtant en mesure d'offrir des gages solides de leur adaptation à l'institution, comme ces ADS bénéficiant d'appréciations favorables de leur chef de service.

Quoique l'importance prise par les savoirs et savoir-faire scolaires lors des épreuves écrites favorise les candidats porteurs des compétences « généralistes » jugées indispensables à l'exercice de certaines tâches (rédaction de procès-verbaux ou de rapports), quoique le caractère décisif de la compétence interactionnelle dans le jugement prononcé lors de l'oral puisse être mis en rapport avec le caractère collectif de l'activité policière, la sélection des gardiens de la paix, si elle n'est pas complètement « hors-sol », n'en demeure pas moins partiellement déconnectée des exigences institutionnelles et des attentes formulées par les recruteurs au regard des spécificités de l'activité policière. Cette déconnexion relative, qui n'est probablement pas une exclusivité policière¹, interroge alors sur la capacité du dispositif de recrutement à garantir à l'institution les moyens de sa stabilité ou à en assurer les conditions de sa « reproduction contrôlée ».

1 Dans une moindre mesure peut-être, il est vraisemblable que cette déconnexion partielle caractérise d'autres dispositifs de recrutement (dans l'administration comme dans les entreprises), ce qui invite à poursuivre les analyses des processus qui visent à réaliser l'appariement entre un individu et un emploi et renouveler les notions de qualification, de compétence ou d'employabilité.

Quatrième partie :

**La construction sociale de la revendication du
« droit d'entrer ».**

Le concours comme projet.

Introduction

Entrer comme gardien de la paix dans la police suppose de réussir un concours qui, loin de se réduire aux « processus de jugement simplifié » ou « standard », généralement mis en œuvre dans le recrutement de personnels peu qualifiés¹, se présente au contraire comme un ensemble d'opérations variées d'évaluation, prenant des formes et mobilisant des compétences diverses². Il est ainsi possible d'affirmer que, dans la mesure où l'administration de la police nationale déploie des efforts importants pour recruter ses agents, quand bien même l'emploi qu'ils sont amenés à occuper les situe au bas de l'échelle hiérarchique, « l'hypothèse d'un lien entre niveau de poste à pourvoir et importance de l'effort de recherche consenti »³ n'est ici pas vérifiée. Les spécificités de la fonction paraissent compter davantage que le niveau de qualification formelle qui lui est attaché. A l'instar d'une des jurés rencontrés, l'administration semble considérer que « tout le monde ne peut pas devenir fonctionnaire de police ». Ainsi, les futures recrues doivent avoir fait l'objet d'une véritable *sélection*, sur la base non simplement de la possession du niveau du titre scolaire requis, de la formation reçue ou de l'expérience, mais également de qualités (« personnalité », « motivation »...) qui, en tendance, paraissent de plus en plus diversifiées⁴. Le droit d'entrer dans l'institution n'est donc pas délivré *sans contrôle*.

1 Larquier (de) (Guillemette) et Marchal (Emmanuelle), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail – Centre d'études de l'emploi*, n°109, Novembre 2008, p. 22 et suiv.

2 C'est en ce sens que nous avons pu précédemment parler d'un « concours complet ».

3 Larquier (de) (Guillemette) et Marchal (Emmanuelle), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », art. cité, p. 8.

4 Cette tendance n'est pas, on l'a vu, spécifique à la police nationale (voir sur ce point Larquier (de) (Guillemette) et Monchatre (Sylvie), « Recruter : les enjeux de la sélection », *Revue française de socio-économie*, 201/2, n°14, p. 41-49) mais, dans le cas de cette dernière, elle est particulièrement visible.

Pour autant, et quoiqu'elles relèvent d'un mode de recrutement bureaucratique (le *concours*), ces procédures de contrôle elles-mêmes n'opèrent pas complètement *sous le contrôle* formel de l'institution. Elles fournissent en outre des gages très limités de la compatibilité des candidats sélectionnés aux fonctions qui leur sont ouvertes. Dit autrement, « les opérations de cooptation » aux termes desquelles sont recrutés les policiers ne sont pas aussi « attentives [...] aux indices [...] des dispositions à être et surtout à devenir »¹ gardien de la paix que les spécificités du poste et le caractère fortement objectivé de l'institution auraient pu le laisser penser. Faut-il en conclure que l'entrée périodique de nouveaux membres dans l'institution, si elle n'en compromet pas la pérennité, contribue à rendre instables et incertaines les conditions de sa reproduction ? Si l'ajustement des dispositions des nouvelles recrues aux postes n'est pas assuré par les procédures d'octroi du droit d'entrer dans l'institution, comment celle-ci peut-elle compter sur leur adhésion et leur participation, selon les modalités qu'elle reconnaît, aux fins qu'elle poursuit² ? Les postes de gardien de la paix (« et le programme d'action [...] qu'il[s] enferme[nt] ») trouvent-ils des candidats « pour [les] trouver intéressant[s] et y trouver leur intérêt, qui s'y retrouve[nt] et s'y reconnaisse[nt] assez pour [les] reprendre à leur compte, [les] prendre en main, [les] assumer et se laisser du même coup posséder par [eux]³ » ?

Cette quatrième partie a pour ambition d'apporter une réponse à ces questions, en interrogeant les conditions de production (et les formes possiblement diverses) de la revendication du droit d'entrer dans le poste.

1 Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, *op. cit.*, p. 120.

2 Comment peut-elle, ainsi, mettre « les pulsions [de ses] agents au service de [ses] fins ? » (Bourdieu (Pierre) et Maître (Jacques), « Avant-propos dialogué » *in* Maître (Jacques), *L'autobiographie d'un paranoïaque*, Paris : Economica, 1994, p. V-VI).

3 Bourdieu (Pierre), « Le mort saisit le vif », art. cité, p.8 et Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, *op. cit.*, p. 182.

Précisions méthodologiques

Dans l'état actuel de la recherche, la connaissance sur les candidats à l'entrée dans la police nationale est très lacunaire¹. Dans le meilleur des cas, les travaux ne renseignent que sur les candidats admis et qui commencent leur formation en école de police. On trouve ainsi quelques indications sur les propriétés sociales des élèves gardiens et sur les raisons de leur « choix » pour ce métier dans la thèse de Damien Cassan² et des données plus complètes dans l'enquête menée par Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon³ à partir de 1992.

Dans cette partie, tout en ne nous interdisant pas de recourir, au moins à titre de comparaison, aux données des enquêtes citées précédemment, nous avons fait le choix de porter notre attention sur des individus n'ayant pas encore été recrutés, mais qui passent le concours au moment de l'enquête, viennent de le passer ou envisagent très sérieusement⁴ de le passer. Ce choix est d'abord justifié par notre objet d'étude lui-même qui commande de s'intéresser aux postulants et non simplement à ceux que l'institution a admis en son sein. Il permet en outre d'éviter que les motivations évoquées par les enquêtés pour justifier le choix d'un métier soient reconstruites *a posteriori*, à la lumière de leurs expériences actuelles ou passées du métier en question⁵. Les individus auxquels nous nous intéressons

-
- 1 Geneviève Pruvost et Ionela Roharik notent à juste titre que « la sociologie de la police (comme une partie de la sociologie des professions) s'intéresse davantage à la formation et à la socialisation professionnelle. Plus rares sont les enquêtes sur la vocation et ses ressorts, précédant l'entrée dans le métier relevant de la socialisation primaire. [...] Quant à la sociologie francophone de la police, elle dispose des données statistiques [...] mais elle n'en a pas fait un objet de recherche à part entière. La vocation n'intéresse qu'en tant qu'elle constitue un indicateur de la conception de la police (préventive, répressive, notamment) » (Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et Société*, 2011/3, Vol. 35, p. 291).
 - 2 Cassan (Damien), *Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Angleterre. Le gardien de la paix et le constable*, Thèse citée.
 - 3 Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle : 1167 recrues-description de la 121ème promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*, op. cit.
 - 4 Il s'agit alors d'individus déjà engagés dans un processus de construction du « souhait » de devenir gardien de la paix (lycéens en baccalauréat professionnel Sécurité-Prévention, ADS) et non d'individus qui s'y intéressent, « à un moment ou à un autre et de manière plus ou moins vague » (Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge. Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, op. cit., p. 10) à ce métier.
 - 5 C'est en effet le reproche que l'on peut adresser aux enquêtes (comme, par exemple, celle de Philippe Coulangeon, Geneviève Pruvost et Ionela Roharik (1982-2003 : *enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5 221 policiers*, Rapport cité) qui tentent d'établir les motivations à l'entrée dans une fonction, un métier, une institution, etc., en interrogeant des individus déjà en place depuis plus ou moins longtemps. Le sens qu'ils donnent à leurs actions passées risque alors d'être largement informé par leur expérience actuelle.

sont en effet interrogés au moment où leur « choix » se construit, se concrétise, se confronte à la réalité du concours (voire de l'institution), et doit même, en vue de l'épreuve d'entretien, être justifié, formulé dans des termes jugés adaptés aux attentes supposées des recruteurs. D'une certaine manière, ils sont alors dans l'obligation de se situer dans un rapport réflexif (ce qui ne veut pas dire parfaitement conscient) à leur désir actuel de devenir policier¹.

Dans cette partie, nous souhaitons d'abord établir une forme de portrait sociologique des postulants au métier de gardien de la paix. Cette sociographie doit permettre non seulement d'identifier les principales propriétés sociales des candidats, mais également d'en établir le caractère spécifique ou non. Comparer la population des candidats à l'ensemble des jeunes du même âge peut alors d'abord permettre de se prononcer sur l'existence (ou l'absence) de facteurs sociaux prédisposants, pour tenter, dans un second temps, de comprendre comment ces facteurs « jouent » sur le « choix ». En effet, au-delà de l'ambition sociographique et descriptive, il s'agit également de tenter de rendre compte des processus et des conditions de production du « choix », y compris lorsque les individus ne présentent pas les caractéristiques modales de la population étudiée².

Pour établir la morphologie sociale de la population des candidats, nous disposons de deux grandes sources d'information : les outils élaborés par l'institution elle-même et ceux que nous avons pu nous-mêmes construire et mettre en œuvre. Les premiers livrent des données très incomplètes, les seconds présentent un certain nombre d'imperfections qu'il convient d'exposer.

-
- 1 Notre démarche se différencie ainsi nettement de celle que défendent Catherine Fillon, Marc Boninchi et Arnaud Lecompte dans leur enquête sur les juges. Elle porte sur une population de magistrats recrutés plus ou moins récemment, dont - disent-ils - « les vocations ont été "concrétisées" par la réussite au concours », et exclut ceux dont « la vocation est embryonnaire et virtuelle » (Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge, op. cit.*, p. 10).
 - 2 Là encore, nous ne suivons pas les auteurs de l'enquête sur la « vocation » des magistrats. lorsqu'ils distinguent explicitement leur travail d'« une étude des "facteurs prédisposants" » qui « reviendrait à opposer le "groupe" des magistrats au reste de la population » (Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge, op. cit.*, p. 8). Si l'on veut bien admettre avec eux que des personnes socialement prédisposées ne se présentent pas au concours et qu'il existe des individus qui ne sont dotés d'« aucune des caractéristiques mises à jour par les données statistiques » qui se présentent (*Idem*), on ne peut faire comme si la probabilité de vouloir devenir juge (et, *a fortiori*, de le devenir) était indépendante des propriétés sociales des individus et se distribuait de manière égale dans la population. Lorsqu'ils pointent le risque « de dresser un portrait abstrait et désincarné de la figure du magistrat en laissant dans l'ombre les véritables facteurs à l'origine des dites vocations » (*Idem*) que présente, selon eux, l'étude statistique, et prétendent *au contraire* faire l'analyse du « passage à l'acte » (c'est nous qui soulignons), ils établissent une opposition largement contestable entre celle-ci et celle-là. Dans cette partie, nous avons l'ambition de tenir ensemble l'étude des propriétés sociales objectives des candidats (permettant de constater l'égale ou l'inégale distribution de la probabilité de se présenter au concours de gardien de la paix dans la population) et l'examen des conditions de production du « choix » de devenir gardien de la paix.

Concernant les sources institutionnelles, il convient d'abord de signaler que, selon nos informations, l'administration de la police ne réalise, au plan national, aucun relevé systématique des données contenues dans les dossiers d'inscription des candidats¹. Jusqu'en 2005², elle a néanmoins constitué un corpus de données sur le niveau d'études, la situation professionnelle au moment de l'inscription au concours et la situation professionnelle des parents, des seuls *admis* au concours, auquel nous avons pu accéder. Outre que ces données interdisent par construction la comparaison entre candidats refusés, admissibles et admis, elles présentent l'inconvénient, pour ce qui est des situations professionnelles, d'utiliser des catégories de classement (qui ne recoupent pas exactement la nomenclature usuelle des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee) dont les contours sont parfois imprécis, obligeant les personnels chargés de l'enregistrement de ces données à un travail d'interprétation soumis à de fortes incertitudes, plus grandes encore que celles qu'occasionne l'utilisation de la nomenclature des PCS³ (voir encadré n°12 ci-dessous : « Statistiques policières : des catégories de classement incertaines »). Dans la mesure où ces données peuvent néanmoins livrer quelques éléments d'information, nous ne nous interdirons pas de les utiliser.

Par ailleurs, le secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP) de Donville, sur une initiative du directeur du bureau chargé du recrutement, a élaboré en 2012 un corpus de données exhaustives (localement), plus directement exploitables et permettant de comparer candidats, admissibles et admis selon leur origine géographique (département de résidence), leur sexe, leur âge, leur niveau de diplôme et leur situation professionnelle (sans emploi, étudiant, en activité).

**Encadré n°12 : Statistiques policières :
des catégories de classement incertaines**

Le mode de classement des professions (dites « catégories professionnelles ») retenu par l'Institut National de la Formation de la Police Nationale jusqu'en 2005 est le suivant :

Catégories professionnelles

- Policier (y compris personnel administratif)
- Militaire (armée ou gendarmerie)
- Autres fonctionnaires et agents publics
- Enseignant(e)

- 1 Nous avons cependant obtenu, pour les seules années 2006 et 2007, le nombre de candidats inscrits, présents et admis selon leur sexe.
- 2 Les informations sur les situations professionnelles des admis ou de leurs parents ne sont plus collectées ensuite.
- 3 Sur les opérations impliquées dans le codage des emplois dans la nomenclature des PCS, voir Desrosières (Alain) et Thévenot (Laurent), *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris : La Découverte, 2002, p. 32 à 35.

- Cadre supérieur
- Profession libérale
- Industriel
- Cadre moyen
- Commerçant(e) ou artisan(e)
- Agriculteur (trice)
- Employé(e)
- Ouvrier(e)
- Retraité(e)
- Sans activité professionnelle
- Autres

Si certaines catégories (telles que « Policier (y compris personnel administratif) » ou « Militaire (armée ou gendarmerie) ») portent la marque de préoccupations particulières de l'institution (qui peuvent par ailleurs rejoindre celles du chercheur), on peut s'étonner de cette catégorisation qui ne reprend pas la nomenclature de l'Insee. Quoi qu'il en soit, elle laisse place à une grande incertitude en matière de codage. Ainsi, la catégorie « Autres fonctionnaires et agents publics » apparaît délicate à manipuler : elle est potentiellement très hétérogène (on peut y placer l'ouvrier d'entretien d'un lycée comme le recteur d'académie) et toutes les situations professionnelles qu'elle rassemble peuvent prétendre à un classement dans une autre catégorie. On peut aussi s'interroger sur le sens de la catégorie « Autres »¹ qui concerne pourtant, selon les sessions du concours, entre 5 et 10 % des parents des candidats admis. On peut en outre signaler que, dans certains tableaux construits par l'administration, il est impossible de déterminer si la « catégorie professionnelle » est celle du père ou de la mère du candidat.

Outre ces données fournies par l'administration, nous utilisons également celles que nous avons pu collecter à partir de notre propre travail de traitement des informations contenues dans le dossier des candidats relevant du SGAP de Donville² et inscrits à la session 2011 du concours de gardien de la paix³. Nous

-
- 1 Il est vraisemblable qu'elle ait été utilisée pour coder les cas de parents décédés ainsi que toutes les situations jugées difficilement « codables ».
 - 2 A partir du moment où nous l'avons assuré de la préservation de l'anonymat des candidats, le responsable du recrutement au SGAP de Donville n'a fait aucune difficulté pour nous laisser accéder à ces dossiers. Ceci nous avait été refusé par son homologue au SGAP de Villers. Cette dernière, nouvellement affectée sur ce poste peu de temps après la fin de sa scolarité dans un institut régional d'administration (IRA), est sans doute la personne qui a montré le plus de réticences face à nos demandes. Son attitude s'explique en grande partie par sa maîtrise encore balbutiante du champ de ses attributions et de ses prérogatives, qui lui fait craindre de déroger à l'ordre bureaucratique.
 - 3 Dans la suite de cette partie, afin de faciliter la lecture, nous appelons *DossCand2011* cette enquête basée sur la collecte et le codage des informations contenues dans les dossiers de

pouvons ainsi comparer les candidats, les admissibles et les admis¹ selon leur sexe, leur date de naissance, leur commune de résidence, leur situation professionnelle, leur niveau de diplôme, leur situation familiale (célibataire, pacsé, marié) et les notes obtenues aux différentes épreuves.

L'autre source de données mobilisées pour établir la morphologie de la population des candidats est issue d'une enquête par questionnaire. En 2008, un questionnaire² a été administré, au moment des épreuves d'admission³, à 149 des 1194 candidats inscrits par le SGAP de Villers. Il porte donc sur des candidats admissibles et non sur des candidats admis, ce dont il faut évidemment tenir compte dans l'analyse. Les 149 candidats interrogés sont ceux qui étaient convoqués le jour où nous avons pu nous-mêmes être présents. L'ordre et la date de passage des candidats n'obéissant à aucun critère particulier, on peut considérer que le mode d' « échantillonnage » qui s'est, pour des raisons strictement pratiques, imposé à nous, se rapproche d'une méthode de tri aléatoire. La taille limitée de notre échantillon oblige cependant à faire un usage extrêmement prudent des données collectées. A la lumière des comparaisons avec les données disponibles sur l'ensemble des candidats admissibles pour les variables accessibles telles que l'âge ou le niveau de diplôme, on peut toutefois estimer qu'il représente de manière correcte la population dont il a été tiré⁴.

Concernant cette enquête⁵, il nous faut, pour terminer, évoquer un incident survenu⁶ au moment où les questionnaires ont été reprographiés. Cet

candidature.

- 1 Ces données ont été collectées pour l'ensemble des candidats admis (N=167) et des candidats seulement admissibles (N=109) à la session 2011 du concours de gardien de la paix (concours interne et externe, recrutement national et recrutement Île de France) et pour 319 des 972 (soit 33%) candidats non admissibles au concours externe à « recrutement national ». Pour ces derniers, nous n'avons donc qu'un échantillon de la population des refusés dès l'admissibilité. Pour le constituer, nous avons extrait un dossier de candidature sur trois, des étagères sur lesquels ils étaient disposés dans l'ordre alphabétique. Cette méthode s'apparente à une méthode dite aléatoire d'échantillonnage mais elle ne peut, en toute rigueur, y être assimilée, dans la mesure où il n'est pas impossible que certaines propriétés sociales (nationalité des ascendants notamment) ne se distribuent pas de manière indépendante du nom de famille.
- 2 Voir le questionnaire dans l'annexe n°4.
- 3 Les questionnaires ont été remplis, sur la base du volontariat, en même temps que les candidats complétaient leur dossier d'inscription ou pendant le temps d'attente entre deux épreuves, sur le site même du concours. Tous les candidats sollicités ont accepté de répondre. Malgré les précautions prises (présentation orale réalisée par nos soins et présence d'un en-tête précisant, outre le « caractère scientifique » et « strictement anonyme » du questionnaire, que les réponses ne seraient pas « communiquées à l'administration de la Police Nationale » et n'auraient « aucune conséquence sur le concours que [les candidats étaient] en train de passer »), il est vraisemblable que les conditions d'administration du questionnaire (au moment et sur le lieu des épreuves) aient pu influencer sur les réponses des enquêtés. Nous y revenons plus loin.
- 4 Pour une discussion sur les possibilités de généralisation à l'ensemble de la France des résultats obtenus pour un SGAP, nous renvoyons à la deuxième section de l'introduction de cette thèse.
- 5 Nous la nommons *Quest2008* dans la suite de cette partie.
- 6 Il s'agit d'une modification de mise en page occasionnée par un changement de logiciel informatique.

incident n'ayant pas été détecté à temps, 102 candidats sur 149 ont répondu à une version tronquée du questionnaire, dans laquelle ne figure pas la question permettant de les identifier comme homme ou femme. Dans sept cas, il a été possible de procéder sans risque d'erreur au recodage du sexe des répondants, soit parce que nous avons pu associer avec certitude le questionnaire à un candidat observé en jury, soit parce que le questionnaire permettait d'identifier à coup sûr le sexe de l'enquêté (exemple : réponse « éducatrice » à la question relative à la profession exercée). Restent 95 questionnaires qui ne livraient pas d'indications décisives ou pour lesquels un doute pouvait subsister¹. Nous avons alors eu recours² à une méthode de codage inspirée des travaux de Luc Boltanski sur les lettres de dénonciation envoyées au journal *Le Monde*³ (Voir annexe n°5). L'incertitude qui subsiste après l'obtention des résultats rend cependant difficile l'utilisation de cette variable.

En 2011⁴, selon le même protocole et dans les mêmes conditions d'administration que l'enquête *Quest2008*, 97 des 231 candidats admissibles inscrits par le SGAP de Donville ont répondu à un questionnaire similaire⁵. Compte tenu de la taille réduite de l'échantillon, l'exploitation de ce questionnaire est soumise aux mêmes réserves que le questionnaire de 2008. De manière générale, il convient de considérer que les résultats des enquêtes *Quest2008* et *Quest2011* n'ont qu'une portée indicative.

Malgré leurs limites évidentes, ces enquêtes ne sont pas seulement utiles pour les informations sur les caractéristiques sociales des candidats (admissibles) qu'elles livrent. Les questionnaires comportent en effet un certain nombre de questions portant sur leurs opinions (sur la police ou la politique) et représentations (de la police, du métier) ainsi que sur leur rapport au concours.

L'ensemble des informations collectées, qu'elles soient issues de sources institutionnelles ou qu'elles aient été obtenues par les enquêtes *DossCand2011*, *Quest2008* et *Quest2011*, permettent d'établir une sociographie des candidats. Cette dernière n'a cependant de véritable intérêt que si elle permet d'interroger le caractère *spécifique* des propriétés sociales associées aux candidats, autrement dit, de répondre à la question suivante : en quoi et dans quelle mesure ceux qui se présentent au concours de gardien de la paix se différencient-ils de l'ensemble de ceux qui *pourraient* s'y présenter mais ne le font pas ? Pour répondre à cette question, et quoique les comparaisons terme à terme ne soient pas toujours possibles, nous avons mis en rapport les données obtenues sur les candidats avec celles que nous avons pu collecter sur plusieurs populations de référence,

1 À la question portant sur la profession exercée, les réponses de type « employé », « adjoint de sécurité » qui signalent *a priori* un répondant de sexe masculin n'ont pas été considérées comme « indication décisive », dans la mesure où l'« erreur » d'accord est toujours possible.

2 Sur une suggestion de Jean-Gabriel Contamin, pour laquelle nous le remercions.

3 Boltanski (Luc), Schiltz (Marie-Ange), Darré (Yann), « La dénonciation », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1984, n° 1, p. 5-6.

4 Cette enquête sera nommée *Quest2011* dans la suite de cette partie.

5 Il comporte les mêmes questions que le questionnaire 2008 et quelques questions supplémentaires.

notamment l'ensemble des jeunes de mêmes âges et l'ensemble de ceux qui se présentent à des concours de même catégorie. Les données sont issues de différentes sources, telles que les enquêtes *Emploi ou Formation et qualification professionnelle* (FQP) de l'Insee, les enquêtes sur les valeurs des Européens (*European Values Survey*), les enquêtes post-électorales du Centre d'étude de la vie politique française (Cevipof), quelques sondages d'opinion réalisés par des instituts tels que l'IFOP, ainsi que les statistiques établies par la Direction générale de l'administration et la fonction publique (DGAFP).

Au-delà de la recherche d'éventuelles propriétés spécifiques des candidats au concours de gardien de la paix, cette partie vise également à rendre compte des processus par lesquels le « choix » de se présenter au concours se construit. A cette fin, nous avons mené en 2011 et 2012 des entretiens approfondis (d'une durée comprise entre 1h30 et 3h) avec douze candidats ou « futurs candidats ». Cinq d'entre eux se sont déjà présentés au moins une fois au concours, deux sont en attente du résultat au moment de l'entretien¹. Un autre attend d'avoir une année de service comme ADS pour être autorisé à participer au concours interne. Les six derniers sont élèves en classe de 1ère ou de terminale Bac pro Sécurité-Prévention dans le même lycée et se destinent à passer le concours de gardien de la paix. Sur ces 12 candidats, 5 sont adjoints de sécurité (ADS). On compte 2 femmes pour 10 hommes. Pour constituer cet échantillon, nous avons procédé de plusieurs manières. D'abord, au moment des épreuves d'admissibilité du concours, nous sommes entrés en contact avec des candidats présents pour leur proposer de nous laisser leurs coordonnées en vue de réaliser un entretien ultérieur. Nous avons ensuite repris contact avec les candidats résidant dans le même département que nous. Ces contacts ont abouti à la réalisation de trois entretiens. Une femme brigadier de police intervenant dans les lycées au titre d'une action de prévention contre la toxicomanie et rencontrée à plusieurs reprises dans ce cadre nous a fourni les coordonnées de plusieurs ADS affectés dans le commissariat auquel elle est elle-même rattachée. Des entretiens ont pu être réalisés avec trois d'entre eux. Enfin, nous nous sommes adressés à l'un des rares lycées de notre région proposant une formation au baccalauréat Sécurité-Prévention, ce qui nous a permis de réaliser un entretien avec six élèves se destinant en priorité à entrer dans la police nationale. A cette occasion, nous avons également réalisé des entretiens avec trois lycéens qui ne souhaitent pas devenir gardien de la paix et envisagent de s'orienter vers d'autres métiers d'ordre (pompier, gendarme ou contrôleur des douanes), considérant qu'ils pourraient livrer des éléments de comparaison intéressants.

De manière générale, il a été nécessaire d'élaborer des stratégies pour contourner la difficulté que présente l'accès à des candidats au concours. Ces stratégies, et les contraintes d'ordre matériel sous lesquelles elles ont été mises en œuvre (compatibilité des emplois du temps, nécessité d'envisager des déplacements, accès par un tiers), interdisent de considérer que l'échantillon

1 L'un et l'autre seront admis.

obtenu est un tant soit peu représentatif de la population des candidats. Il ne peut, en outre, prétendre rendre compte de manière exhaustive de la pluralité des parcours qui amènent à se présenter au concours. Nous nous sommes toutefois efforcés de constituer notre échantillon de telle sorte qu'il réponde à une exigence de diversité en termes de sexe, de statut dans l'institution et de degré de concrétisation du projet de devenir gardien de la paix.

Par ailleurs, nous avons, plus haut, exposé les limites des études visant à restituer le sens de l'engagement dans une profession plutôt que dans une autre à partir d'enquêtes portant sur des individus l'exerçant déjà depuis un certain nombre d'années. Pour le dire rapidement, ces enquêtes doivent prendre en considération le fait que les propos des enquêtés sur leurs motivations initiales puissent être tributaires de leur rapport actuel au métier et que l'évocation rétrospective des raisons qui les ont poussés à le « choisir » soit une reconstruction informée par leur expérience. Si notre dispositif d'enquête évite cet écueil, il présente toutefois une autre particularité. Nous interrogeons en effet des individus au moment où leur projet d'entrer dans la police est dans une phase plus ou moins avancée de concrétisation, ce qui peut les amener (ou les avoir amenés) à effectuer un travail de mise en récit de soi, en vue du concours. Or, cette préparation (à laquelle, nous le verrons, beaucoup s'astreignent) peut également « travailler » les propos qu'ils tiennent lors des entretiens avec l'enquêteur. À la limite, l'entretien court alors le risque de s'apparenter à une forme de *répétition* (entendue dans les deux sens de ce terme, c'est-à-dire comme entraînement et mise au point avant l'entrée sur la « scène » du concours ou comme une redite). Le fait que le contexte de leur énonciation soit différent ne suffit sans doute pas à soustraire les discours que l'enquêteur sollicite à l'influence de ces récits élaborés pour le concours, dans l'espoir de donner satisfaction aux recruteurs, et parfois sous le regard – sinon sous la dictée – de représentants de l'institution (dans le cadre de la formation au baccalauréat professionnel Sécurité-prévention ou en école de police). Ces récits destinés à (et parfois partiellement produits par) l'institution constituent des objets non dénués d'intérêt pour l'enquêteur, en ce qu'ils permettent d'appréhender le processus de *socialisation au concours* dans lequel sont inscrits les candidats. Néanmoins, le sens que les individus donnent à leur engagement est alors, sinon totalement construit, au moins retraduit et exprimé dans des termes conformes aux attentes supposées de l'institution.

Nous avons donc été conduits à élaborer des stratégies visant à maximiser nos chances d'obtenir des enquêtés qu'ils livrent plus et autre chose que leur version « pour le concours » de leurs « motivations », en cherchant à différencier le plus clairement possible la situation d'entretien de l'épreuve orale¹. À cette fin, nous avons d'abord choisi d'effectuer autant que possible les entretiens dans un lieu situé hors de l'institution, le plus souvent chez eux, dans un café ou à notre

1 Ces stratégies présentent des similitudes avec celles, déjà évoquées, mises en œuvre par Muriel Darmon dans son enquête sur des jeunes filles anorexiques (Darmon (Muriel), *Devenir anorexique, op. cit.*, p. 46 et suiv.)

domicile personnel, en tentant d'instaurer une ambiance « conviviale » (en leur proposant de s'asseoir dans un canapé, face à une boisson, par exemple) en tout point éloignée du formalisme du concours. Nous avons travaillé notre apparence pour ne pas risquer d'être assimilé à des examinateurs (en portant par exemple des vêtements de type *sportswear*, bien différents du costume-cravate uniformément porté par les jurés hommes). Nous avons également pris le soin de nous présenter comme parfaitement étrangers à l'institution, en insistant sur le fait que celle-ci n'aurait en aucune façon connaissance de leurs propos, lesquels ne sauraient ainsi avoir d'incidence sur leurs chances de recrutement. Nous avons en outre garanti les enquêtés de la préservation totale de leur anonymat. Les entretiens ont par ailleurs été conduits de sorte que les questions relatives à leur engagement ne soient posées qu'après un long moment, passé à évoquer leur parcours scolaire, leurs centres d'intérêt ou leur famille, et destiné à installer un « climat de confiance ». Nous avons également été amenés à jouer d'une forme de connivence (usage fréquent d'une langue « relâchée », partage d'anecdotes ou évocation d'« impressions » sur les épreuves) et, parfois ou alternativement, à abandonner la posture de « neutralité » recommandée par certains manuels de méthode d'enquête, pour nous faire « l'avocat du diable », par des relances pointant par exemple certaines dérives policières ou insistant sur la mauvaise image supposée que peut avoir l'institution dans certaines catégories de population. Ces relances, susceptibles de rencontrer l'opposition des enquêtés, pourraient paraître relever de l'« imposition de problématique », quoiqu'elles les invitaient à prendre position sur des questions qu'ils peuvent eux-mêmes se poser ou se voir poser (par leur entourage par exemple). Ce procédé a surtout eu pour objectif et pour effet de les « contraindre » à ne pas s'en tenir à un discours construit pour le concours. Pour « payantes » qu'aient été ces stratégies (beaucoup des propos tenus par les enquêtés auraient été inopportuns, déplacés voire inconcevables dans le cadre du concours), nous ne pouvons cependant prétendre que les entretiens collectés sont expurgés de toute emprise de l'institution (ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas « sincères ») : nous montrerons d'ailleurs justement que la concrétisation progressive du projet d'entrer dans la police s'accompagne d'un processus d'identification par anticipation au rôle et à l'institution.

La question à laquelle cette partie tente d'apporter une réponse pourrait s'énoncer de manière triviale comme suit : qui sont les individus engagés dans le projet de devenir gardiens de la paix ? Nous espérons toutefois avoir montré qu'elle est porteuse d'enjeux débordant largement la simple satisfaction d'une « curiosité » pour un univers particulier en ce qu'elle interroge la capacité de l'institution policière à se reproduire et à mettre en œuvre les politiques publiques

dont elle est l'instrument.

Dans le chapitre 7 (Devenir gardien de la paix : un « futur possible », inégalement probable), nous examinons les grandes variables socio-démographiques susceptibles d'influer sur la probabilité de « choisir » de devenir gardien de la paix. Il s'agit de se demander si cette probabilité est socialement déterminée ou si les chances qu'un jeune envisage ce métier comme futur possible sont indépendantes des propriétés sociales dont il est porteur. Le chapitre 8 (Les conditions et les modes de production de la « vocation » policière) porte précisément sur ceux qui souhaitent effectivement obtenir le droit d'entrer dans l'institution. Il tente de rendre compte des processus de construction de cet attrait pour la police.

Chapitre 7 : Devenir gardien de la paix : un « futur possible », inégalement probable

Introduction

De 2001 à 2012, ce sont, tous les ans, entre 11 000 et 50 000 jeunes qui se sont présentés au concours de gardien de la paix¹. Ce chapitre a pour ambition d'examiner (avec, cependant, un degré de précision, de fiabilité et de complétude qui mériterait d'être amélioré) la morphologie sociale de cette population. Il s'agit non seulement de mettre en évidence certaines des propriétés sociales des candidats mais également d'établir le caractère *spécifique* ou non de ces propriétés par rapport à la population des jeunes du même âge. Dans la mesure du possible, il s'agit aussi de se demander si et comment ces propriétés « jouent » dans la décision de se porter candidat, si et dans quelle mesure ces propriétés sont accordées au poste convoité. Il aurait été évidemment souhaitable de croiser les différentes variables (sexe, niveau de diplôme, origine sociale, etc.) voire de tenter de mesurer l'effet propre de chacune d'entre elles, toutes choses égales par ailleurs. La plupart du temps, les données dont nous disposons ne le permettent pas et obligent à examiner les variables indépendamment les unes des autres. Nous nous intéresserons d'abord au rôle joué par le sexe et l'âge dans la décision de se présenter au concours (1. Avoir « bon âge » et « bon genre »). Nous verrons ensuite que la probabilité de faire ce « choix » n'est indépendante ni du niveau de diplôme (2. Le « juste prix » scolaire), ni de l'origine sociale (3. « Origine contrôlée »).

1 Ils étaient entre 15 000 et 75 000 inscrits. Source : DGAFP

1. Avoir « bon âge » et « bon genre »

Si les limites d'âge (minimale et maximale) officiellement fixées pour se présenter au concours interdisent à une partie de la population d'accéder au métier de gardien de la paix, on peut aussi constater que la probabilité d'être candidat n'est pas égale pour tous les âges situés entre les deux bornes légales.

Par ailleurs, si la levée, en 1978, de l'interdiction faite aux femmes d'entrer dans la police nationale avec le grade de gardien¹ a contribué à la féminisation de l'institution, les hommes demeurent largement majoritaires parmi les candidats.

1.1. Une « valeur » qui « n'attend pas le nombre des années »?

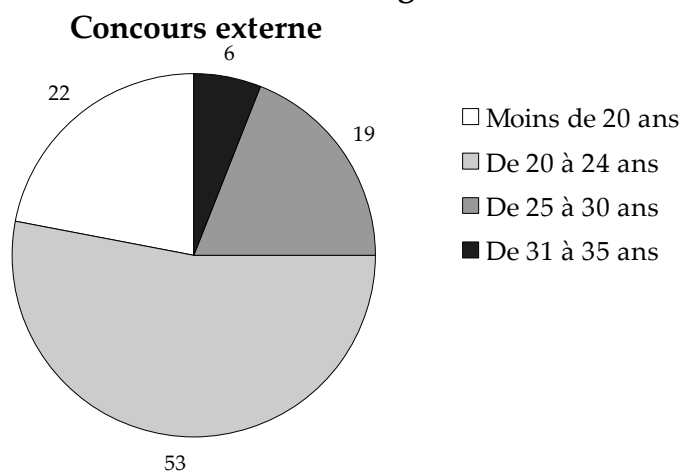
On se présente rarement au concours (ouvert aux candidats âgés de 18 à 35 ans pour le concours externe² et de 18 à 37 ans pour le concours interne) très jeune (moins de 20 ans) ou après 30 ans. Selon les données du SGAP de Donville (graphiques n°6a et 6b), la majorité des candidats ont entre 20 et 30 ans (72% des candidats au concours externe, 96% au concours interne) et même entre 20 et 24 ans (53% au concours externe, 62% au concours interne³).

1 Elles peuvent devenir commissaires de police depuis 1975, inspecteurs et enquêteurs depuis 1972 et officiers de police adjoints depuis 1968 (Voir Pruvost (Geneviève), *De la « sergote » à la femme flic*, *op. cit.*).

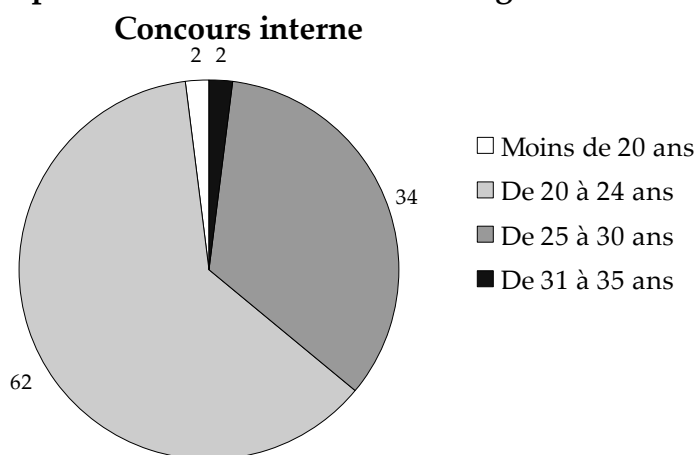
2 Sauf dérogations concernant la limite supérieure, qui peut être repoussée à 37 ans dans certaines situations (prise en compte notamment des enfants à charge).

3 Le concours externe se distingue du concours interne sur deux points : la part des moins de 20 ans y est plus importante (22% contre 2%), de même que la part des plus de 30 ans (6% contre 2%). Ces différences s'expliquent aisément : le statut d'ADS n'est ouvert qu'aux individus ayant entre 18 et 30 ans. Le concours interne n'est par ailleurs accessible qu'après une année de service.

**Graphique n°6a : Répartition des candidats présents
aux épreuves d'admissibilité selon l'âge (en %)**



**Graphique n°6b : Répartition des candidats présents
aux épreuves d'admissibilité selon l'âge**



Champ : Candidats inscrits par le SGAP de Donville, 2012.
Source : SGAP de Donville

La faible représentation des plus âgés (plus de 30 ans ici) parmi les candidats n'est sans doute pas une spécificité du concours de gardien de la paix¹. Elle résulte en partie de l'existence d'un âge maximal pour bénéficier du droit de postuler². Quoiqu'il en soit, elle peut être considérée comme un élément positif du

1 On peut en effet relever que, dans la fonction publique, les jeunes constituent une plus grande part des embauchés que dans l'ensemble des emplois. Voir Audier (Florence), « La Fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés », *Économie et statistique*, n°304-305, Avril 1997, p. 137-148.

2 La loi sur la mobilité dans la fonction publique d'août 2009 a toutefois supprimé la limite d'âge

point de vue de l'institution. Il est en effet fréquent que ces candidats « âgés » soient actifs¹. La décision tardive de se présenter au concours peut alors résulter d'expériences de travail peu satisfaisantes ou constituer une opportunité d'échapper au chômage et à la précarité², et ne pas être prioritairement motivée par un attrait pour l'exercice du métier de gardien de la paix pour lui-même. Or, nous l'avons vu, les candidatures qui ont pour ressort unique ou principal l'attrait pour le statut et non pour la fonction sont unanimement disqualifiées par les recruteurs. Dans une certaine mesure, la rareté des candidats âgés constitue alors une protection (certes partielle) contre ce type de candidatures³.

Les plus jeunes (moins de 20 ans) constituent également une très faible proportion des candidats au concours, y compris si l'on ne considère que le concours externe. On peut en proposer au moins deux explications non exclusives l'une de l'autre. Il se peut d'abord que les candidats bacheliers dont le parcours scolaire s'est effectué sans redoublement (et ayant obtenu le baccalauréat à 18 ans et moins) soient peu enclins à se présenter au concours (et envisagent alors prioritairement d'autres orientations). Dans ce cas, on pourrait dire qu'une carrière scolaire sans heurt ne prédispose pas à postuler au métier de gardien de la paix⁴. Le fait que, comme nous le verrons, la part des candidats seulement bacheliers soit (pourtant) très majoritaire donne du crédit à cette explication. Il se peut également qu'existe un délai entre l'obtention « à l'heure » du baccalauréat et le dépôt de la candidature effective. Ce délai correspondrait alors : soit 1) à une période d'expérimentation malheureuse de la vie active ou de la poursuite d'études,

pour la plupart des concours, excepté pour les emplois classés dans la catégorie dite « active », à laquelle appartiennent les emplois de gardien de la paix.

- 1 On note ainsi que tous les répondants à *Quest2008* et *Quest2011* âgés de plus de 30 ans sont actifs.
- 2 Parmi les candidats âgés de plus de 30 ans (tous actifs), près de 3 sur 10 sont au chômage. Parmi les actifs entre 20 et 30 ans, moins d'un sur 10 est au chômage.
- 3 Il faut d'ailleurs noter que la part des plus de 30 ans parmi les admis tombe à 2%, signe que leurs chances d'être recrutés sont plus faibles que pour les autres tranches d'âge.
- 4 Nous verrons dans le chapitre suivant que les trajectoires biographiques de certains enquêtés tendent à confirmer la validité de cette explication.

susceptible de générer une candidature « par défaut » ; soit 2) à une phase de maturation du projet professionnel au terme de laquelle le « choix » du concours policier finirait par s'imposer ; soit, enfin, 3) à un intervalle de temps entre une décision de candidater déjà prise et le « passage à l'acte » (s'inscrire et se présenter au concours), permettant de différer une entrée dans la vie professionnelle (qui, pour une majorité des jeunes Français, s'effectue après 20 ans¹) et, éventuellement, de tester la solidité de sa « vocation » ou de se préparer au concours. Dans ces deux derniers cas, la faible représentation des plus jeunes parmi les postulants serait, comme celle des plus âgés, le signe d'une rareté relative des candidatures reposant sur des motivations « mal fondées ». Elle semble, quoi qu'il en soit, accordée aux attentes des recruteurs, qui, nous l'avons vu, tendent à prêter aux candidats les plus jeunes une méconnaissance particulièrement prononcée du métier et de l'institution. Au-delà du jeune âge en tant que tel (en tant que donnée « objective », biologique si l'on veut), auquel est attribuée, forme de « pêché de jeunesse », cette caractéristique substantielle, et qui constitue bien en pratique un handicap pour être recruté (la part des moins de 20 ans parmi les admis (9,2%)² est divisée par plus de deux par rapport à leur part parmi les postulants), c'est également l'« âge social » qui intervient dans le jugement. Nous employons cette expression pour signaler que l'âge est en outre perçu - et sans doute vécu - différemment selon le statut de l'individu (étudiant ou actif par exemple) et selon « l'expérience de la vie » qu'on lui prête relativement à ce statut. En effet, ce que l'on appelle alors parfois la « maturité » ne dépend pas mécaniquement de l'âge objectif³.

1 En 2002, l'âge moyen d'entrée dans la vie active se situait aux alentours de 21 ans. Par ailleurs, en 2007, le taux d'activité des 15-19 ans est de moins de 20 % pour les hommes et moins de 15% pour les femmes (Source : Insee, enquêtes emploi).

2 Source : SGAP de Donville, 2012.

3 Pour le dire plus clairement, deux individus du même âge peuvent se voir attribuer une « maturité » inégale tandis que deux individus d'âges différents peuvent être considérés comme identiquement « mûrs », selon leur statut, leurs expériences individuelles mais aussi leurs attitudes, leur *hexis* corporelle, etc.

Or, parmi les jeunes qui se présentent au concours externe¹, nombreux sont ceux qui sont actifs². C'est, selon les données du SGAP de Donville, le cas de 72% d'entre eux (28% sont étudiants³). Compte tenu de la surreprésentation des 20-24 ans parmi les candidats, on peut considérer que ce taux d'activité est légèrement plus élevé que la part des actifs parmi les jeunes aux mêmes âges. Le taux d'activité des 20-29 ans s'établit en effet à 73,5% environ en 2013, celui des 20-24 ans à 60,2%⁴. Si on distingue actifs occupés et chômeurs, on constate que 50% des candidats exercent un emploi, contre 22% qui sont au chômage, soit un taux de chômage de 30% parmi les postulants actifs. Il semble donc que les candidats au concours soient plus souvent actifs mais aussi plus souvent au chômage que les jeunes de leur âge⁵.

On peut alors constater que l'expérience de la vie professionnelle semble plutôt valorisée par les recruteurs. En effet, si 50% des candidats ont un emploi (ainsi que 50% des admissibles), c'est le cas de 60% des admis⁶, confirmant, en creux, l'affirmation selon laquelle « les anciens déplorent le manque de maturité des jeunes recrues, qui, pour ne pas avoir vécu une expérience professionnelle antérieure [...], n'arrivent pas à prendre la mesure des avantages mais aussi des coûts du métier, encore moins à comprendre la situation de certaines catégories sociales auxquelles ils ont affaire »⁷. Ainsi, hormis pour les candidats plus âgés

1 C'est par définition le cas de la totalité des candidats au concours interne.

2 Selon les statistiques de la police nationale, à la 2ème session de 2005 du concours national, 26,9% des admis étaient étudiants ou lycéens et 61,9% actifs (11,2% sont codés dans une catégorie « Autres » dont on peine à identifier les contours). Parmi les actifs, moins d'un quart était au chômage.

3 On peut relever que, parmi les étudiants figurant dans les répondants à *Quest2008* et *Quest2011*, 44% sont étudiants en Droit.

4 Source : Insee, enquête emploi. Les données agrégées de *Quest2008* et *Quest2011* donnent un pourcentage d'actifs (hors ADS et GAV) de 61,4%, dont un quart est au chômage.

5 Cette spécificité relative ne peut être dissociée du niveau de diplôme des candidats.

6 Les étudiants (28% des candidats) sont sur-représentés parmi les admissibles (36% des admissibles), preuve que les épreuves écrites leur confère un avantage relatif, mais les épreuves d'admission contribue à les éliminer dans des proportions non négligeables puisque leur part parmi les admis retombe à 28% (source : SGAP de Donville, 2012).

7 Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions

pour qui il semble plutôt être interprété comme un mauvais signal, le fait d'avoir une expérience de l'emploi¹ est perçu comme un gage de « maturité ».

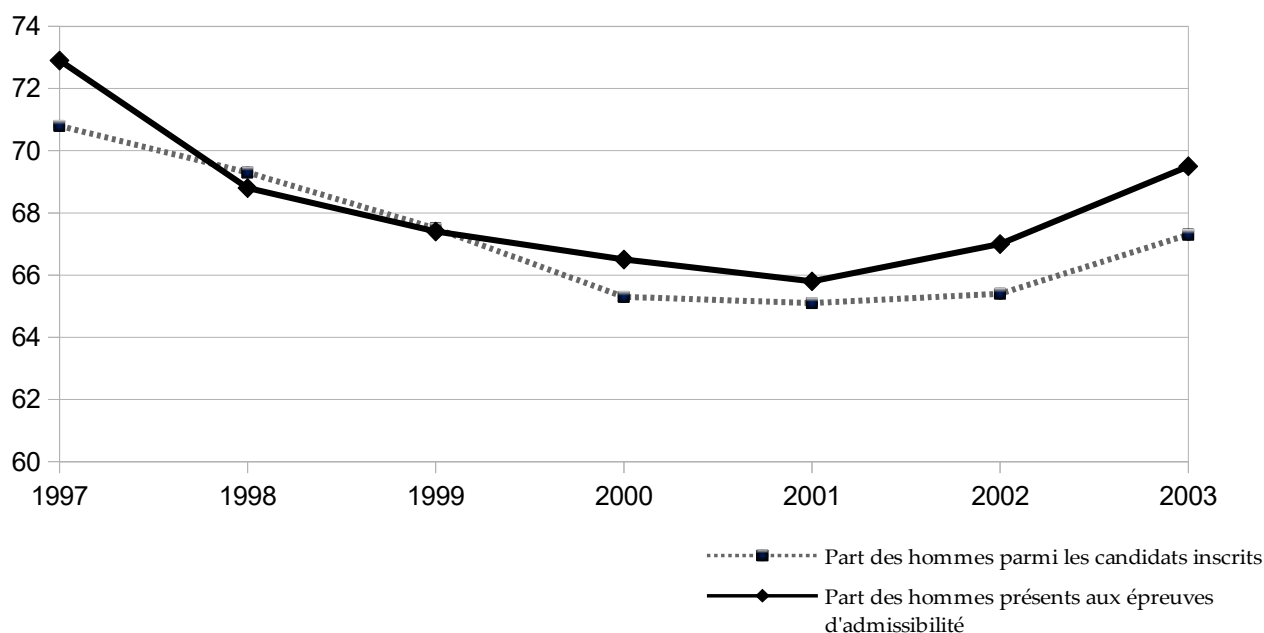
1.2. Femmes : le « mauvais genre »

Les hommes sont nettement surreprésentés parmi les candidats au concours. Toutes les données dont nous disposons sont convergentes sur ce plan et présentent une certaine stabilité. Ainsi, au plan national, les données de l'administration indiquent que, de 1997 à 2003, les hommes représentent entre 65 et 70% des inscrits au concours. Les proportions changent peu lorsque l'on considère les seuls présents aux épreuves (graphique n°7). Lors des sessions de 2006 et 2007, la part des hommes parmi les inscrits et leur part parmi les présents sont comprises entre 60 et 70% (tableau n°4). En 2011, on compte 66,2% d'hommes parmi les inscrits et 67,1% parmi les présents. Ces chiffres s'établissent respectivement à 68,6% et 69,9% en 2012.

sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 286.

1 De l'emploi et non du chômage. La part des chômeurs passe en effet de 22% à 12% suivant que l'on considère respectivement les candidats et les admis (source : SGAP de Donville, 2012).

Graphique n°7 : Part des hommes (en %) parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité (1997-2003)



Champ : France, ensemble des candidats aux concours externe et interne.

Lecture : Les hommes représentent 70,8% des candidats inscrits à la session 1997 du concours de recrutement des gardiens de la paix et 72,9% des candidats présents aux épreuves d'admissibilité.

Source : Institut de formation de la police nationale

Tableau n°4 : Part des hommes (en %) parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité (2006-2007)

Part des hommes (en %)	1ère session 2006		2ème session 2006		1ère session 2007		2ème session 2007	
	Concours interne	Concours externe	Concours interne	Concours externe	Concours interne	Concours externe	Concours interne	Concours externe
parmi les inscrits	59,9	68,6	62,9	66,8	64,0	67,9	66,7	67,3
parmi les présents	60,9	69,9	61,5	68,8	64,5	68,6	67,1	69

Champ : France

Source : Police nationale

Lecture : Les hommes représentent 59,9% des candidats inscrits à la 1ère session du concours interne de 2006.

Toutes ces données indiquent qu'il n'existe pas de tendance à une féminisation des candidatures. On constate également que, de manière générale, la sur-représentation des hommes est légèrement plus forte parmi les présents. La différence entre la part des hommes dans les présents et leur part dans les inscrits¹ (de 2 points de pourcentage au maximum) est très faible mais, si on compare les rapports présents/inscrits, l'écart entre hommes et femmes apparaît plus nettement (tableaux n°5a et 5b).

**Tableau n°5a : Nombre de présents rapporté au nombre d'inscrits
(2003, 2006, 2007) (en %)**

	Session 2003		1ère session 2006		2ème session 2006		1ère session 2007		2ème session 2007	
	interne	externe	interne	externe	interne	externe	interne	externe	interne	externe
Rapport Présents/inscrits										
Pour les femmes	69,4	60,7	87,2	72,3	84,7	59,2	91,1	71,5	81,3	59,1
Pour les hommes	76,5	66,9	90,9	76,8	89,7	64,9	92,9	73,7	83	64

1 Les défections entre l'inscription et les épreuves peuvent avoir plusieurs explications. Outre les inscrits malades ou indisponibles pour des raisons personnelles indépendantes de leur volonté, certains candidats font sans doute le choix de ne pas passer les épreuves parce qu'ils renoncent (définitivement ou non) au projet de devenir gardien de la paix, qui ne les attire plus ou les attire moins qu'une autre orientation (ils se présentent au même moment à un autre recrutement, ils ont, entre temps, obtenu un emploi ou décident de poursuivre leurs études...). On peut remarquer que ces « candidatures avortées » sont nettement moins fréquentes au concours interne qu'au concours externe. Ainsi, en 2012, 37% des inscrits au concours externe et 14,6% des inscrits au concours interne par le SGAP de Donville étaient absents aux épreuves. Le fait d'être ADS (ou, plus rarement gendarmes-adjoints volontaires) contribue ainsi à affermir la décision de candidater et à réduire la désirabilité de projets alternatifs, d'autant que les chances de réussite des candidats internes sont un peu plus élevées que celles des candidats au concours externe. En 2012, le taux de reçus (sur liste principale et sur liste complémentaire) est de 3,6% des inscrits et de 5,8% des présents au concours externe. Ces chiffres s'élèvent respectivement à 6,1% et 7,1% au concours interne (source : SGAP de Donville).

Champ : France

Source : Police nationale

Lecture : Lors de la session 2003 du concours interne, 69,4% des femmes inscrites et 76,5% des hommes inscrits se sont présentés aux épreuves d'admissibilité

**Tableau n°5b : Nombre de présents rapporté au nombre d'inscrits
(2011, 2012) (en %)**

	2011	2012
Rapport Présents/inscrits	concours externe	concours externe
Pour les femmes	63,8	71,8
Pour les hommes	65,7	75,4

Champ : France

Source : DGAFF

Ainsi, le concours de gardien de la paix attire bien davantage les hommes que les femmes et, lorsque celles-ci s'y inscrivent néanmoins, elles ont tendance à renoncer plus souvent que les hommes à se présenter aux épreuves¹, ce qui constitue un obstacle à la féminisation du corps des gardiens de la paix².

L'attrait inégal qu'exerce cette profession sur les hommes et les femmes (plus nettement inégal au concours externe qu'au concours interne, voir l'encadré n°13 ci-dessous) est, sans nul doute, d'abord le produit d'une socialisation sexuellement différenciée - au cours de laquelle se réalisent l'apprentissage, dès le

1 La part des femmes pour qui l'inscription au concours procède d'une décision « réversible » est donc un peu plus élevée que la part des hommes.

2 Geneviève Pruvost évalue à 13% la part des femmes dans les effectifs de la police nationale en 2003 (Pruvost (Geneviève), *De la sergotte à la femme flic*, op. cit., p. 268) et à 16% en 2007 (Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art. cité, p. 91). Dans l'enquête qu'elle a initiée avec Philippe Coulangeon et Ionela Roharik, qui porte sur échantillon de 5221 policiers dont 4461 gardiens de la paix, on trouve une proportion de 13,8% de femmes parmi les gardiens (Coulangeon (Philippe), Pruvost (Geneviève), Roharik (Ionela), *1982-2003 : enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5 221 policiers*, Rapport cité. A partir des chiffres de cette enquête, on peut également montrer que les femmes représentent 18,4% des gardiens de la paix de moins de 30 ans, 18,1% des gardiens de 31 à 35 ans contre 3,3% des gardiens de 51 ans et plus. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes estime de son côté à 17,4% la part des femmes dans le corps d'encadrement et d'application (gardiens de la paix et brigadiers) en 2011.

plus jeune âge, des rôles sociaux associés à chaque sexe, l'incorporation de manières d'être, de voir et d'agir genrées, l'acquisition de dispositions « masculines » et « féminines » - qui rend probable l'adhésion à une vision du métier policier comme un « métier d'hommes », c'est-à-dire « fait » plutôt pour les hommes que pour les femmes et pour lequel les hommes seraient davantage « faits » que les femmes.

**Encadré n°13 : Les femmes un peu moins sous-représentées
au concours interne**

La tendance à la sous-représentation des femmes est légèrement moins prononcée au concours interne (voir graphique n°8 ci-dessous). Ceci s'explique d'abord par la présence importante de femmes dans les effectifs d'ADS (qui atteint 40% en 2002¹ et 44,5% en 2005²), encouragée dès la création de ce statut (en 1997) afin de diversifier le recrutement dans la police et d'améliorer la relation entre les policiers et la population en misant sur les « vertus pacificatrices »³ prêtées aux femmes. Si l'ouverture des postes d'ADS aux femmes doit beaucoup à l'adhésion aux stéréotypes portant sur les « qualités féminines », leur arrivée dans les services s'accompagne en outre d'un renforcement de la division sexuelle du travail, qui tend à leur attribuer prioritairement les tâches administratives⁴. Quoi qu'il en soit, les femmes entrant dans la police comme ADS ont déjà pour l'essentiel opéré la « transgression » des normes sociales et anthropologiques tendant à leur interdire l'accès à la violence légitime. On comprend alors qu'elles hésitent (un peu) moins que les autres femmes à se présenter au concours, même si, là encore, elles ont plus de chances d'y échouer que les hommes.

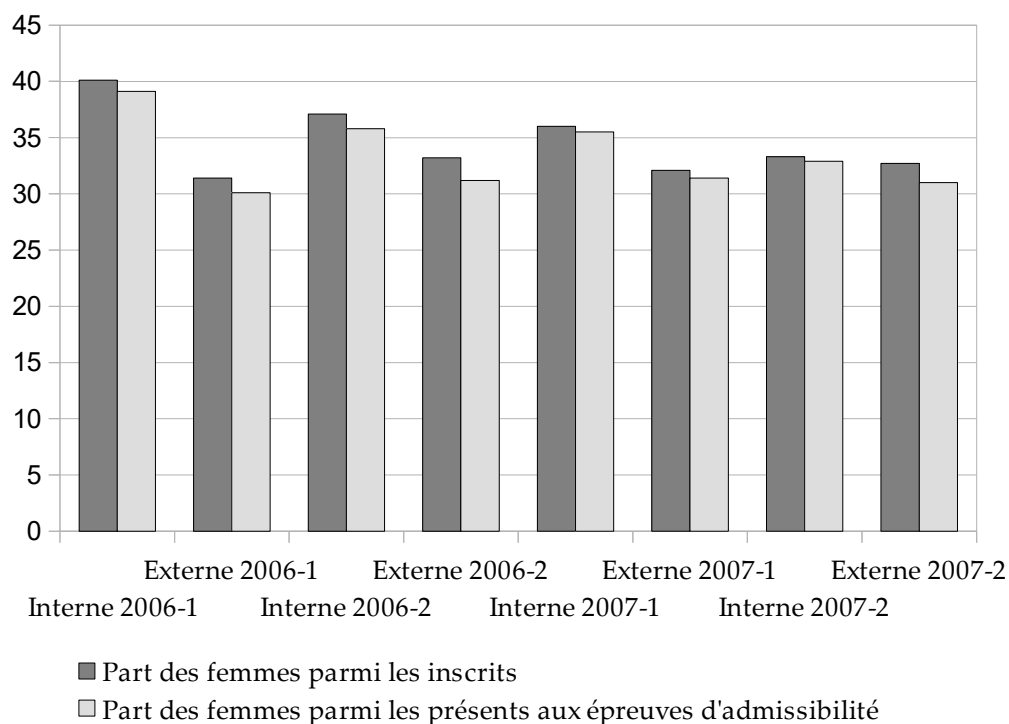
1 Pruvost (Geneviève), *De la sergotte à la femme flic*, op. cit., p. 271.

2 Pruvost (Geneviève), « Le cas de la féminisation de la Police nationale », *Idées économiques et sociales*, 2008/3 (N° 153), p. 9.

3 Pruvost (Geneviève), *De la « sergote » à la femme flic*, op. cit., p. 271.

4 *Ibid.*, p. 271.

Graphique n°8 : Part des femmes (en %) parmi les candidats inscrits et parmi les candidats présents selon la voie d'accès (2006-2007)



Champ : ensemble des candidats

Source : police nationale

Lecture : A la première session de 2006, les femmes représentaient 40,1% des inscrits au concours interne (et 39,1% des présents aux épreuves d'admissibilité) et 31,4% des inscrits au concours externe (et 30,1% des présents).

En faisant moins que les hommes le choix de présenter leur candidature, les femmes font par ailleurs et en quelque sorte de nécessité vertu. D'abord, elles se dirigent moins que les hommes vers une profession dans laquelle leur sexe constitue, dans la mesure où il est associé à nombre de préjugés et de stéréotypes, un stigmate¹ qui fait peser sur elles un soupçon d'illégitimité voire d'incompétence². « Désavantagées par le maintien des normes viriles et

1 Goffman (Erving), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Minuit, 1975.

2 On peut toutefois signaler que, parmi les répondants à *Quest2011*, 2,1% ne sont pas du tout d'accord avec l'idée selon laquelle « l'entrée des femmes dans la police est une bonne chose » tandis que 11,3% sont plutôt d'accord et 83,5% tout à fait d'accord.

masculines »¹ en vigueur dans l'univers policier, les femmes doivent alors faire la preuve de leurs compétences (y compris jusque dans les « coulisses » de la profession, en tolérant les « activités de relâchement » voire en y participant activement²), ce qui passe par un « travail de virilisation »³. Certaines de celles qui se destinent malgré tout à devenir gardiens de la paix semblent d'ailleurs être déjà engagées dans un processus de virilisation. On pense à ces candidates qui, lors des épreuves orales, n'affichent aucun signe ostensible de « féminité » (soit parce qu'elles les dissimulent soigneusement – et consciemment – soit parce que leur socialisation antérieure ne les en a pas dotées ou les en a progressivement débarrassées) et dont l'*hexis* corporelle, les manières de parler mais aussi les pratiques (sportives par exemple) semblent même parfois s'écarter des normes et modèles « féminins ». Il faudrait également évoquer – nous y reviendrons dans le chapitre suivant – ces jeunes femmes qui, dès l'enfance, acquièrent des dispositions socialement considérées comme masculines : « ne pas tenir en place », « vouloir de l'action », « ne pas se laisser marcher dessus »...

Par ailleurs, « en dehors de tout calcul rationnel et de toute estimation consciente des chances de réussite »⁴, elles se destinent moins que les hommes à un concours qu'elles ont moins de chances de réussir. A l'inverse, les hommes sont davantage attirés que les femmes par une institution qui met en œuvre des pratiques de sélection tendant, sans que ce soit nécessairement un objectif consciemment poursuivi, à leur donner un avantage. En ce sens, la sous-représentation des femmes parmi les candidats est adaptée aux attentes (le plus souvent non formulées et implicites) des recruteurs. Elle contribue par ailleurs à favoriser la perpétuation d'une norme professionnelle officieuse selon laquelle un

1 Pruvost (Geneviève), *Profession : policier, Sexe : féminin, op. cit.*, p. 75.

2 Pruvost (Geneviève), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », art. cité.

3 Pruvost (Geneviève), *Profession : policier, Sexe : féminin, op. cit.*

4 Bourdieu (Pierre), « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, 1974, 15-1, p. 6.

équipage de cinq policiers doit être composé de deux femmes au maximum¹.

*

* *

A l'intérieur des tranches d'âge autorisant à se présenter au concours, la probabilité d'être candidat varie selon l'âge. Les plus jeunes et les plus âgés représentent une petite minorité des postulants. Pour les seconds, il est clair que l'engagement dans une activité professionnelle constitue un frein à la décision de se présenter au concours quand elle ne la rend pas tout simplement inenvisageable. La sous-représentation des premiers peut avoir plusieurs explications non exclusives les unes des autres : faible attrait exercé par le métier sur les jeunes ayant suivi une scolarité sans retard ou, pour ceux que le métier attire, délai de latence entre l'obtention du baccalauréat et le passage à l'acte. Quoi qu'il en soit, le candidat-type est plutôt âgé de 23 ou de 24 ans². Il est par ailleurs plus souvent actif qu'étudiant. Ces deux propriétés, qui, combinées, contribuent à définir un « âge social », sont adaptées aux attentes des recruteurs, lesquels considèrent que le poste requiert de la « maturité ».

La probabilité de se présenter au concours est, par ailleurs, très inégale selon le sexe. Largement sous-représentées parmi les candidats, les femmes contribuent à reproduire la prédominance (et la domination) masculine dans une institution qui, en pratique sinon officiellement, dévalorise les dispositions socialement tenues pour « féminines » et exalte les valeurs associées à la « virilité ».

1 Pruvost (Geneviève), *De la « sergote » à la femme flic*, op. cit., p. 271.

2 Les enquêtes *Quest2008* et *Quest2011* donnent un âge modal respectif de 23 et de 24 ans (et un âge moyen de 24,2 et 23,4 ans).

2. Le « juste prix » scolaire

Les candidats au concours de gardien de la paix se différencient assez nettement de la population des sortants de formation initiale¹ du point de vue du diplôme le plus élevé obtenu. Au vu des données produites par le SGAP de Donville, on constate d'abord qu'au concours externe, les titulaires du seul baccalauréat sont nettement sur-représentés parmi les candidats, et que, symétriquement, les titulaires d'un diplôme inférieur ou supérieur au baccalauréat sont nettement sous-représentés. Les premiers représentent 72% des candidats, les seconds 6% (diplôme inférieur au bac) et 22% (diplôme supérieur au bac), tandis que, dans la population des jeunes sortant de formation initiale, leurs parts respectives s'établissent à 28%, 30% et 42%.

La répartition des candidats au concours interne selon le plus haut niveau de niveau de diplôme obtenu se différencie à la fois de celle des candidats externes et de la structure de la population des sortants de formation initiale : les parts des bacheliers, des titulaires d'un diplôme inférieur au bac et des diplômés du supérieur s'établissant respectivement à 43%, 53% et 4% (tableau n°6). Les deux voies d'accès au métier de gardien de la paix doivent donc faire l'objet d'une analyse différenciée.

1 La comparaison entre ces deux populations paraît pertinente dans la mesure où se présenter au concours de gardien de la paix, c'est, à moins que cette sortie n'ait déjà eu lieu, envisager la possibilité, en cas de réussite, de sortir du système scolaire.

Tableau n°6 : Répartition (en %) selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu des sortants de formation initiale et des candidats présents aux épreuves d'admissibilité

	Parmi les sortants de formation initiale*	Parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité**	
		Concours externe	Concours interne
Diplômés du supérieur	42	22	4
dont : Bac +5 et plus	12	2	0
dont :Bac + 3 et + 4	15	11	1
dont : Bac + 2	15	9	3
Bacheliers et diplômés équivalents	28	72	43
Baccalauréat général	9	nc	nc
Baccalauréat professionnel, technologique et assimilé	19	nc	nc
CAP-BEP, Brevet, aucun diplôme	30	6	53
dont aucun diplôme	9	0	5
Total	100	100	100

Champ : *France métropolitaine, moyenne annuelle des années de sortie 2009, 2010 et 2011 ; **Candidats inscrits en 2012 par le SGAP de Donville.

Source : *Insee, enquêtes Emploi, calculs DEPP ; **SGAP de Donville

Lecture : 28% des sortants de formation initiale en 2009, 2010 ou 2011 avaient pour diplôme le plus élevé un baccalauréat ou un diplôme équivalent.

2.1. Le concours interne : l'objectif de « promotion de l'égalité des chances » atteint ?

Les candidats au concours interne présentent la particularité de quitter le système scolaire moins diplômés que l'ensemble des sortants de formation initiale. La comparaison de la structure de la population des candidats ADS selon le niveau de diplôme avec celle des ADS en poste (tableau n°7) montre par ailleurs

que, sous ce rapport, ceux des ADS qui se présentent au concours ne se différencient pas de l'ensemble de leurs pairs

Tableau n°7 : Répartition des ADS (en %) selon le niveau de diplôme

	Parmi les ADS
Diplômés du supérieur	5
dont : Bac +5 et plus	nc*
dont : Bac + 3 et + 4	nc*
dont : Bac + 2	nc*
Bacheliers et diplômés équivalents	43
CAP-BEP, Brevet, aucun diplôme	52
dont aucun diplôme	nc*
Total	100

Champ : ensemble des ADS, données 2013.

Source : Direction des ressources et des compétences de la police nationale. Données présentées dans une brochure intitulée « ADS, un tremplin pour l'avenir », éditée en février 2014 par le service Communication de la DRCPN.

nc* = donnée non connue

Lecture : 5% des ADS ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat.

Ces données indiquent d'une part que le statut d'ADS attire en priorité des jeunes moins diplômés que leurs pairs et que la faiblesse relative de leur capital scolaire ne les empêche d'y accéder, d'autre part que le niveau du titre détenu n'influe pas sur la probabilité de se porter candidat au concours de recrutement des gardiens de la paix.

Le fait que la très grande majorité (96%) des candidats au concours interne soient titulaires d'un diplôme égal (43%) ou inférieur (53%) au baccalauréat - ce qui les distingue nettement des jeunes Français - paraît conforme aux attentes de l'institution : il est cohérent avec le *modèle* de gardien de la paix que ce concours est censé promouvoir et avec l'objectif de distendre le lien entre ressources scolaires et accès au métier qui, dans la perspective de favoriser l'« égalité des chances », lui a

été assigné dès sa création¹. Il est également accordé, en pratique, aux attentes des recruteurs. En effet, si les titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat butent, plus que les autres, sur les épreuves écrites d'admissibilité (ils représentent 53% des candidats présents aux épreuves mais 30% des admissibles), les épreuves d'admission ne leur sont pas défavorables (ils représentent 33% des admis). Ainsi, les pratiques de sélection des examinateurs des épreuves d'admission tendent, en ne donnant pas un avantage démesuré aux plus titrés, à se conformer aux visées officiellement assignées au concours interne.

2.2. Le concours externe : une adéquation entre le profil scolaire des candidats et les attentes des recruteurs, remise en cause par le processus de sélection

Les candidats du concours externe se différencient de deux manières de leurs pairs sortants de formation initiale. Ils sont d'abord beaucoup moins nombreux à ne pas être bacheliers. Cette première caractéristique s'explique aisément par le fait que le baccalauréat est de droit indispensable pour se présenter au concours². On constate ensuite une forte sous-représentation des diplômés du supérieur. Parmi les sortants de formation au moins bacheliers, 60% sont diplômés du supérieur (contre 40% de titulaires du seul baccalauréat). Cette part tombe à 22% (23,4% si l'on décompte les candidats non bacheliers) chez les candidats. Ainsi, les candidats externes sont beaucoup plus souvent seulement bacheliers et beaucoup plus rarement diplômés du supérieur que l'ensemble des

1 D'après les chiffres de la DRCPN, un peu plus de la moitié des ADS recrutés depuis 1997 ont intégré la police nationale comme gardien de la paix. Il convient cependant de rappeler que, si le niveau de diplôme ne joue pas sur la décision de passer le concours, il joue sur la probabilité de le réussir. Ainsi, parmi les admis relevant du SGAP de Donville, 33% sont titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat, 58% sont bacheliers et 9% sont diplômés du supérieur.

2 Si la part des non bacheliers parmi les candidats n'est pas nulle, c'est que des dispenses de titres sont accordées aux sportifs de haut-niveau ou aux parents de trois enfants et plus.

sortants de formation initiale, de sorte qu'une grande majorité d'entre eux ne possèdent pas plus que le titre requis pour se présenter. Le baccalauréat, diplôme minimum requis en droit, tend aussi, dans une certaine mesure, à apparaître comme le diplôme maximum détenu en fait par les candidats. De manière générale, il est possible d'affirmer que, comme au concours interne, quoique dans une moindre mesure, les individus qui se présentent au concours externe sont en tendance moins diplômés que leurs pairs.

On peut alors se demander s'il s'agit là d'une particularité du concours de gardien de la paix. Répondre à cette question suppose de le comparer à d'autres concours de même catégorie, avec lesquels, dans une certaine mesure, il est en concurrence¹. Faute de données disponibles, on ne peut toutefois comparer les niveaux de diplôme des *candidats* aux différents concours. La comparaison ne peut alors porter que sur les *admis*, les seuls pour qui les données sont accessibles. Elle est néanmoins pertinente pour notre propos, quand bien même le processus de sélection (les épreuves écrites plus particulièrement) donne un avantage aux plus diplômés, de sorte que la structure de la population des admis selon le titre scolaire diffère de celle des candidats. En effet, dans la mesure où, comme nous l'avons montré, les épreuves des différents concours de catégorie B de la fonction publique sont similaires², on peut faire l'hypothèse que, compte tenu du degré de sélectivité, elles contribuent à « déformer » la structure de la population dans des proportions proches.

Les données fournies par la DGAFP³ portent sur l'ensemble des admis aux

1 La comparaison avec d'autres concours à la même période a en outre le même intérêt qu'une comparaison diachronique, celui de neutraliser les effets éventuels des variations de la conjoncture économique sur le nombre de candidats et sur la sélectivité des concours, sauf à considérer que ces effets agissent, à catégorie identique, de manière différentielle selon le type d'emplois offerts.

2 Voir la première partie de cette thèse.

3 Bounakhla (Nunzia), « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014*, DGAFP, 2014, p. 107.

concours externes de catégorie B. Elles indiquent qu'en 2012, le taux de sélectivité (mesuré par le rapport nombre de présents / nombre d'admis) s'établit à 16,2 soit 1 admis pour 16,2 présents. La même année, selon les données du SGAP de Donville, le concours externe de gardien de la paix présente un taux de sélectivité de 20,5 (soit 1 admis pour 20,5 présents). Ce taux plus élevé laisse supposer que la différence dans les chances de réussite entre les candidats les plus diplômés et les candidats les moins diplômés est plus grande pour ce concours que pour l'ensemble des concours de catégorie B. Or, « sur l'ensemble des lauréats de ces concours, [dont le niveau de diplôme était connu] au moins 15,7 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,7 % un niveau Bac+4 ». « [C]es proportions pourraient atteindre respectivement 19,9 % et 12,3 % », « sous l'hypothèse que les 26,9 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres »¹. La même année, les admis au concours externe de gardien de la paix inscrits au SGAP de Donville sont 38,5% à détenir un diplôme égal ou inférieur au baccalauréat et respectivement 9,2% et 16,9% à être titulaires d'un diplôme de niveau Bac +5 ou Bac +4 (tableau n°8).

Tableau n°8 : Répartition des admis au concours de gardien de la paix, aux concours de catégorie B et C selon le niveau de diplôme (2012)

Part parmi les admis (en %)	Concours de gardien de la paix*	Ensemble des concours de catégorie B**	Ensemble des concours de catégorie C**
Diplôme inférieur au baccalauréat	1,5	nc	31,9
Baccalauréat seul	36,9	nc	24,3
Bac +2 et Bac +3	35,4	nc	29,3
Bac +4 et plus	26,1	31,5 ⁽¹⁾	14,5

Champ : *Candidats admis au concours externe de gardien de la paix, inscrits au SGAP de

¹ *Ibid.*, p. 109.

Donville ; **Candidats admis aux concours externes de catégories B et C, France.

Source : *SGAP de Donville ; **DGAFP

⁽¹⁾ Données calculées sous l'hypothèse que les candidats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme ceux dont le diplôme est connu.

nc : donnée non connue

Les données du tableau n°8 montrent que les admis au concours de gardien de la paix sont majoritairement titulaires d'un diplôme supérieur au titre requis pour se présenter (c'est le cas de 61,3% d'entre eux contre environ 70% pour l'ensemble des concours de catégorie B). Cependant, ces candidats surqualifiés sont plutôt titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 ou Bac +3 que d'un diplôme de niveau Bac +4 ou, *a fortiori*, Bac +5. Ainsi, tandis que « 55 % des personnes recrutées en catégorie B dans la FPE [Fonction publique d'État] ont bac+3 et plus »¹, c'est le cas de 44,6% des admis au concours de gardien inscrits par le SGAP de Donville. Parmi ces derniers, on relève encore que la part des titulaires d'un niveau Bac +5 est plus de deux fois inférieure à cette part parmi les candidats aux concours de catégorie B, alors que le concours de gardien est plus sélectif.

Compte tenu de cette plus forte sélectivité, on peut alors estimer que ce qui est vrai pour les admis l'est davantage encore pour les candidats. Il est dès lors possible d'affirmer que le concours de gardien de la paix attire moins que l'ensemble des concours de catégorie B de la fonction publique d'État (mais plus que ceux de catégorie C, voir le tableau n°8 et l'encadré n°14 ci-dessous) les candidats les plus diplômés.

Encadré n°14 : Le concours de gardien de la paix et les concours de catégorie C, éléments de comparaison

Jusqu'en 2006, le concours de gardien de la paix relevait de la catégorie C. Il n'est donc pas inintéressant de le comparer aux autres concours de cette

1 *Fonction publique, Chiffres-clés 2012, DGAFP, 2012*

catégorie. Là encore, les données disponibles ne permettent pas la comparaison des niveaux de diplôme des candidats mais des seuls admis. Par ailleurs, les statistiques dont nous disposons pour la catégorie C¹ portent, sauf pour la période la plus récente, sur les fonctionnaires âgés de 18 à 35 ans et non sur les admis. Dans la mesure où il s'agit des individus les plus récemment entrés dans la fonction publique, il est néanmoins possible de les comparer aux admis du concours de gardien de la paix.

Parmi les fonctionnaires, âgés de 18 à 35 ans, relevant de la catégorie C, la part de titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat passe d'environ 14% en 1982 à 44% en 2002. La part des titulaires d'un niveau bac +2 passe de 4 à 11%, celle des titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac +3 de 1 à 5%. Ces données sont à comparer avec celles dont on dispose pour les admis aux concours de gardien de la paix. En 1986, les admis sont 35,9% à être au moins bacheliers, 3,7% à être diplômés du supérieur. En 2002, 61,1% des admis sont au moins bacheliers, 8,6% ont un diplôme de niveau bac +2 et 3,7% sont titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac +3. Ainsi, au cours de ces vingt années, les nouveaux entrants dans la fonction de gardien de la paix sont de plus en plus nombreux à détenir un diplôme supérieur au titre exigé. C'est également le cas de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C les plus fraîchement recrutés. On note toutefois que la part des plus diplômés est légèrement inférieure dans la police nationale à ce qu'elle est dans la fonction publique en général. Dès cette période, la surqualification « forte » est, en ce sens, un peu moins fréquente chez les gardiens de la paix que dans les autres emplois de catégorie comparable.

Le changement de catégorie du concours modifie ensuite assez nettement cette situation. Aujourd'hui, les admis au concours de gardien de la paix sont en tendance nettement plus diplômés que les admis aux concours de catégorie C. Plus de 30% de ces derniers ne sont pas bacheliers quand ce n'est le cas que de moins de 2% des premiers. La part des titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat est toujours plus élevée chez les admis au concours de gardien que chez les admis de l'ensemble des concours de catégorie C.

Ainsi, si une proportion non négligeable d'individus titulaires d'un diplôme plus élevé que le titre officiellement requis se présentent au concours, la fonction de gardien de la paix attire prioritairement des individus globalement moins diplômés que l'ensemble des sortants du système éducatif d'une part, que les candidats aux concours de la même catégorie d'autre part, mais plus titrés que

1 Voir Pouget (Julien), « Fonction publique : vers plus de diversité ? », *France, Portrait Social*, édition 2005-2006, Paris : Insee, 2005, p. 143-162.

ceux qui se présentent aux concours de la catégorie inférieure.

Les propriétés scolaires des candidats au concours externe paraissent s'accorder à la fois au *modèle* de gardien de la paix recruté par voie externe officiellement promu par l'institution et aux attentes des recruteurs. D'abord, en étant titulaires du seul baccalauréat, la grande majorité des candidats (72% des présents inscrits par le SGAP de Donville) respecte strictement les prescriptions statutaires en matière de titre scolaire¹. Par ailleurs, la rareté relative des candidats fortement diplômés (de niveau Bac +3 et plus et, *a fortiori*, de niveau Bac +5) constitue une sorte de protection (dont bénéficient moins les concours comparables de la fonction publique) contre le recrutement massif de recrues très surqualifiées, lesquelles sont, on l'a vu, l'objet d'une forme de suspicion chez les recruteurs les plus gradés². L'institution se prémunit également (partiellement mais plus que d'autres administrations publiques) du risque de recruter en grand nombre des individus en situation objective de « grand » déclassement scolaire (ou *overeducation*)³, source possible d'inadaptation, d'insatisfaction et de frustration

1 Nous voudrions rappeler ici que l'élévation du titre requis a suivi et non précédé l'élévation des diplômes effectivement détenus par les nouvelles recrues. Si l'on peut admettre que « cette élévation du niveau des diplômes des policiers est souhaitée par l'institution » (Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 285), il est difficile de souscrire à l'idée selon laquelle elle aurait été provoquée par l'institution.

2 Geneviève Pruvost et Ionela Roharik évoquent même des « dirigeants policiers inquiets sur l'avenir du commandement d'"exécutants" qui se considèrent de moins en moins comme tels » (*Ibid.*, p. 285).

3 Cette proposition est valable que l'on retienne une définition dite « normative » ou « statistique » du déclassement. Dans le premier cas, on considère qu'un individu est déclassé lorsque son niveau de diplôme est supérieur au niveau de qualification requis pour l'emploi qu'il occupe. Pour problématique qu'elle puisse être par ailleurs, cette définition est adéquate dans la fonction publique, dans laquelle est généralement défini, pour chaque catégorie d'emploi, un niveau de diplôme officiellement requis pour postuler. Selon la définition dite « statistique », on considère qu'un individu est déclassé si son niveau de diplôme est supérieur au niveau de diplôme observé en moyenne chez les occupants du même poste. Voir par exemple Forgeot (Gérard), Gautié (Jérôme), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et statistique*, N°304-305, Avril 1997, p. 53-74 et di Paola (Vanessa), Moullet (Stéphanie), « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation emploi* 2/2012 (n° 118), p. 83-101.

au travail, d'un *sentiment* de déclassement¹.

Il faut cependant redire ici que les effets du dispositif de sélection tendent à réduire la portée de cette « protection » contre la surqualification et le déclassement. En effet, les titulaires d'un diplôme égal ou inférieur au baccalauréat voient leur part passer de 78%, à 40% puis à 38,4% selon que l'on considère les présents, les admissibles et les admis. Pour les titulaires d'un niveau Bac +2, ces parts s'établissent à 9%, 16% et 16,9%. Aux niveaux Bac +3 et +4, on obtient 11% ; 37% et 35,4% et au niveau Bac +5, 2%, 7% et 9,2%². On voit ici que le niveau de diplôme influe très fortement sur les chances de réussite aux épreuves d'admissibilité mais reste quasiment sans effet sur le succès aux épreuves d'admission (en dépit de l'existence d'une épreuve de langue qui bénéficie sans doute davantage aux plus diplômés). Pour l'épreuve d'entretien, nous l'avons vu, un niveau de diplôme élevé ne donne pas d'avantage mais pas de réel désavantage non plus. En pratique, dans les interactions avec les examinateurs (malgré les éventuelles réserves que ces derniers peuvent émettre sur l'opportunité de recruter des candidats sur-diplômés), les candidats les plus titrés conservent donc une chance à peu près égale à celle des autres candidats de se faire reconnaître comme potentiel « bon gardien », c'est-à-dire, pour l'essentiel, on le rappelle, comme futur « bon collègue », sans que cela préjuge vraiment de la probabilité qu'ils se sentent ou non déclassés.

*

* *

1 D'autant que, sauf à passer à nouveau des concours, les possibilités de mobilité professionnelle des gardiens de la paix sont réduites.

2 Source : SGAP de Donville, 2012.

Le niveau de diplôme influe sur la probabilité de se présenter au concours de gardien. De manière générale, plus un individu est diplômé, moins le fait de se présenter au concours constitue un futur envisageable. C'est particulièrement clair au concours interne, qui se caractérise par une forte sous-représentation des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les candidats, elle-même directement liée au fait que la probabilité que ces derniers deviennent ADS est beaucoup plus faible que celle des candidats moins titrés, à qui, par ailleurs, ce statut est plus particulièrement destiné. Mais les plus diplômés ont également une probabilité plus faible que les autres de se présenter au concours externe. Dit autrement, le métier de gardien de la paix attire prioritairement des jeunes moins diplômés que l'ensemble des jeunes de leur âge, le candidat-type au concours externe étant titulaire du seul baccalauréat.

3. « Origine contrôlée ». Enfants de classes supérieures, enfants de classes populaires : « à front renversé »

Les données dont nous disposons sur l'origine sociale des postulants sont particulièrement lacunaires. Les seules sources mobilisables sont constituées des enquêtes *Quest2008* et *Quest2011*, dont il convient de rappeler qu'elles portent sur des candidats admissibles. Elles peuvent être complétées par les statistiques de l'administration de la police nationale collectées jusqu'en 2005 sur les seuls admis et par l'« étude sur les conditions de travail et l'action sociale dans la police nationale » menée en 2003, pour le compte de l'IHESI, par Geneviève Pruvost, Philippe Coulangeon, et Ionela Roharik, et qui porte sur les fonctionnaires en

poste¹.

Les candidats admissibles qui forment les échantillons de nos enquêtes par questionnaire sont très majoritairement issus des classes moyennes et populaires (tableaux n°9a et 9b). Leurs parents appartiennent en effet le plus souvent aux groupes socioprofessionnels des ouvriers, des employés ou des professions intermédiaires. Considérant, d'une part, que les épreuves d'admissibilité favorisent les détenteurs d'un fort capital culturel et, d'autre part, que le capital culturel est lié à l'origine sociale, on peut supposer que, dans l'ensemble des postulants, la part de ceux qui sont issus des classes populaires est encore plus élevée et que la part de ceux qui sont issus des classes supérieures est plus faible. Quoi qu'il en soit, on peut se demander si et dans quelle mesure la structure du groupe des répondants à *Quest2008* et *Quest2011* selon l'origine sociale présente des particularités distinctives (voir également l'encadré n°15 ci-dessous : « Le gardien de la paix : un travailleur des villes, né dans les champs ? »).

**Encadré n°15 : Le gardien de la paix :
un travailleur des villes, né dans les champs ?**

Un des lieux communs qui circulent sur les gardiens de la paix – parfois constitué en explication de leur inadaptation supposée aux territoires et aux populations qu'ils sont amenés à « policer », source de l'inefficacité prêtée à l'action policière - veut que ces derniers soient majoritairement issus des campagnes ou des petites villes de Province, qu'ils sont contraints de quitter au moment de leur première affectation pour rejoindre une grande zone urbaine (l'Île de France en particulier). Si les données dont nous disposons ne permettent ni d'opposer un démenti formel à cette affirmation, ni de la confirmer, elles peuvent néanmoins contribuer à la nuancer. S'il est vrai que, selon l'enquête CTAS, 44% des gardiens de la paix effectuent leur service en région Île de France en 2003, ils sont 16% à déclarer avoir passé la plus grande partie de leur enfance à Paris ou en région parisienne et 19,4% à dire avoir vécu dans une grande ville

1 Dans la suite de ce travail, nous utilisons l'acronyme CTAS (pour *Conditions de travail et action sociale*) pour nommer cette enquête. Pour une présentation de la méthode et des résultats cette enquête, voir notamment Pruvost (Geneviève), Coulangeon (Philippe), Roharik (Ionela), 1982-2003 : *enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5221 policiers, Rapport final*, Paris : Ministère de l'Intérieur, IHESI, 2004.

de Province. Parmi les répondants à *Quest2011*, 15,5% estiment résider dans une ville de plus de 200 000 habitants (c'est le cas de 9,1% de la population française¹) auxquels s'ajoutent les 11,3% qui disent habiter dans une petite ville limitrophe d'une ville de plus de 200 000 habitants. 55,6% des répondants déclarent habiter dans une commune de moins de 50 000 habitants (38,1% si l'on exclut les communes appartenant à une agglomération plus vaste) quand c'est le cas de 76,3% de la population française. La part de ceux qui disent habiter dans un village ou en zone rurale s'élève à 26,8%. Ainsi, les individus qui composent notre échantillon sont plus nombreux que l'ensemble des Français à résider dans une commune de plus de 200 000 habitants et moins nombreux à vivre dans une commune de moins de 50 000 habitants. Par ailleurs, sur ce plan, ils se différencient peu des policiers en poste. En effet, selon l'enquête CTAS, « en 1982, 30% des policiers avaient passé la majeure partie de leur enfance à la campagne, 20% dans une petite ville. En 2003, ils sont 26,7% à venir de la campagne, 27,2% d'une petite ville »². Il paraît donc difficile de souscrire sans réserve à l'idée selon laquelle les gardiens de la paix se recruteraient massivement parmi les habitants des campagnes³.

3.1. Des candidats socialement proches de ceux qui occupent les positions qu'ils convoitent

On peut d'abord remarquer que l'origine sociale des répondants à *Quest2008* et *Quest2011* ne se démarque que marginalement de celle des participants à l'enquête CTAS, laquelle porte pourtant sur les gardiens de la paix tous âges confondus (tableaux 9a et 9b).

1 Source : Insee, recensement 2006.

2 Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 285.

3 On peut également relever que, selon la Direction des ressources et compétences de la police nationale (DRCPN), 39 % des ADS en poste en 2014 sont issus d'une zone urbaine sensible contre 7% de la population.

**Tableau n°9a : Répartition des candidats
selon le groupe socioprofessionnel du père**

	<i>Quest2008</i> *	<i>Quest2011</i> *	Ensemble <i>Quest2008</i> et <i>Quest2011</i>	<i>Enquête CTAS</i> (2003) **
Agriculteurs expl.	0,0	3,1	1,2	3,1
Artisans, com., chefs d'ent.	4,0	5,2	4,5	9,2
Cadres et prof. int. sup.	11,4	12,4	11,8	11,1
Prof. intermédiaires	22,8	10,3	17,9	14,1
Employés	16,8	19,6	17,9	30,9
Ouvriers	28,2	38,1	32,1	27,6
nd ⁽¹⁾	16,8	11,3	14,6	2,6
Total	100	100	100	100

**Tableau n°9b : Répartition des candidats
selon le groupe socioprofessionnel de la mère**

	<i>Quest2008</i> *	<i>Quest2011</i> *	Ensemble <i>Quest2008</i> et <i>Quest2011</i>	<i>Enquête CTAS</i> (2003) **
Agriculteurs expl.	0,7	1,0	0,8	3,1
Artisans, com., chefs d'ent.	4,0	5,2	4,5	5,1
Cadres et prof. int. sup.	1,3	1,0	1,2	3,4
Prof. intermédiaires	26,2	35,1	29,7	9,5
Employés	32,9	35,1	33,7	25,4
Ouvriers	10,7	38,1	10,2	14,0
nd ⁽¹⁾	24,2	9,3	20,0	39,6
Total	100	100	100	100

Champ : *Répondants (candidats admissibles) aux questionnaires *Quest2008* et *Quest2011* ;
**Gardiens de la paix appartenant à l'échantillon de l'enquête CTAS, 2003

Source : **Quest2008* et *Quest2011* ; **Enquête CTAS ;

⁽¹⁾ nd (non déterminé) : Profession du père ou de la mère inconnue, père ou mère inactif(ve), père ou mère décédé(e)

Malgré tous les défauts de construction que présente notre échantillon, l'idée que les candidats au concours sont socialement peu différents de ceux qui l'ont réussi depuis plus ou moins longtemps nous semble pouvoir être avancée. Elle est confortée par la comparaison des origines sociales des répondants de *Quest2008* et *Quest2011* avec les données fournies par l'administration de la police¹ sur les admis au concours national (tableau n°10), qui confirment la prédominance des individus issus des classes populaires et moyennes et la relative stabilité de la structure de la population des candidats recrutés dans le temps.

Tableau n°10 : Répartition des admis au concours (recrutement national) de gardien de la paix selon l'origine sociale (en %)

Origine sociale des admis (GSP du père)	1994	2005
Agriculteurs exploitants	1,7	1,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6,4	6,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,7	9,7
Professions intermédiaires	37,5 - 19,8*	27,4-15,5*
Employés	11,7-29,4*	12,8-24,7*
Ouvriers	11,7	12,8
nc ⁽¹⁾	21,4	29,6
Total	100	100

Source : Police nationale

Champ : Ensemble des admis au concours national, 1994 et 2007

*Nous avons fait le choix de reporter la catégorie « Autres fonctionnaires et agents publics » employée par l'administration de la police nationale dans les groupes socioprofessionnels (GSP) « professions intermédiaires » et « employés ». Pour ces catégories, on obtient donc deux chiffres. Le premier chiffre correspond à l'inclusion de la catégorie « Autres fonctionnaires et agents publics » dans le GSP « professions intermédiaires », le second à l'inclusion de cette catégorie dans le GSP « employés »².

1 On rappelle que ces données doivent être manipulées avec précaution tant les contours des catégories de classement utilisées sont parfois difficiles à cerner.

2 Ce choix est évidemment contestable. Il a été fait en considérant qu'une origine sociale favorisée

nc⁽ⁿ⁾ : non codable. Nous agréons ici les modalités « Retraité » (13,1% en 1994, 17,6% en 2005), « Sans activité professionnelle » (3,8% en 1994, 4,7% en 2005) et « Autres » (4,5% en 1994, 7,3% en 2005).

Les candidats se distinguent-ils alors des jeunes de leur âge sur le plan de l'origine sociale ? Sans prétendre traiter en toute rigueur statistique cette question, il est possible d'apporter un certain nombre d'éléments d'information permettant d'esquisser une réponse.

3.2. La sur-représentation des candidats d'origine populaire...

On peut d'abord comparer nos répondants à *Quest2008* et *Quest2011* aux bacheliers et aux étudiants¹ (tableau n°11). On constate alors que la structure de notre échantillon selon l'origine sociale se différencie assez nettement de la population des bacheliers, qui sont plus nombreux à être enfants d'indépendants ou de cadres et qui sont moins fréquemment enfants d'employés et surtout d'ouvriers. Globalement, les répondants à *Quest2008* et *Quest2011* sont plus fréquemment issus des classes populaires et moins souvent originaires des classes supérieures que l'ensemble des bacheliers et *a fortiori* que les bacheliers généraux, caractéristique qu'ils partagent avec les bacheliers technologiques et avec les bacheliers professionnels.

est plus rare mais, ce faisant, il contribue à corroborer l'hypothèse sur lequel il se fonde. Une partie de cette catégorie aurait sans doute pu être ventilée tant dans le GSP « ouvriers » que dans celui des « cadres et professions intellectuels supérieurs », dans des proportions qu'il est impossible de déterminer.

- 1 Signalons que la mise en évidence des similitudes, des différences ou des spécificités des postulants au concours de gardien de la paix par rapport à l'ensemble des aspirants fonctionnaires (de catégorie comparable) n'est pas possible, les données sur l'origine sociale des candidats à l'entrée dans la fonction publique étant, semble-t-il, inexistantes.

**Tableau n°11 : Répartition des bacheliers selon l'origine sociale
et la filière du baccalauréat en 2008¹ (en %)**

GSP de la personne responsable de l'élève	Baccalauréat général	Baccalauréat technologique	Baccalauréat professionnel	Ensemble des bacheliers
Agriculteurs exploitants	2,2	2,1	1,8	2,2
Artisans, com., chefs d'ent.	9,1	8,9	9,0	9,0
Cadres et prof. int. sup.	34,7	14,6	7,7	24,1
Prof. intermédiaires	17	15,7	8,7	15,0
Employés	14,3	18,1	12,4	14,9
Ouvriers	11,5	20,9	24,4	16,5
Retraités	1,9	2,6	3,5	2,4
Autres personnes sans activité professionnelle	6,4	9,7	7,2	7,5
Indéterminé	2,7	7,4	25,3	8,4
Total	100	100	100	100

Champ : France métropolitaine et DOM

Source : Ministère de l'éducation nationale, calculs de l'auteur

Ils se distinguent cependant des bacheliers technologiques en étant un peu moins fréquemment que ces derniers enfants de cadres alors qu'ils sont au contraire plus souvent enfants de cadres et de professions intermédiaires que les bacheliers professionnels. Enfin, ils se distinguent des premiers comme des seconds en étant plus souvent enfants d'ouvriers et moins souvent enfants d'artisans, de commerçants ou de chefs d'entreprise.

Logiquement, les différences constatées entre notre échantillon et la population des bacheliers se retrouvent quand on le compare aux étudiants (tableau n°12), parmi lesquels les enfants d'ouvriers sont particulièrement peu représentés.

1 Sur une courte période, la répartition connaît très peu de modifications. C'est pourquoi nous nous autorisons à utiliser les données de la seule année 2008.

**Tableau n°12 : Répartition des étudiants
selon l'origine sociale en 2008-2009 (en%)**

GSP du chef de famille	Ensemble des étudiants
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	30,0
Professions intermédiaires	13,5
Employés	13,0
Ouvriers	10,7
Retraités et inactifs	10,9
Non renseigné	12,2
Total	100

Champ : France métropolitaine et DOM
Source : Ministère de l'éducation nationale

Faute d'autres données, la comparaison avec les jeunes actifs ne peut être établie que par rapport aux statistiques issues de l'enquête « Formation et qualification professionnelle » (FQP) de 2003. Or, les données les plus pertinentes que nous avons pu y trouver portent au mieux sur les individus âgés de 25 à 39 ans en 2003, c'est-à-dire nés entre 1964 et 1978¹, actifs occupés en 1998 (donc à un âge compris entre 20 et 34 ans), tandis que les répondants à *Quest2008* sont, pour

1 Nous aurions également pu utiliser les données portant sur les individus âgés de 25 à 39 ans actifs en 2003. Dans ce cas cependant, la comparaison avec notre échantillon nous a paru entachée d'un biais de composition. En effet, entre 25 et 39 ans, les taux d'activité atteignent leurs valeurs maximales. Autrement dit, connaître l'origine sociale des *actifs* de 25 à 39 ans, c'est, peu ou prou, connaître l'origine sociale des *individus* de 25 à 39 ans (à l'exception de la minorité qui est encore étudiante à ces âges et dont une large part est vraisemblablement issue des classes supérieures). Dans les tranches d'âge inférieures (20 à 25 ans par exemple), le nombre d'étudiants (inactifs) reste très élevé. La probabilité de suivre des études longues n'étant pas indépendante de l'origine sociale, les individus issus des classes supérieures sont selon toute vraisemblance sous-représentés parmi les jeunes actifs, par rapport à leur part dans la population totale aux mêmes âges. Avec les données portant sur ceux qui étaient actifs occupés en 1998, on limite quelque peu ce biais. Ne sont cependant pas pris en compte ceux qui, en 1998, étaient au chômage.

près de 90% d'entre eux, nés entre 1977 et 1989 et que plus de 80% des répondants à *Quest2011* sont nés entre 1980 et 1992. Dès lors, certaines différences observables dans la structure des deux groupes selon l'origine sociale sont en partie causées par les mutations de la structure socioprofessionnelle à la génération des pères. C'est en ayant cet élément à l'esprit que l'on peut se risquer à comparer le groupe des répondants à *Quest2008* et *Quest2011* et les actifs en 1998 âgés de 25 à 39 ans en 2003 (Tableau n°13). Les premiers se différencient nettement des seconds sous deux aspects principaux. Ils sont d'abord beaucoup moins fréquemment enfants de travailleurs indépendants (hors professions libérales) : parmi les répondants à *Quest2008* et *Quest2011*, la part de ceux qui ont un père agriculteur exploitant, artisan, commerçant ou chef d'entreprise est comprise entre 4 et 8% environ tandis qu'elle s'élève à près de 20% chez les actifs de 25 à 39 ans. L'écart est tel qu'il ne peut être imputé aux seules transformations de la structure socioprofessionnelle. Ils ont ensuite plus souvent un père employé : c'est le cas de 15 à 20% d'entre eux et de 11,3% des actifs de 25 à 39 ans.

Tableau n°13 : Répartition des actifs en 1998 âgés de 25 à 39 ans en 2003 selon le groupe socioprofessionnel de leur père (en %)

GSP du père	Ensemble	Actifs occupés en 2003	Chômeurs en 2003
Agriculteurs exploitants	7,1	7,8	4,1
Artisans, com., chefs d'ent.	12,0	12,1	11,9
Cadres et prof. int. sup.	10,9	9,6	9,1
Professions intermédiaires	17,9	16,7	13,5
Employés	11,3	11,3	10,6
Ouvriers	36,4	38,2	41,4
Profession inconnue, père inactif ou inconnu	4,4	4,4	9,4
Total	100	100	100

Champ : Français âgés de 25 à 39 ans actifs occupés en 1998.

Source : Insee, enquête FQP 2003, calculs de l'auteur

Lecture : Parmi l'ensemble des individus âgés de 25 à 39 ans en 2003, actifs occupés en 1998, 7,1% avaient un père agriculteur exploitant. Parmi l'ensemble des individus actifs occupés et âgés de 25 à 39 ans en 2003, actifs occupés en 1998, 7,8% avaient un père agriculteur exploitant.

Il aurait également été souhaitable de comparer notre échantillon de candidats admissibles à l'ensemble des jeunes de mêmes âges mais il ne nous a pas été possible de trouver les données sur l'origine sociale de ces derniers. Pour pouvoir néanmoins procéder autant que possible à cette comparaison, il nous a semblé pertinent de recourir à nouveau aux enquêtes FQP, à celle de 2003 d'une part, qui permet de connaître la répartition des hommes âgés de 40 à 59 ans en 2003 (nés entre 1944 et 1963 et âgés de 45 à 64 ans en 2008, de 48 à 67 ans en 2011) selon leur groupe socioprofessionnel et à celle de 1993 d'autre part, qui porte sur les hommes nés entre 1934 et 1953. On peut en effet faire l'hypothèse que l'année de naissance des pères de nos répondants se situe, pour l'essentiel, dans la période couverte par ces deux enquêtes. Cette méthode de comparaison comporte néanmoins deux biais principaux dont l'analyse doit tenir compte. Le premier est lié à l'existence de parcours de mobilité (ascendante ou descendante) en cours de carrière pour les hommes qui font partie de la population des deux enquêtes FQP. Le second résulte de la fécondité différentielle selon le groupe socioprofessionnel¹.

1 Selon le groupe socioprofessionnel, la probabilité d'être père comme le nombre d'enfants varient. L'absence de prise en compte de cette fécondité différentielle constitue, de manière générale, une limite de l'analyse de la mobilité sociale.

Tableau n°14 : Répartition des hommes actifs ou anciens actifs âgés de 40 à 59 ans en 1993 et en 2003 selon le groupe socioprofessionnel (en %)

GSP	Hommes de 40 à 59 ans en 2003	Hommes de 40 à 59 ans en 1993
Agriculteurs exploitants	4,0	4,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,8	11,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18,7	18,0
Professions intermédiaires	24,0	22,2
Employés	10,9	9,1
Ouvriers	33,6	34,5
Total	100	100

Champ : Hommes de 40 à 59 ans en 1993 ou en 2003, exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle.

Source : Insee, enquêtes FQP 1993 et 2003.

La comparaison révèle un certain nombre d'éléments convergents avec ce qui a pu être observé auparavant. Ainsi, on constate que les pères des répondants à *Quest2008* et *Quest2011* sont beaucoup moins souvent travailleurs indépendants moins souvent cadres (ou, dans une moindre mesure, membres des professions intermédiaires) et plus souvent employés que les hommes nés dans la même période (voir également l'encadré n°16 ci-dessous).

**Encadré n°16 : L' « héritage policier » :
un « défaut de transmission en ligne directe » ?**

On peut s'interroger sur l'attractivité qu'exerce le concours de gardien de la paix sur les enfants de policiers. On relève alors que 7,7% des répondants à *Quest2008* et *Quest2011* ont un père ou une mère policier (cette part s'élève à 10% si on y ajoute ceux dont au moins un des parents est policier municipal ou gendarme). Ces données sont cohérentes avec les données collectées sur les candidats admis, selon lesquelles, entre 1994 et 2002, la part des enfants de

policiers est comprise entre 6,7% (en 2005) et 13,2% (en 1998) et avec celles de l'enquête CTAS qui relèvent qu'en 2003, 10,6 % des policiers (10,8% des gardiens de la paix) avaient un père et/ou une mère policier¹. Elles semblent contredire l'idée selon laquelle « les enfants d'employé qui deviennent militaires ou policiers sont d'ailleurs bien souvent des enfants de militaire ou de policier, qui actualisent ainsi un héritage professionnel »². Peut-on, pour autant, parler d'un « défaut de transmission en ligne directe » parmi les policiers, « à la différence des enseignants qui communiquent leur métier à leurs enfants »³? Cette proposition nous semble discutable.

D'abord, l'auto-recrutement n'est pas considérablement plus répandu parmi les enseignants que parmi les policiers. Ainsi, en 1997, 10% des enseignants étaient enfants d'enseignants⁴. Pour la cohorte née en 1970-1979, la proportion d'enseignants ayant un père enseignant s'élève à 13%⁵.

Par ailleurs, la part des enfants de policiers parmi les candidats à l'entrée dans la police ou parmi les policiers ne dit rien de la probabilité de devenir policier lorsque l'on est enfant de policier. Il n'existe cependant aucune donnée permettant de l'évaluer. On peut alors se contenter de remarquer que les chances d'avoir un parent policier sont bien inférieures dans l'ensemble de la population que parmi les policiers ou parmi ceux qui postulent pour le devenir. On peut en effet très grossièrement estimer que pour l'ensemble de la population, cette probabilité s'élève à moins de 1%⁶. Dès lors, les enfants de policiers paraissent largement sur-représentés parmi les candidats par rapport à leur part dans la

- 1 En 2003, les policiers ont bien plus souvent un père policier (10,5%) qu'une mère policier (0,1%), ce qui se comprend aisément au regard de l'entrée tardive des femmes dans la police nationale.
- 2 Gollac (Sybille), « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête emploi 2001 », *Sociétés contemporaines*, 2005/2 no 58, p. 58.
- 3 Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 287.
- 4 Vallet (Louis-André), « L'origine sociale des enseignants par sexe et niveau d'enseignement », *Éducation & formations*, n° 56, avril-juin 2000, p. 38.
- 5 Farges (Géraldine), « Le statut social des enseignants français », *Revue européenne des sciences sociales*, n°49-1, 2011, p. 170. Par ailleurs, les données de l'enquête longitudinale menée par Pascal Guibert, Gilles Lazuech et Franck Rimbert indiquent, qu'en 1998, 18% des professeurs stagiaires de l'IUFM des Pays de la Loire étaient enfants d'enseignants (Guibert (Pascal), Lazuech (Gilles), Rimbert (Franck), *Enseignants débutants. « Faire ses classes », L'insertion professionnelle des professeurs du second degré*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2008, p. 233.
- 6 Il ne s'agit ici que d'un ordre de grandeur très approximatif, estimé selon la méthode suivante : en 2013, on compte environ 115 000 policiers pour 220 000 militaires, soit 1 policier pour 1,9 militaires. La même année, les policiers et militaires représentent 1,1% de la population âgée de plus de 15 ans, ce qui permet d'estimer la part des seuls policiers à 0,58%. Ce chiffre ne prend pas en compte les policiers en retraite. Sous l'hypothèse que cette part est relativement stable à l'échelle d'une génération (la part des militaires et policiers l'est entre 2003 et 2013), on peut alors considérer que la probabilité d'avoir un père policier ne peut être considérablement différente de ce chiffre.

population, ce qui permet de conclure que le fait d'être enfant de policier augmente significativement les chances de vouloir le devenir¹. Par comparaison, le fait d'être enfant d'enseignant semble avoir un effet moindre sur les chances de devenir enseignant².

Si l'on admet que le fait d'être enfant de policier peut, même modestement, augmenter l'attrait pour le concours de gardien de la paix, on doit cependant rappeler que les observations réalisées lors des oraux des concours semblent montrer que les enfants de policiers ne bénéficient d'aucun « traitement de faveur ». Au contraire, il apparaît que les recruteurs ont, à leur égard, des exigences plus élevées.

3.3. ... et ses enjeux pour l'institution

De manière générale, les recruteurs font face à des candidats au concours de gardien de la paix qui, en termes d'origine sociale, ressemblent à l'ensemble des gardiens recrutés depuis une vingtaine d'années³, ce qui contribue, sous ce rapport, à la reproduction quasiment à l'identique de l'institution. Il est possible de formuler un certain nombre d'hypothèses⁴ permettant de rendre compte de

- 1 G. Pruvost et I. Roharik écrivent par ailleurs qu'« il est très significatif que seulement 1,3% de notre échantillon ait un fils ou une fille dans la police » pour appuyer leur thèse du défaut de transmission directe. Ce chiffre très bas dans l'absolu ne dit rien, cependant, des chances d'avoir un enfant policier de l'ensemble de la population. Là encore, on peut estimer que le fait d'être policier augmente les chances relatives d'avoir un enfant policier.
- 2 Le même type de calcul que celui que nous avons effectué pour les policiers, appliqué aux enseignants, donne une proportion d'enseignants d'environ 3% dans la population de 15 ans et plus. Ainsi, sous l'hypothèse que les comportements de fécondité des policiers et des enseignants ne soient pas très différents, le rapport des chances d'être enfant de policier entre les policiers et l'ensemble de la population est, au minimum de l'ordre de 10, tandis que le rapport des chances d'être enfant d'enseignant entre les enseignants et le reste de la population se situe au maximum autour de 6.
- 3 Et même depuis plus longtemps si l'on en croit Dominique Monjardet qui, sous le pseudonyme de Pierre Demonque, note que « plus de la moitié des gardiens sont d'origine ouvrière », tandis que « la proportion de fils de milieux aisés tombe à moins de 10% » (Demonque (Pierre), *Les policiers*, Paris : La Découverte, 1983, p.34).
- 4 Sur ce point, nous ne pouvons en effet prétendre dépasser le stade de la formulation d'hypothèses. Néanmoins, ces hypothèses ne sont pas élaborées *ex nihilo* mais, nous le verrons, suggérées par (et, pensons-nous, fondées sur) l'ensemble des données dont nous disposons (données statistiques, entretiens et observations), qui leur donnent du crédit à défaut de permettre de les valider.

cette homologie structurelle.

On peut d'abord estimer que la sous-représentation des enfants issus de classes supérieures relève d'un phénomène classique de reproduction sociale, ceux-ci ayant, du fait de leurs capitaux culturel d'abord, économique et social ensuite, une plus grande probabilité d'échapper aux emplois qui, comme celui de gardien de la paix¹, les situeraient dans des positions sociales bien inférieures à leur origine sociale. Si, comme c'est le cas le plus souvent, leurs ressources leur permettent de ne pas devenir employés, les dispositions qu'ils ont acquises les incitent en outre à ne pas vouloir le devenir (et même, plus simplement, à ne pas l'envisager). En ce sens, leur sous-représentation parmi les candidats au concours de gardien de la paix ne résulte pas d'une aversion particulière pour les métiers de la police mais pour les emplois subalternes qu'elle propose. Pour s'en convaincre, on peut relever que, parmi les commissaires, 43,3% ont un père appartenant à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures », 8,3% un père ouvrier et 10% un père employé². Inversement, pour les enfants des classes populaires, devenir employé n'est ni une trajectoire improbable, ni une destinée inenvisageable. De ce point de vue, devenir gardien de la paix offre même des avantages non négligeables. Comme les autres emplois de fonctionnaires, l'emploi de gardien de la paix offre un statut relativement protecteur mais il est également, relativement aux emplois classés dans la même catégorie socioprofessionnelle, mieux rémunéré³.

Si l'on entre davantage dans les détails, le constat selon lequel les candidats

-
- 1 Dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, les gardiens de la paix, comme les brigadiers, sont classés parmi les « employés de la fonction publique ».
 - 2 Source : enquête CTAS, 2003. Plus généralement, on peut constater que « la stratification en grade recouvre [...] une stratification en classe » (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 284).
 - 3 On peut en outre ajouter que le salaire moyen des gardiens de la paix est légèrement supérieur au salaire moyen des ouvriers et employés de la fonction publique d'État (de 7% environ) et très nettement supérieur à celui de l'ensemble des employés et des ouvriers (de plus de 30%). Source : DGAFP et Insee.

sont plus souvent enfants d'employés que les jeunes du même âge (y compris que les jeunes qui en sont les plus proches sur le plan du titre scolaire ou que les jeunes actifs) mérite un examen particulier, qui doit prendre en compte une autre observation : les gardiens de la paix déjà en poste et, plus généralement, l'ensemble des policiers tous grades confondus sont fréquemment (plus fréquemment que les individus situés dans des positions sociales équivalentes) enfants d'employés. Ainsi, selon l'enquête CTAS, en 2003, 29,3% des policiers hommes (contre 11% de l'ensemble des hommes actifs), 31% des hommes gardiens de la paix (contre 14% des hommes employés), 20,3% des hommes officiers (contre 13% des hommes membres de professions intermédiaires), 12 % des hommes commissaires (contre 10% des hommes cadres) avaient un père employé¹. Ces données semblent indiquer qu'être enfant d'employé constitue un facteur d'augmentation des chances relatives d'entrer et de vouloir entrer dans la police². Se peut-il alors que les enfants d'employés héritent de dispositions spécifiques³ qui favorisent (facilitent autant qu'elles rendent possible et désirable) leur accès à l'institution policière ?

On pourrait d'abord envisager l'hypothèse selon laquelle se transmet, au sein des familles qui comptent un père employé, un rapport particulier aux tâches

-
- 1 Les proportions de femmes policières dont le père est employé sont très semblables, à l'exception des commissaires (filles de cadres à 80%), du fait d'un phénomène de sur-sélection.
 - 2 C'est également ce que note Sybille Gollac, qui estime que, parmi les employés de la fonction publique, « en ce qui concerne la filière militaire et policière, on y retrouve particulièrement les enfants d'employés » (Gollac (Sybille), « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête emploi 2001 », art. cité, p. 57.
 - 3 Considérant que la catégorie « employés » est particulièrement féminisée et que la proportion d'hommes employés parmi les actifs est faible (de l'ordre de 10% environ), on peut affirmer qu'avoir un père employé est relativement peu fréquent, alors que c'est la situation d'une grande partie des candidats. Dans la mesure où la grande majorité des candidats sont des hommes, cette précision est importante, l'acquisition de dispositions liées à la condition d'employés étant sans doute facilitée par le fait qu'elle implique dans de nombreux cas une transmission des pères vers les fils. On peut encore souligner que, parmi les hommes employés en couple, la majorité (60,6% en 2011, source : Insee, enquête emploi) est en couple avec une femme employée, ce qui renforce l'homogénéité de l'action socialisatrice de la famille).

administratives peu qualifiées qui caractérisent une partie des métiers d'employés, rapport excluant que ces dernières soient jugées dévalorisantes ou ingrates. Les propos collectés en entretiens tendent cependant à invalider cette hypothèse. Nous monterons en effet que, si les enquêtés ne méconnaissent pas que le métier de policier se compose pour partie de tâches administratives, ces dernières sont, le plus souvent, exclues de ce qu'ils considèrent comme du « vrai boulot ».

A l'inverse, la volonté de « servir les autres », d'« être utile », est invoquée par tous les enquêtés pour justifier leur engagement dans le processus de recrutement des gardiens de la paix. C'est peut-être alors moins un « goût » (ou, à tout le moins, une absence de « dégoût ») pour la *nature* des tâches propres aux métiers d'employés qu'un rapport aux *finalités* dans lesquelles celles-ci peuvent s'inscrire qui se transmet des pères employés à leurs enfants candidats à l'entrée dans la police. Orientées vers la production de *services*, les fonctions d'employés ont, en effet, dans certains cas, particulièrement dans les secteurs public ou non-marchand, vocation à *rendre service*. De ce point de vue, si l'on considère, d'une part, que, parmi l'ensemble des hommes employés, plus de la moitié sont fonctionnaires¹, et, d'autre part, que 34,3% des gardiens de la paix en 2003 ont un père employé de la fonction publique (contre 19,2% des salariés dont le père est « salarié de l'État ou des collectivités locales » selon l'enquête emploi 2001), on peut estimer que la probabilité que, lorsqu'il est employé, le père des candidats soit salarié de la fonction publique est élevée. La sur-représentation des enfants d'employés parmi les candidats aurait alors quelque chose à voir avec la transmission d'une disposition à se mettre au service d'autrui, qui participerait d'un processus plus global de « reproduction statutaire »².

Symétriquement, la forte sous-représentation des enfants d'indépendants

1 Donnée *Insee* pour l'année 2013.

2 Voir notamment Gollac (Sybille), « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête emploi 2001 », art. cité.

(agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise et, vraisemblablement, professions libérales) parmi les candidats (et parmi les recrues) par rapport à leur poids dans l'ensemble des jeunes, s'expliquerait alors au moins en partie par une faible appétence non pour le métier de policier en tant que tel mais pour le fonctionnariat, résultant d'un rapport distancié voire critique à la fonction publique en général, rapport produit et entretenu au sein de la famille, par la transmission d'un ensemble de valeurs et de dispositions¹ peu compatibles avec le fait d'envisager de devenir fonctionnaires².

L'ensemble de ces propositions visant à rendre compte des spécificité de la structure de la population des candidats du point de vue de l'origine sociale doivent être assorties d'une analyse mettant en rapport ces propriétés particulières avec les attentes de l'institution. Dans quelle mesure ces propriétés sociales des postulants sont-elles accordées aux définitions institutionnellement légitimes des postes qu'ils convoitent ? Cette question appelle une réponse nuancée.

On peut d'abord estimer qu'une grande majorité des nouveaux entrants ne se sentiront pas « perdus » parmi leurs collègues de travail, avec qui ils partagent

1 Indice parmi d'autres de ce rapport particulier à la fonction publique, une enquête d'opinion réalisée par l'Ifop pour l'observatoire de la Fiscalité et des Finances Publiques en juillet et intitulée « Les Français et les fonctionnaires » indique 1) que 76% des artisans et commerçants (48% des indépendants sans salarié et des employeurs, 46% de l'ensemble des répondants) sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « il y a plus de fonctionnaires en France que dans les pays comparables » ; 2) que 81% des artisans et commerçants (57% des indépendants sans salarié et des employeurs, 47% de l'ensemble des répondants) estiment qu'« il est possible d'avoir des services publics de qualité en réduisant le nombre de fonctionnaires » et 3) que 91% des artisans et commerçants (85% des indépendants sans salarié et des employeurs, 59% de l'ensemble des répondants) considèrent que « les fonctionnaires travaillent moins que les salariés du secteur privé ».

2 François de Singly et Claude Thélot indiquent que la mobilité statutaire (passage du secteur privé au secteur public et inversement) intra- ou intergénérationnelle est limitée (Singly (François de) et Thélot (Claude), *Gens du privé, gens du public : la grande différence*. Paris : Dunod, 1989. Notre hypothèse ici est que les passages du statut de travailleur indépendant à celui de salariés de la fonction publique sont encore plus rares, comme le montrent notamment Dominique Merllié et Jean Prévot (Merllié (Dominique), Prévot (Jean), *La mobilité sociale*, Paris : La découverte, 1997).

l'expérience d'une condition commune et des dispositions similaires. Outre que cette proximité sociale objective, ainsi que la compatibilité des visions du monde et les affinités probables qui en résultent, peuvent favoriser leur intégration, elles sont également susceptibles d'assurer la pérennité d'une solidarité de corps, par-delà les différences d'âge, de génération (et, éventuellement de niveau de diplôme), solidarité dont on a pu dire qu'elle relevait d'une nécessité fonctionnelle.

La faible part des candidats (et des recrues) issus des classes supérieures induit par ailleurs une rareté des cas de déclassement intergénérationnel - situation susceptible de s'accompagner d'un *sentiment de déclassement*, qui, à en croire Camille Peugny, alimente, comme le déclassement scolaire, la frustration sociale - tandis que, pour une bonne part des candidats, devenir gardien de la paix est une manière d'acquérir une position sociale au moins équivalente à celle de leurs parents et constitue une condition qui, de ce point de vue, ne peut être vécue sur le mode du ressentiment ou de l'humiliation.

A l'inverse, on pourrait estimer que, pour ces candidats issus des classes populaires, particulièrement quand ils sont relativement peu diplômés (ou moins diplômés que les autres jeunes, ce qui est fréquent), la police (comme, en un sens, le reste de la fonction publique qui leur est, par ailleurs, un peu moins accessible) constitue un refuge contre le chômage et la précarité¹. Or, dans la partie précédente, nous avons montré que l'épreuve d'entretien contribue à distendre le lien entre l'origine sociale et la réussite au concours. Les candidats d'origine populaire sont en effet loin d'être désavantagés par rapport aux candidats issus des classes supérieures. Tout se passe alors comme si les jurés faisaient inconsciemment le pari qu'en sélectionnant des recrues d'origine populaire, de fait largement majoritaires parmi les postulants, le risque d'ouvrir les portes de l'institution à des candidats porteurs de motivations illégitimes (attirait pour le

1 Stéphane Beaud évoque ainsi le « rêve de devenir fonctionnaire » (Beaud (Stéphane), *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris : La Découverte, 2002).

statut plus que pour le métier) – risque dont ils considèrent qu'il est par ailleurs largement réduit par l'aptitude qu'ils s'attribuent à débusquer ces motivations non recevables - était largement compensé par la probabilité de recruter, d'une part, des individus qui se trouveront à leur place dans une position subalterne¹ et, d'autre part, des candidats qui sauront s'intégrer dans les équipes, ce que garantiraient les qualités personnelles (« sympa », « agréable ») qui leur sont prêtées².

A l'inverse, le recrutement d'individus issus des classes supérieures est rendu fortement improbable, du fait d'abord de leur présence minoritaire parmi les candidats, mais aussi parce que leur origine sociale peut jouer en leur défaveur. Les sélectionner semble constituer, pour les jurés, un pari (triple) risqué compte tenu de la probabilité élevée qui leur est plus ou moins consciemment attribuée qu'ils ne soient pas (et ne sachent pas rester) « à leur place », c'est-à-dire qu'ils vivent leur position sociale comme un déclassement, qu'ils soient incapables de se soumettre à l'autorité hiérarchique et qu'ils ne puissent s'intégrer parmi leurs collègues.

*

* *

La probabilité de se présenter au concours de gardien de la paix est loin de se distribuer de manière égale dans l'espace social. Les individus issus des positions sociales les plus élevées sont en effet sous-représentés parmi les candidats, au contraire des jeunes des classes populaires. En ce sens, on peut dire

1 On pense notamment à ces candidats d'origine populaire assez bien notés (entre 9 et 13) auxquels il est reproché de « manquer de personnalité », voire de « discernement » mais qui se voient créditer d'une forme de « mérite » et d'une aptitude à l'obéissance.

2 On pense ici aux candidats d'origine populaire les mieux notés, qui, grâce à leur compétence interactionnelle, sont unanimement considérés comme « bons ».

que les premiers, comme, par ailleurs, les enfants de travailleurs indépendants, envisagent moins fréquemment que les seconds le métier de gardien de la paix comme un futur possible. Cette attractivité différentielle est, d'une certaine manière, fonctionnelle du point de vue de l'institution¹, dans la mesure où elle permet d'éviter que soient recrutés, en grand nombre, des individus qui, occupant alors une position sociale inférieure à celle de leur père, connaîtraient une situation de déclassement. Elle présente cependant le risque que beaucoup de candidatures ne soient motivées que par la perspective d'échapper au chômage.

Conclusion du chapitre

Le métier de gardien de la paix n'attire pas avec autant de force l'ensemble de ceux qui réunissent les conditions réglementaires pour y postuler. Nous avons montré, dans ce chapitre, que les chances d'envisager son avenir professionnel dans la peau d'un gardien de la paix ne sont pas distribuées de manière aléatoire dans l'espace social. La probabilité que les individus manifestent, pour une raison ou pour une autre, une appétence pour ce poste au point de se présenter au concours varie en effet en fonction de leur âge, de leur sexe, de leur niveau de diplôme ou de leur origine sociale. Les matériaux empiriques dont nous disposons ne nous permettent que d'émettre un certain nombre d'hypothèses pour rendre compte de cette attractivité différentielle exercée par le poste. Nous avons par exemple suggéré qu'elle pouvait être liée à la position sociale qu'il confère et au statut qu'il offre, position et statut qui sont inégalement désirables selon l'origine

1 Il doit être entendu que l'affirmation selon laquelle cette attractivité différentielle est « fonctionnelle du point de vue de l'institution » signifie que l'institution peut y voir un moyen de répondre à certaines de ses attentes. Elle n'engage aucun jugement normatif, pas plus qu'elle ne relève d'une approche de type fonctionnaliste.

sociale ou le capital scolaire détenu. Quoi qu'il en soit, nous avons montré que les propriétés sociales modales des candidats étaient en partie accordées à certaines des attentes, plus ou moins définies, officielles ou non, qui sont attachées au poste.

Mais établir une sorte de profil sociologique du candidat-type (et montrer comment les écarts à ce profil réduisent la probabilité d'être candidat), ce n'est pas affirmer que tous les candidats sont conformes à ce profil, ni que tous les individus réunissant les caractéristiques repérées se présentent au concours. En mettant en évidence l'influence de certaines variables sociodémographiques sur la probabilité de manifester une volonté de s'engager dans une carrière de gardien de la paix, nous ne prétendons pas, par ailleurs, avoir déterminé les *causes* qui sont à l'origine de cette volonté. Il convient en effet de s'interroger sur les processus qui participent de la construction de l'attrait pour cette profession. C'est ce à quoi s'emploie le chapitre suivant.

Chapitre 8 : Les conditions et les modes de production de la « vocation » policière

Introduction

Nous avons montré, dans le chapitre précédent, que certaines propriétés sociales pouvaient être considérées sinon comme des « facteurs prédisposants »¹ au moins comme des conditions facilitantes pour que naisse, chez un jeune, un attrait pour la profession de gardien de la paix assez fort pour qu'il se présente au concours qui permet d'y accéder. Quoique « le choix d'une profession constitue un processus des plus complexes, déterminé autant par la spécificité de la personnalité que par les conditions extérieures »², nous tentons, dans ce chapitre, de rendre compte des facteurs et des processus qui participent à la construction de ce « choix ». Quelles sont les raisons pour lesquelles certains individus (plus que d'autres) sont attirés par le métier de gardien de la paix (plutôt que par d'autres) ? Dans quelle mesure le concept de *vocation* est-il pertinent pour caractériser les ressorts de la volonté de s'engager dans cette profession ? Si tel est le cas, comment cette vocation naît-elle et se consolide-t-elle ?

Nous montrerons d'abord que, pour l'essentiel, la décision de se présenter au concours ne relève pas d'une simple stratégie d'accès à l'emploi mais d'une attirance particulière pour l'institution, ce qui n'exclut pas qu'elle s'inscrive aussi dans un projet professionnel « raisonnable » et « réfléchi » (1. Faire le *choix* de la

1 Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge, op. cit.*, p. 10.

2 Choubkine (Vladimir N.), « Le choix d'une profession. Résultats d'une enquête sociologique auprès des jeunes de la région de Novosibirsk », *Revue française de sociologie*, n°9-1, 1968, p. 33.

police). Cet attrait pour la police doit être rapporté aux dispositions forgées par la socialisation, qui contribuent à créer une « pente » favorable (2. Être prédisposé : socialisation et inclination pour la police).

1. Faire le *choix* de la police. *Polizei als Beruf* ?

En 1983, dans un ouvrage publié sous le pseudonyme de Pierre Demonque, Dominique Monjardet écrivait : « La "vocation", au sens de choix délibéré d'un métier de police, motivé par un attrait explicite pour la nature même (réelle ou supposée) de ce métier, semble ne jouer qu'un rôle très secondaire dans le recrutement des policiers : on ne devient pas, ou on ne devient que rarement, policier pour le prestige de l'uniforme, le goût de l'ordre ou une vocation de détective. On le devient au contraire parce que c'est un métier comme un autre »¹. Concernant plus précisément les gardiens de la paix, il posait la question suivante : « choisit-on d'être policier, ou – surtout – de devenir fonctionnaire ? » et y répondait ainsi : « S'agissant des gardiens de la paix, la réponse est sans ambiguïté : [...] la police n'est pas un choix initial, on y rentre parce qu'on espère une amélioration par rapport aux conditions du premier métier, ou parce qu'on a échoué dans celui-ci, parce qu'on est au chômage, ou que l'on recherche la sécurité de l'emploi, ou que l'on s'est aperçu que la paie est bonne »². Qu'en est-il aujourd'hui ? Que peut-on dire des motivations de ceux qui se présentent au concours de gardien de la paix ?

1 Demonque (Pierre), *Les policiers, op. cit.*, p.34.

2 *Ibid.*, p.35.

1.1. Choix du métier ou choix du statut ?

Moins de dix ans après la publication de l'ouvrage dont il vient d'être question, l'enquête longitudinale que Dominique Monjardet initie avec Catherine Gorgeon¹ et qui lui permet de suivre une cohorte de gardiens de la paix sur une décennie, l'oblige à nuancer ses propos. En effet, au moment de leur entrée en école de police, 32% des élèves-gardiens interrogés disent être entrés dans la police surtout « parce qu'on est utile », 29,1% « parce qu'on contribue au maintien de l'ordre public », contre 19% qui évoquent la sécurité de l'emploi, 16,5% « le déroulement de carrière » et 1,1% le salaire (2,3% disent être entrés « par hasard » dans la police)².

Une décennie plus tard à nouveau, l'enquête CTAS montre que les gardiens de la paix âgés de moins de 35 ans n'invoquent pas, loin s'en faut, des motivations uniquement liées au statut de l'emploi pour expliquer rétrospectivement leur entrée dans la carrière (tableau n°15). Les auteurs de l'enquête montrent en outre que 41% des répondants évoquent uniquement le salaire et/ou la sécurité de l'emploi³. Parmi tous ceux qui ne donnent ni la sécurité de l'emploi ni le salaire comme première raison de leur entrée dans la police, seuls 17,5% choisissent l'une ou l'autre comme deuxième raison. Au total, plus de la moitié des gardiens interrogés (50,4%) n'évoquent ni le salaire ni la sécurité de l'emploi (en 1er et/ ou en 2ème choix).

-
- 1 Rappelons que cette enquête a fait l'objet d'une présentation synthétique par Catherine Gorgeon. Voir Gorgeon Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », in Monjardet (Dominique), *Notes inédites sur les choses policières*, op. cit.
 - 2 Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121ème promotion des élèves gardiens de la paix*. Tome 1 : *La formation initiale*, op. cit. Les résultats de cette enquête sont consultables sur le site du Centre de données socio-politiques de l'IEP de Paris (<http://nesstar.sciences-po.fr>).
 - 3 Précisément, 39% des gardiens de la paix interrogés choisissent l'une des deux modalités (« le salaire » ou « la sécurité de l'emploi ») correspondants à un choix dit « réaliste » comme première raison de leur entrée dans la police. Parmi ceux-là, certains ne font pas de deuxième choix et 24% font un deuxième choix « réaliste ».

**Tableau n°15 : Les raisons d'entrer dans la police
des gardiens de la paix de moins de 35 ans**

Proposition	Part (en %) de ceux qui choisissent cette proposition en 1er ou 2ème choix (2 choix hiérarchisés possibles)
<i>Choix « réaliste »</i>	
Le salaire	11,7
La sécurité de l'emploi	45,1
<i>Choix « aventurier »</i>	
Faire un métier où l'on bouge	40,6
Faire un métier hors du commun	14,9
Les romans/séries/films policiers	2,6
<i>Choix « missionnaire »</i>	
Faire un métier utile	25,5
Faire respecter l'ordre et la loi	26,3
Faire un métier de contact	17
<i>Choix « rigoriste »</i>	
Le commandement	0,8
Parce qu'on est respecté	0,2

Source : enquête CTAS, 2003¹

Champ : gardiens de la paix âgés de moins de 35 ans en 2003

Lecture : 11,7% des gardiens de la paix déclarent que le salaire est la première ou la deuxième raison expliquant leur choix d'entrer dans la police.

Note : Les qualificatifs associés aux types de réponses (choix dits « réalistes », « aventuriers », « missionnaires » ou « rigoristes ») sont ceux des auteurs de l'enquête.

L'enquête de Monjardet et Gorgeon révèle par ailleurs que, à mesure que les gardiens de la paix avancent dans la carrière, les réponses qu'ils donnent à la question portant sur les raisons du choix de leur entrée dans la police sont quelque peu modifiées, ce qui montre bien que leur perception de leurs motivations initiales est travaillée par leur expérience du métier. Ainsi, dix ans après leur entrée à l'école de police, si les parts de ceux qui disent avoir choisi ce métier « parce qu'on est utile », « parce qu'on contribue au maintien de l'ordre » ou pour

¹ Tableau repris de Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 290.

le salaire sont restées relativement stables (respectivement 32,5%, 24,6% et 0,9%), ils sont 23,4% à évoquer la sécurité de l'emploi (19% à l'entrée en école de police), 4,7% le déroulement de carrière (16% à l'entrée en école), et surtout 13,8% le hasard¹ (2,3% à l'entrée en école), preuve que, pour certains, l'exercice du métier a provoqué quelques désillusions.

Il n'en demeure pas moins que, dans ces enquêtes, une majorité de gardiens de la paix déclarent que leur entrée dans la police n'a pas eu pour mobile principal ou prioritaire l'attrait pour les conditions statutaires que le poste peut offrir. Ce qui est (ou semble) vrai² de ceux qui occupent déjà le poste paraît l'être davantage encore pour ceux qui souhaitent y accéder. Le « choix » d'être candidat à l'entrée dans la police apparaît moins comme le résultat d'une stratégie pour échapper au chômage que comme le produit d'une *vocation* pour les métiers d'ordre.

1.1.1. Devenir policier pour échapper au chômage ?

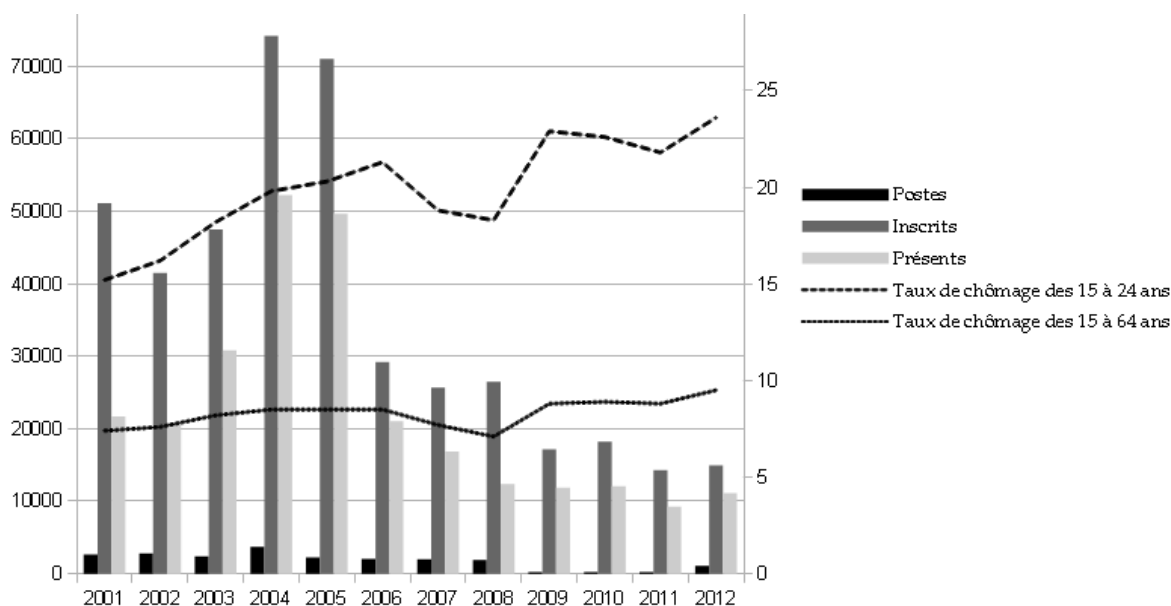
Le concours de gardien de la paix est-il avant tout perçu comme un moyen d'échapper au chômage ? Si tel était le cas, on devrait constater une augmentation du nombre des candidats lorsque les tensions sur le marché du travail s'accroissent. Or, on peut observer que les variations du nombre de ceux qui s'inscrivent ou se présentent au concours sont largement indépendantes des évolutions du taux de chômage³ (graphique n°9).

1 Monjardet (Dominique) et Gorgeon (Catherine), *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121ème promotion des élèves gardiens de la paix*. Tome 4 : *La cristallisation*, op. cit.

2 Les conditions de réalisation de ces deux enquêtes obligent à interpréter leurs résultats avec prudence. Il est, en effet, très vraisemblable que les répondants aient été réticents à choisir, parmi celles qui leur étaient proposées, les réponses susceptibles d'être considérées comme relevant de motivations considérées comme « illégitimes » par l'institution à laquelle ils appartiennent.

3 Le nombre d'inscrits tend même à varier en sens inverse du taux de chômage. Sous hypothèse d'une relation linéaire, le coefficient de détermination est toutefois très faible (0,2 environ).

Graphique n°9 :
Évolution du nombre de candidats au concours de gardien de la paix
et du taux de chômage (2001-2012)



Champ : concours externe, France

Source : DGAFP, Insee

Échelle de gauche : Nombre de candidats inscrits ou présents, nombre de postes ouverts au concours

Échelle de droite : taux de chômage des 15-24 ans et des 15-64 ans (en %)

Lecture : en 2012, 1 095 postes sont ouverts au concours ; 14 942 personnes se sont inscrites et 11 102 se sont présentées au concours. La même année, le taux de chômage des 15 à 24 ans s'élevait à 23,6%, celui des 15-64 ans à 9,5%

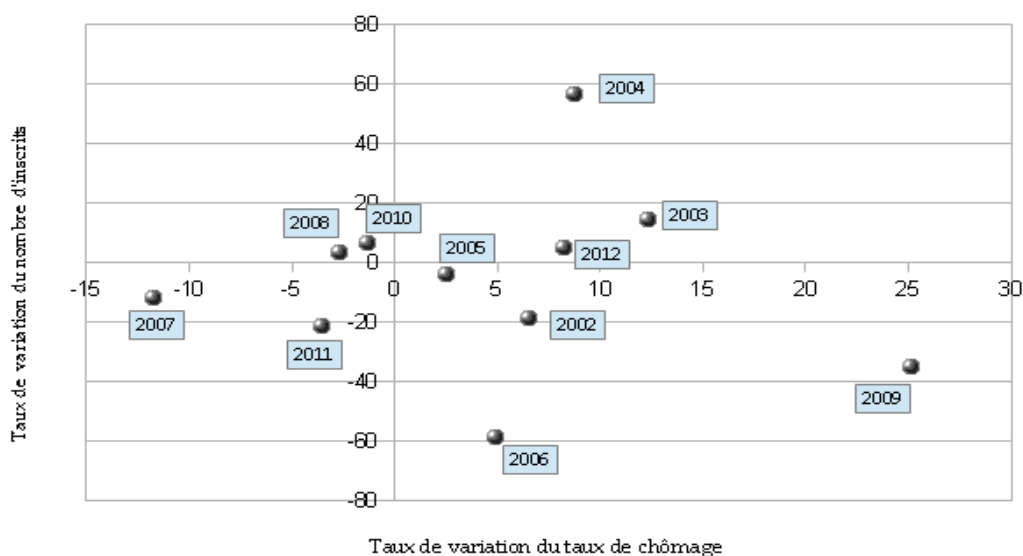
Ainsi, alors que le taux de chômage des jeunes est plutôt orienté à la hausse entre 2001 et 2012, le nombre de candidats (inscrits comme présents) croît entre 2001 et 2004 puis connaît une forte baisse à partir de 2006. Ce dernier paraît bien davantage sensible aux évolutions du nombre de postes ouverts au concours¹, ce qui permet d'avancer l'hypothèse selon laquelle certains de ceux qui auraient pu envisager de se présenter au concours, estimant que leurs chances de réussite sont

1 Lorsque l'on considère les variables « nombre de postes ouverts au concours » et « nombre de candidats inscrits », le coefficient de détermination, calculé sous l'hypothèse d'une relation linéaire entre l'une et l'autre, s'établit à 0,7. Il passe même à 0,8 dans le cas d'une corrélation de type exponentiel.

faibles, renoncent à ce projet. On peut par ailleurs supposer que, dans un contexte de raréfaction des postes, les « bonnes » candidatures chassent les « mauvaises », ou, plus précisément, que les candidatures les moins « fermes » (celles, notamment, qui sont principalement motivées par la volonté d'échapper au chômage ou d'accéder à un statut plus qu'à un métier) représentent une part majoritaire dans ces candidatures avortées.

On peut également vérifier que l'accroissement des difficultés d'accès à l'emploi auxquelles font face les jeunes ne se traduit pas par un afflux de candidats au concours de gardien de la paix en rapportant les variations du nombre d'inscrits aux variations du taux de chômage des jeunes (voir également le graphique n°10). On obtient alors l'élasticité du nombre d'inscrits aux variations du taux de chômage. On constate alors que cette dernière (comprise selon les années entre -11,7 et 7,9) atteint plusieurs fois au cours de la période 2001-2012 des valeurs négatives, ce qui signifie qu'une hausse (respectivement une baisse) du taux de chômage peut s'accompagner d'une baisse (respectivement une hausse) du nombre d'inscrits au concours.

Graphique n°10 : Variations du taux de chômage des jeunes et du nombre d'inscrits au concours de gardien de la paix



Champ : concours externe, France

Source : DGAFP, Insee, calculs de l'auteur

Lecture : En 2012, le taux de chômage des jeunes avait augmenté de 8,3% par rapport à 2011, tandis que le nombre de candidats avait augmenté de 4,6%.

Dans un article paru dans *Économie et statistiques*, Denis Fougère et Julien Pouget¹ rapportent, eux, les variations du « taux de candidature » (« défini comme le rapport du nombre d'inscrits au nombre de postes offerts »)² aux variations du taux de chômage des jeunes³. Si nous appliquons cette méthode au concours de gardien de la paix sur la période 2001-2012, on constate que l'élasticité du taux de candidature au taux de chômage connaît des fluctuations de grande ampleur (avec des valeurs comprises entre -9,5 et 25) et atteint une valeur moyenne négative de -0,8 (ce qui signifie qu'en moyenne, entre 2001 et 2012, lorsque le taux de chômage des jeunes augmente de 1%, la sélectivité du concours *baisse* de 0,8%). Sur la période 1980-2000, Fougère et Pouget obtiennent une élasticité de 1,82⁴. Ainsi, si l'on admet qu'au cours de la période 1980-2000, l'accroissement du chômage des jeunes renforçait l'attractivité du concours de gardien de la paix, il est possible d'affirmer, en usant de la même méthode, que ce n'est plus vrai dans la période 2001-2012.

Par ailleurs, parmi les candidats admissibles ayant participé aux enquêtes *Quest2008* et *Quest2011*, et à qui il était demandé de citer les raisons pour

1 Fougère (Denis) et Pouget (Julien), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Économie et statistiques*, n°369-370, 2003, p. 15-48.

2 *Ibid.*, p. 19.

3 La méthode consistant à calculer l'élasticité du taux de candidature au taux de chômage ne nous paraît toutefois pas entièrement satisfaisante dans la mesure où les variations du taux de candidature sont de très grande ampleur (comprises entre -75% et +633% sur la période considérée), ce qui s'explique par le fait que le nombre de postes ouverts au concours varie dans des proportions beaucoup plus importantes que le nombre de candidats.

4 *Ibid.*, p. 23. Cette valeur est à comparer avec celle obtenue pour les autres concours de catégorie comparable (catégorie C à l'époque). On constate alors qu'elle se situe plutôt en-dessous des valeurs moyennes (pour les surveillants d'administration pénitentiaire, les agents de constatation des impôts et les agents de recouvrement du Trésor, l'élasticité atteint respectivement 3,74, 2,44 et 1,35). Elle se situe par ailleurs le plus souvent à un niveau moins élevé que les valeurs obtenues pour les concours classés à l'époque en catégorie B.

lesquelles la réussite au concours était importante (ou non) à leurs yeux, une très faible minorité invoque l'urgence de trouver un emploi et une très large majorité « l'envie de devenir policier » (tableau n°16).

Tableau n°16 : Les enjeux de la réussite au concours

Pour vous être reçu, c'est... <i>(Plusieurs réponses possibles)</i>	<i>Quest2008</i>	<i>Quest2011</i>	Ensemble <i>Quest2008</i> et <i>Quest2011</i>
Important parce que vous avez très envie de devenir policier	91,9	88,7	89,6
Important parce que vous avez beaucoup travaillé pour ce concours	49,7	36,1	44,3
Important car vous devez trouver un emploi rapidement	6,0	1,0	4,1
Important pour une autre raison (précisez)	2,0	2,1	2,0
Peu important car devenir policier n'est qu'un projet parmi d'autres	0	2,1	0,8
Peu important pour une autre raison (précisez)	0	0	0
Pas important du tout	0	0	0
Non réponse	0,7	2,1	1,2

Source : *Quest2008* et *Quest2011*

Lecture : 91,9% des répondants à *Quest2008* déclarent que la réussite au concours est importante car ils ont « très envie de devenir policier ».

Estimant que, malgré les précautions prises au moment de l'administration du questionnaire¹, les enquêtés risquaient de préférer les réponses les plus conformes aux attentes supposées de l'institution, il leur a été demandé de préciser leurs intentions en cas d'échec au concours. Ils sont alors très nombreux (plus de 90%) à déclarer envisager de refaire (au moins) une tentative en cas d'échec au concours (tableau n°17). Si une part non négligeable d'entre eux sont inscrits en

¹ Voir l'introduction de cette partie.

parallèle à d'autres concours ou examens (dans ce cas, il s'agit, en majorité des concours de la police municipale, de la gendarmerie ou de l'administration des douanes), rares sont ceux qui renonceraient, s'ils les réussissaient, à renoncer à devenir gardien de la paix. En cas d'impossibilité d'intégrer la police nationale, l'alternative la plus fréquemment évoquée est l'accès à un autre métier d'ordre.

Tableau n°17 : Les alternatives au concours

Part en %	<i>Quest2008</i>	<i>Quest2011</i>	Ensemble <i>Quest2008</i> et <i>Quest2011</i>
Envisagent, en cas d'échec au concours, de refaire une (ou plusieurs) tentative(s)	98,0	92,8	96,7
Sont inscrits à d'autres concours ou d'autres examens	22,8	44,3	31,3
Renonceraient à devenir gardien de la paix en cas de réussite à un autre concours ou examen	4,0	7,2	5,3
Chercheraient un emploi dans les métiers d'ordre au cas d'impossibilité de devenir gardien de la paix (parmi ceux qui chercheraient un emploi) (recodage)*	50,0	73,1	59,1

Source : *Quest2008* et *Quest2011*

* Il s'agit de ceux qui, à la question ouverte portant sur la profession qu'ils souhaiteraient exercer en cas d'impossibilité d'intégrer la police nationale, utilisent les termes suivants : policier (ou police) municipal(e), gendarme ou gendarmerie, militaire ou armée, sapeur pompier, surveillant pénitentiaire, agent de sécurité, adjoint de sécurité, douane ou douanier, métier de la sécurité, métier d'ordre.

Ainsi, de manière générale, l'ensemble des données dont nous disposons¹ dessinent un faisceau d'indices convergents invalidant l'idée que la nécessité d'échapper au chômage constitue (ou constitue encore), pour une majorité de

¹ Il convient de rappeler que les enquêtes *Quest2008* et *Quest2011* portent sur des candidats ayant déjà passé avec succès les épreuves écrites, dont on peut supposer que les motivations sont plus « fermes » que celles de l'ensemble des postulants. 92,6% des répondants à *Quest2008* et 90,7% des répondants à *Quest2011* estiment d'ailleurs « avoir fait tous les efforts nécessaires pour être reçus au concours de gardien de la paix ».

candidats, une raison suffisante pour se présenter au concours de gardien de la paix. Elles suggèrent également que, pour la plupart, l'attrait exercé par le poste ne résulte pas seulement et pas prioritairement des avantages économiques ou statutaires qu'il offre¹ mais bien de la nature (réelle ou supposée) des tâches qui lui sont associées, ce dont témoigne la propension à se tourner (ou, plutôt « se rabattre ») vers des métiers présentant des caractéristiques proches si l'entrée dans la police nationale se révèle impossible. Cette proposition invite alors à s'interroger sur les facteurs de l'attractivité du *métier*.

1.1.2. Devenir policier par « goût » ?

Nous ne pouvons prétendre, au moyen d'une enquête qualitative par entretien (voir l'encadré n°17), rendre compte de l'ensemble des mobiles qui peuvent animer tous ceux qui se présentent au concours de gardien de la paix. Les entretiens permettent cependant de cerner avec précision ce qui fait l'attrait du *métier* aux yeux de ceux qui se présentent au concours ou envisagent de le faire. Il est, de ce point de vue, frappant de constater que les propos des enquêtés sont peu dissemblables².

1 Pour le rôle joué par le salaire - dont on rappelle néanmoins qu'il est significativement plus élevé que celui que peuvent offrir la plupart des emplois requérant un niveau de qualification comparable (que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé) ou par la sécurité de l'emploi, nous renvoyons aux enquêtes de Monjardet et Gorgeon d'une part, à l'enquête CTAS d'autre part.

2 Le mode de constitution de l'échantillon de candidats ou futurs candidats entendus en entretien ne nous a sans doute pas permis d'accéder à ceux des (rares – pensons-nous) postulants pour qui le concours est avant tout une opportunité parmi d'autres d'accéder à un emploi ou à un statut protégé.

Encadré n°17 : Présentation des enquêtés entendus en entretien

L'échantillon de douze enquêtés avec qui nous avons mené un entretien de type semi-directif est composé de :

- **Antoine** : 18 ans. Père : menuisier à son compte, mère : aide-soignante. Élève au lycée Cuvier, en terminale bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage de devenir gardien de la paix ou pompier.

- **Arthur** : 16 ans. Père : professeur des écoles, mère : professeur des écoles. Élève au lycée Cuvier, en première bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage d'entrer dans la police ou dans les pompiers.

- **Brandon** : 21 ans. Père : gendarme, mère : inactive. Vit chez sa grand-mère après que sa mère a été déchue de l'autorité parentale. Titulaire d'un BEP électrotechnique. ADS depuis moins d'un an, après avoir alterné période de formation et emplois dans la sécurité privée. En attente de se présenter au concours interne.

- **Jérémy** : 18 ans. Père : pompier, mère décédée. Élève au lycée Cuvier, en terminale bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage d'entrer dans la police ou dans les pompiers.

- **Kevin** : 18 ans. Père : cariste, mère : préparatrice en pharmacie. Élève au lycée Cuvier, en terminale bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage d'entrer dans la police ou dans les pompiers.

- **Léa** : 20 ans. Père : professeur de technologie, mère : secrétaire médical. Élève au lycée Cuvier, en terminale bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage d'entrer dans la police ou dans l'administration des douanes.

- **Mickaël** : 28 ans. Père : plombier chauffagiste, en invalidité, mère : assistante maternelle. Baccalauréat *Sciences et technologies du tertiaire* (STT), BTS puis licence professionnelle en commerce international. A alterné emplois en CDD et périodes de chômage. En attente des résultats du concours externe (auquel il sera reçu).

- **Olivier** : 19 ans. Père : négociant en bestiaux, mère : secrétaire comptable. ADS depuis moins d'un an, à l'issue d'une formation de cadet de la République qu'il a rejointe tout de suite après son baccalauréat *sciences et technologies de la gestion* (STG) obtenu avec mention assez bien, sans avoir jamais redoublé. Une tentative malheureuse au concours externe en 2012.

- **Stéphanie** : 21 ans. Père : menuisier, mère : auxiliaire de vie en maison de retraite. Titulaire d'un BEP *sanitaire et social* et d'un baccalauréat professionnel *Sécurité-prévention*. professionnel. ADS depuis environ six mois. Une tentative malheureuse au concours externe en 2012.

- **Thomas** : 20 ans. Profession du père inconnue, mère : coiffeuse. Titulaire d'un baccalauréat scientifique (S), après un parcours scolaire sans redoublement. ADS depuis moins d'un an, après avoir entamé un BTS de comptabilité, abandonné en cours de 1^{ère} année. En attente des résultats du concours externe (auquel il sera reçu)

- **Tony** : 19 ans. Père : agent de maîtrise, mère : employée. Élève au lycée Cuvier, en première bac pro *Sécurité-prévention*. Envisage d'entrer dans la police ou dans les pompiers.

- **Yohann** : 22 ans. Père : cadre en ressources humaines, mère : employée de bureau. Titulaire d'un BEP électrotechnique et d'un baccalauréat *sciences et technologies de la santé et du social* (ST2S). ADS depuis plus d'un an, après une formation de cadet de la République. Deux tentatives malheureuses, l'une au concours externe en 2011, l'autre au concours interne en 2012.

S'y ajoutent les trois entretiens réalisés avec des lycées de première et terminale bac pro *Sécurité-prévention* qui n'envisagent pas du tout de devenir gardien de la paix :

- **Julien** : 16 ans. Père : gendarme, mère : militaire à la retraite. Élève au lycée Cuvier, en première bac pro *Sécurité-prévention*.

- **Marie** : 19 ans. Père : directeur de concession automobile, mère : employée administrative. Élève au lycée Cuvier, en terminale bac pro *Sécurité-prévention*.

- **Yannick** : 16 ans. Père : employé de la fonction publique territoriale, mère : pompier. Élève au lycée Cuvier, en première bac pro *Sécurité-prévention*.

Servir, rendre service, être et se sentir utile, d'une part, « bouger », être « dans l'action » et dans « l'imprévu », d'autre part, tels sont en effet les termes qui reviennent invariablement dans les propos des enquêtés pour justifier leur volonté de s'engager dans la police nationale, comme ici dans ceux d'Antoine, d'Arthur ou de Yohann¹.

Qu'est-ce qui vous plaît [dans le métier de policier] ?

Le fait d'aider les gens et puis c'est un métier où on bouge, on ne reste pas derrière un bureau . C'est de l'imprévu, on ne sait jamais sur quoi on va tomber et

1 On ne peut exclure que ces propos soient en partie produits par le contexte de l'enquête (voir l'introduction de cette partie). Nous montrerons toutefois que certaines *pratiques* des enquêtés (engagement comme sapeur-pompier volontaire ou participation à des actions humanitaires) viennent faire écho à ces propos et leur donnent une consistance particulière.

puis le fait d'être tout le temps un peu sous adrénaline.

(Antoine)

C'est ça que je veux faire. J'ai l'impression de me sentir utile, d'aider les gens. Je trouve ça génial d'aider les gens sans rien attendre en retour. Et puis, ce n'est jamais pareil. On n'est pas dans la quotidien, c'est bien aussi. C'est sportif et ce n'est jamais pareil.

(Arthur)

Pourquoi ne pas chercher un boulot dans une entreprise privée ?

Je ne sais pas. J'ai l'impression d'être utile pour les gens. [Il raconte une intervention sur une dispute conjugale, dont est témoin un jeune enfant]. Ben là, j'ai eu la sensation de faire quelque chose d'utile, quelque chose de bien. Voilà. L'enfant était en confiance avec moi. C'est mieux que de vendre des bagnoles. Je ne sais pas. Faire un minimum de bien, quoi. Je me rappelle, un jour, à Gersac [l'école de police où il a suivi la formation de cadet de la République], on a eu un exercice sur le thème « l'esprit d'utilité publique ». Ben, moi je le pense vraiment. Je ne l'ai pas dit au concours parce qu'ils l'entendent tout le temps mais, pour moi, c'est vrai ! J'ai l'impression de servir à quelque chose.

(Yohann)

Lorsque nous suggérons que d'autres métiers peuvent, de ce point de vue, présenter des caractéristiques similaires, ils l'admettent sans difficulté (et peuvent d'ailleurs s'y intéresser) mais ils marquent leur préférence pour la police, au motif qu'elle présente à leurs yeux une spécificité enviable : elle participe à la lutte contre la délinquance, manière de « rendre service » à la population qu'ils valorisent particulièrement.

[Nous suggérons à Yohann, qu'après son bac ST2S, il aurait pu envisager de devenir infirmier].

Infirmier, c'est vraiment dans le soin, l'assistance. Il n'y a pas de côté répressif. [...]. Moi, j'avais l'image du policier qui poursuit les voleurs. Au fur et à mesure des années, je me suis renseigné. La police, c'est super ! Quand on voit un policier interpellé quelqu'un, ça paraît super facile. Il y a un côté super-héros, on fait des choses rigolotes. Avec la maturité, c'est intéressant mais il faut chercher un peu plus loin. J'ai aussi pris des renseignements sur les pompiers, les gendarmes. [...]. Mais j'ai éliminé pompier parce qu'il n'y avait pas de côté répressif.

Mais qu'est-ce qui vous attirait dans ce côté répressif ?

Je trouve qu'il faut punir les gens qui le méritent. On vit dans un système qui

donne beaucoup, donc je trouve qu'il faut assumer ses bêtises. Je me fais flasher, j'assume. 160 en moto, il faut réfléchir, c'est n'importe quoi ! Les gens ne sont pas conscients des risques.

(Yohann)

Je pense que quand une personne se fait agresser dans la rue et que [les policiers] parviennent à intercepter une personne, après qu'il y a eu une enquête faite, et qu'ils réussissent à mettre la main sur une personne qui a pu agresser des personnes, qui a pu voler des personnes [...], je pense que quand on met la main sur une personne comme ça, et qu'on peut réussir à la faire comparaître en justice, je trouve que c'est gratifiant.

(Mickaël)

Vous entendez « agression à tel endroit », deux mecs susceptibles d'être armés, un couteau... Vous n'attendez pas que ça mais c'est votre boulot, vous y allez. [...] Il faut y aller parce que la personne est en danger et moi, j'ai l'uniforme, les outils qui font que... je peux défendre cette dame et l'autre, le corriger et lui rappeler qu'il n'a pas à faire ça, même s'il le refera. Là, vous roulez vite, il y a l'adrénaline, vous mettez vos gants... Et, ça, c'est bien.

(Thomas)

Et pourquoi pas pompier ?

Je ne sais pas. Non, police, moi, ça me va. Les pompiers, ils aident mais ils ne peuvent rien faire contre la personne qui a créé les choses. Alors que nous, on aide la personne [...] et, ensuite, l'agresseur, quand on peut lui faire faire 48 heures de garde-à-vue, on est content.

(Brandon)

Si les enquêtés veulent devenir gardiens de la paix (plutôt qu'autre chose), c'est bien parce que la manière dont ils se représentent ce métier correspond à leurs aspirations. En ce sens, il est possible, quoiqu'ils n'emploient que très rarement ce terme, de parler d'une *vocation* pour un poste, lui-même envisagé comme un « métier de vocation » (voir l'encadré n°18 : Le concept de « vocation : quels usages en sciences sociales ?). D'un côté en effet, ces candidats ou futurs candidats sont attirés vers une activité qui leur paraît correspondre à leurs « goûts » et à leurs « désirs »¹, une activité qui serait faite pour eux et pour laquelle ils seraient faits². D'un autre côté, elle implique, à leurs yeux, « l'idée de mission,

1 Schlander (Judith), *La vocation*, Paris : Hermann éditeurs, 2010, p. 29.

2 Lefèvre (Nicolas), « Construction sociale du don et de la vocation de cycliste », *Sociétés*

de service de la collectivité, de don de soi et de désintéressement »¹.

Encadré n°18 : Le concept de « vocation » : quels usages en sciences sociales ?

Les acceptions du concept de *vocation* sont plurielles dans le champ des sciences sociales. C'est sans doute Max Weber qui, le premier, introduit cette notion en sociologie, tout en en faisant déjà des utilisations un peu différentes². Dans *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*³, il emploie le terme « vocation » (*Beruf*) dans le double sens (métier, profession et « appel ») que lui donne Luther⁴. Le terme désigne alors tout travail qui n'a d'autres fins que lui-même, mais qui, en tant que tel, est une réponse à l'appel divin, qui commande « d'accomplir dans le monde les devoirs correspondant à la place que l'existence assigne à l'individu dans la société »⁵. Selon cette première acception, toute activité est susceptible d'être réalisée sur le mode de la vocation. Dans *Le savant et le politique*⁶, la vocation est toujours associée à l'idée d'activité qui est à elle-même sa fin, mais elle est également caractérisée comme un engagement *désintéressé* pour une *cause*, qui constitue un moyen de réalisation de soi⁷.

Cette seconde acception se retrouve dans l'ensemble des travaux qui, d'une certaine manière, cherchent à établir une « typologie des métiers à vocation »⁸ et qui considèrent que « les métiers pour lesquels on peut parler de vocation sont généralement ceux où l'on porte aide et secours à autrui »⁹, ceux qui sont « généralement liés à la notion de "service" – service des autres, service de la communauté »¹⁰, ceux qui requièrent une « disposition à répondre aux besoins des autres », une « disposition à l'exercice même de l'activité pour elle-

contemporaines, 2010/4, n°80, p. 48.

- 1 Sapiro (Gisèle), « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/3, n°168, p. 5.
- 2 Voir également Colliot-Thélène (Catherine), Préface à Weber (Max), *Le savant et le politique*, Paris : La Découverte, 2003, p. 13 et 14.
- 3 Weber (Max), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris : Plon, 1964.
- 4 Sur ce point, voir l'important appareil de notes que Weber consacre à éclaircir l'origine et le(s) sens du terme chez Luther (*Ibid.*, notamment dans les pages 63 à 70).
- 5 *Ibid.*, p. 69.
- 6 Weber (Max), *Le savant et le politique*, Paris : La Découverte, 2003.
- 7 « Celui qui vit "pour" la politique fait d'elle, dans le sens le plus profond du terme, le "but de sa vie", soit parce qu'il trouve un moyen de jouissance dans la simple possession du pouvoir, soit parce que cette activité lui permet de trouver son équilibre interne et d'exprimer sa valeur personnelle en se mettant au service d'une "cause" qui donne un sens à sa vie », écrit ainsi Weber (*Ibid.*, p. 119 et suiv.).
- 8 Chevandier (Christian), « Vocation professionnelle : un concept efficient pour le XXème siècle », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest*, 2009, n°116-3, p. 97.
- 9 *Ibid.*, p. 100.
- 10 Sapiro (Gisèle), « Je n'ai jamais appris à écrire. Les conditions de formation de la vocation d'écrivain », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/3, n°168, p. 13.

même, par passion plutôt que par intérêt matériel »¹, sur le modèle, *in fine*, de la vocation religieuse. Selon cette acception, il existerait donc des « métiers à vocation », auxquels sont également associées les professions artistiques, et des métiers « sans vocation » et c'est dans la nature des tâches et des activités qu'il faudrait chercher ce qui distingue les premiers des seconds.

Dans les mêmes travaux, et c'est une idée largement reprise par ailleurs, on trouve parfois, associées au concept de vocation, d'autres caractéristiques qui ne portent pas sur la nature de l'activité mais sur le mode d'engagement auquel elle donne lieu. « Avoir la vocation » pour une activité, c'est être attiré par elle pour répondre à « un désir personnel, intérieur, d'obéir à un destin »². La vocation est alors conçue comme un « moyen d'épanouissement de soi »³.

Tranchant radicalement en faveur d'une définition de la vocation qui ne se réfère pas à la nature des activités, certains auteurs proposent de « dissocier l'objet de l'investissement et la façon de l'investir » et de considérer que « la vocation relève avant tout d'un mode d'engagement aussi intense que systématique, et inscrit dans une quête de réalisation personnelle ». Il n'y aurait donc « pas lieu d'interdire son usage pour tel ou tel domaine d'activités »⁴.

Éclairé par ce débat, le cas du métier de gardien de la paix semble particulièrement intéressant, puisqu'il présente au moins en partie les caractéristiques d'un « métier de vocation », qui peut sans doute être choisi « par vocation ».

Indépendamment de cette discussion, on peut par ailleurs relever que l'usage du terme par les chercheurs en sciences sociales s'accompagne le plus souvent, dans la lignée des travaux de Charles Suaud sur la « vocation sacerdotale »⁵, d'une étude des conditions de production de cette vocation, vocation de magistrat⁶, d'enseignant⁷, d'énarque⁸, d'écrivain⁹, de musicien¹⁰, de

- 1 Freidson (Eliot), « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, n°27-3, 1986, p. 441.
- 2 Heinich (Nathalie), « L'artiste, type-idéal de l'individu dans la modernité », in Corcuff (Philippe), Le Bart (Christian), de Singly (François), *L'individu aujourd'hui. Débats sociologiques et contrepoints philosophiques*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 95.
- 3 Dubet (François), *Le déclin de l'institution*, Paris : Seuil, 2002, p. 31 à 34.
- 4 Schotté (Manuel), « Les coûts de la vocation », *Genèses*, 2014/4, n°97, p. 150 et 151. Pour appuyer cette proposition, l'auteur se réfère à un ouvrage de Céline Bessière, dans laquelle cette dernière montre que le concept de vocation est opératoire pour comprendre les ressorts de l'engagement dans une activité à visée explicitement économique. Voir Bessière (Céline), *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris : Raisons d'agir, 2010.
- 5 Suaud (Charles), *La vocation*, Paris : Minuit, 1978.
- 6 Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge*, op. cit.
- 7 Voir notamment Guibert (Pascal), Lazuech (Gilles), Rimbert (Franck), *Enseignants débutants. « Faire ses classes », L'insertion professionnelle des professeurs du second degré*, op. cit.
- 8 Eymeri (Jean-Michel), *La fabrique des énarques*, op. cit.
- 9 Sapiro (Gisèle), « Je n'ai jamais appris à écrire. Les conditions de formation de la vocation d'écrivain », art. cité.
- 10 Voir par exemple Lehmann (Bernard), *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations*

danseur¹, de dresseur de fauves², de cycliste³, de footballeur⁴, de gymnaste⁵, de coureur⁶, etc. Telle est également l'ambition de ce chapitre.

Cependant, si tous souhaitent entrer dans l'institution pour œuvrer à la justice, à l'ordre et à la sécurité, pour certains, cette mission suppose une action très « ferme » de la police et de la justice, tandis que d'autres se montrent favorables à des actions « préventives ». Mickaël (partisan d'une police de proximité) et Brandon (qui dénonce le laxisme de la justice) défendent ainsi des positions diamétralement opposées, qui constituent les deux pôles entre lesquels se situent tous les autres⁷.

[Brandon vient d'évoquer les cas, nombreux selon lui, de délinquants interpellés, qui échappent à toute sanction].

Le problème, c'est que la justice française ne suit pas par rapport à l'évolution de la délinquance. Le problème, c'est ça. Il faut tout leur pardonner. « Il a eu une enfance malheureuse, il faut le comprendre ». Donc on lui dit « Il ne faut pas recommencer » et le gars, il recommence [...]. La justice, elle est trop... C'est trop de social. C'est le gros problème. Nous, on a des victimes qui viennent et on aimerait bien faire plus de choses pour les victimes. Malheureusement, les victimes, on les fait chier parce que, quand elles viennent déposer plainte, on leur

symphoniques, Paris : La Découverte, 2002 ; Coulangeon (Philippe), *Les musiciens interprètes en France, Portrait d'une profession*, Paris : Ministère de la Culture – DEPS, 2004 ; Ravet (Hyacinthe), « Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculin », *Actes de la recherche en science sociales*, 2007/3, n°168, p. 50-67 ; François (Pierre), « La vocation des musiciens : de l'illumination individuelle au processus collectif », in Demazière (Didier) et Gadéa (Charles), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris : La Découverte, 2009.

- 1 Sorignet (Pierre-Emmanuel), *Danser. Une enquête dans les coulisses d'une vocation*, *op. cit.*
- 2 Caudal (Marie), « Le dresseur de fauves : une socialisation au risque », in Demazière (Didier) et Gadéa (Charles), *Sociologie des groupes professionnels*, *op. cit.*
- 3 Lefèvre (Nicolas), « Construction sociale du don et de la vocation de cycliste », art. cité.
- 4 Bertrand (Julien), « La vocation au croisement des espaces de socialisation. Étude sociologique de la formation des footballeurs professionnels », *Sociétés contemporaines*, 2011/2, n°82, p. 85-106 et Bertrand (Julien), *La fabrique des footballeurs*, Paris : La Dispute, 2012.
- 5 Papin (Bruno), *Conversion et reconversion des élites sportives. Approche socio-historique de la gymnastique*, Paris : L'Harmattan, 2007.
- 6 Schotté (Manuel), *La construction du "talent"*, *Sociologie de la domination des coureurs marocains*, Paris : Raisons d'agir, 2012.
- 7 D'une certaine manière, ils posent les termes d'un débat, périodiquement repris dans l'espace public et qui traverse également l'institution, dans laquelle coexistent (sans doute dans des proportions inégales) des positions proches de celles qu'ils expriment ici.

demande de retourner chez elles parce qu'il leur manque un papier ! Après, on les fait patienter une heure, une heure et demie... [...] Alors que le mec qui est interpellé, mis en garde à vue, lui, il a droit à une couverture, de l'eau, de la nourriture chaude, un médecin, il a droit à son avocat... Le mec, il a tous les droits. Dans le service des jeunes détenus, les mecs, là-bas, ils ont la PS2¹, ils ont une télé, ils ont tout ce qu'ils veulent. C'est un peu le Club Med !

(Brandon)

Je pense que la police de proximité peut être une bonne chose également. Je sais qu'elle avait été un petit peu mise de côté avec le gouvernement de Nicolas Sarkozy. Je pense qu'elle va revenir, peut-être pas sous cette forme-là. Mais je pense que c'est une bonne chose parce que si on peut instaurer une relation avec les jeunes, pour éviter qu'ils déraillent, je pense que c'est une bonne chose. Je pense que ça peut prévenir beaucoup de problèmes qu'il peut y avoir par la suite. [...] Je me souviens entendre Nicolas Sarkozy dire que ce n'était pas le rôle de la police d'effectuer des matchs de foot avec les jeunes. C'est vrai que ce n'est pas le rôle premier de la police nationale mais je pense que si ça peut aider à éviter des problèmes et que si ça peut aider à instaurer un dialogue entre ces jeunes qui sont un peu difficiles et la police, qu'ils aient un autre regard sur la police, pas voir la police seulement comme un corps d'ennemis, mais comme des agents qui sont là pour leur sécurité aussi, parce que [...] la police n'est pas là que pour faire de la répression auprès d'eux mais elle est là aussi pour les protéger [...]. Je pense que c'est ça le message qu'il faut leur faire passer. Et c'est ça qui m'intéresse également. C'est de pouvoir vraiment essayer d'instaurer un dialogue avec ces personnes, qui m'intéresserait vraiment. Et je pense qu'on peut y arriver. En prenant le temps, en se posant. En ayant des débats, pourquoi pas, avec ces jeunes.

(Mickaël)

Ainsi, la *vocation* policière n'agit pas comme un principe d'uniformisation des conceptions des missions de la police² que les enquêtés ont construites. Par ailleurs, si elles sont parfois quelque peu idéalisées (voir l'extrait de l'entretien avec Mickaël ci-dessus ainsi que celui qui suit), les représentations du métier des candidats n'en sont pas moins *informées*. En effet, avant même d'avoir pu expérimenter, d'une manière ou d'une autre, la réalité de son exercice, la plupart des enquêtés n'ignorent pas que le métier comporte des tâches pour lesquelles ils n'ont pas d'appétence particulière, qu'il inclut, en quelque sorte, une part de « sale

1 Il s'agit d'un modèle connu de console de jeux vidéos.

2 Nous revenons ultérieurement sur cette relative hétérogénéité.

boulot ». Toutefois, l'importance prise par ces tâches dans l'activité – il s'agit le plus souvent des tâches de nature administrative ou de surveillance statique de bâtiments publics - est minorée, soit parce qu'ils estiment qu'ils pourront, tôt ou tard, y échapper, soit parce que leur manque supposé d'intérêt est compensé par celui qui est prêté aux autres missions¹.

C'est un métier très intéressant. C'est un métier où il y a besoin d'un relationnel permanent avec les gens. Et c'est ça qui me plaît. En fin de compte, c'est vraiment ça qui m'a poussé aussi à participer à ce concours. [...] J'ai envie d'avoir un emploi où je pourrai plus m'épanouir, être vraiment plus sur le terrain, et être un peu plus au contact des gens. [...] C'est sûr que si on peut favoriser le dialogue pour éviter la violence, c'est d'autant mieux, c'est ce que j'espère, c'est ce que je pense qu'on peut arriver à faire. Après, j'imagine, certainement, que, dans une grande partie des cas, ça ne doit pas être forcément possible, d'autant plus que j'ai postulé pour l'affectation Île de France. Donc, forcément, je m'attends à être muté dans des quartiers qui ne sont pas forcément évidents, dans les quartiers qui ne sont pas les plus pacifiques qu'on puisse trouver en France, mais voilà, je pense qu'on peut instaurer un dialogue.

(Mickaël)

[Les policiers] ont beaucoup de paperasse. Ça, c'est quelque chose que je n'aime pas. Après, il y a plusieurs cas au niveau de la police. Ceux qui sont souvent sur le terrain, comme la BAC, des choses comme ça, eux, ils n'ont pas de paperasse. Et puis après, ce n'est jamais pareil, c'est dans l'action. Mais le côté paperasse m'énerve [...].

Et le côté « répression », je ne sais pas, le fait de porter une arme, ça ne vous dérange pas ?
Non, non, c'est surtout ce côté-là qui m'intéresse.

(Arthur)

Dans la police, il y a des choses qui ne vous plaisent pas ?

Trop de paperasse. La police, il y a ceux qui sont sur le terrain mais il y a aussi ceux qui sont dans les bureaux, dans les différents services. Ils font de la paperasse, et ça, ça ne m'intéresse pas du tout. [...] La BAC, ça me plairait, la police judiciaire, CRS, ça pourrait me plaire aussi.

(Jérémy)

1 Les trois lycéens interrogés qui n'envisagent pas du tout d'entrer dans la police expliquent notamment leur manque d'attrance par la prédominance supposée de ces tâches administratives dans l'activité des gardiens de la paix, ce qui distinguerait cette dernière de l'activité des pompiers ou des gendarmes.

Tout pourrait m'intéresser. Mais pas la garde des ambassades, des ministères, des trucs comme ça. Ça, non. Après, je sais que c'est inévitable en sortie d'école. D'un autre côté, ça forge le caractère, ça apprend la patience. Ça peut être formateur. Il faut en tirer une note positive.

(Olivier)

La *vocation* n'est donc pas réductible à un attrait inconditionnel et quelque peu « magique » qu'exercerait une fonction fantasmée et largement méconnue. N'excluant pas des pratiques de mise en balance des coûts qu'elle impose et des avantages qu'elle offre – formes de *calculs* dans lesquels la dimension économique (le salaire, le statut) n'intervient quasiment pas - elle n'est pas étrangère à une forme de *rationalité*. C'est ce que montrent également les « réflexions » auxquelles se livrent ceux qui envisagent de se présenter au concours.

1.2. Une vocation « raisonnable » et « raisonnée »

La plupart des enquêtés évoquent une inclination pour les métiers de la police (ou, au moins, pour les métiers d'ordre) apparue relativement précocement. C'est notamment le cas de ceux qui, comme Arthur (qui « en rêve depuis tout petit »), Jérémy (« qui a envie de faire ça depuis tout petit »), ou Kévin (« attiré par l'uniforme » « depuis tout petit »), ont intégré le lycée Cuvier pour y suivre un bac professionnel Sécurité-Prévention, dès après une classe de 2^{de} ou de 1^{ère}. C'est également le cas de de Stéphanie, de Yohann, de Brandon ou de Thomas, qui ont eu, eux, un parcours scolaire ou professionnel plus long avant que leur vocation ne trouve à se concrétiser (par une inscription au baccalauréat professionnel et/ou par une entrée dans la police comme ADS).

Stéphanie¹ a d'abord suivi une formation en BEP sanitaire et social, sans abandonner l'idée de devenir policière ou gendarme, qui lui est venue dès l'âge de 8 ou 9 ans. Elle envisage alors un moment de devenir infirmière ou aide-soignante, dans un service d'urgence. Parallèlement, elle suit la formation de jeune sapeur-pompier puis devient pompier volontaire. A l'issue de son BEP, elle se dit qu'elle pourrait devenir pompier professionnel. Elle s'inscrit alors aux épreuves de sélection à l'entrée en bac professionnel Sécurité-Prévention du lycée Cuvier, qu'elle réussit. Les stages qu'elle effectue au commissariat central de Bréville, couplés au fait que le recrutement de pompiers est bloqué, la convainquent finalement de revenir à ses rêves d'enfant. Elle décide alors de se présenter au recrutement des ADS, son expérience des stages en gendarmerie (« une catastrophe. On ne faisait rien, on ne nous faisait rien voir ») et son peu d'attrait pour la vie en caserne (« L'idée de la caserne ne me plaît pas du tout. Ce n'est pas le problème d'être appelée à tout moment, c'est la caserne : je n'ai pas envie d'avoir tous mes collègues à côté) l'ayant définitivement détournée du métier de gendarme. Recrutée comme ADS, elle passe une première fois le concours externe de gardien de la paix.

Dès le collège, Yohann envisage de devenir policier ou gendarme. Ses résultats scolaires médiocres et les propos de sa mère pour qui « il est plutôt manuel » le conduisent à suivre une formation en BEP électrotechnique, qu'il n'a pas véritablement choisie. Il ne l'apprécie d'ailleurs pas, pas plus que les stages en entreprise qu'il effectue, qui lui donnent « l'impression d'être une machine », d'effectuer un « travail répétitif », rivé à un « endroit précis », toujours aux côtés des « mêmes personnes ». Pendant cette formation, l'envie de devenir policier ou gendarme ne le quitte pas. Son objectif est d'abord d'obtenir un baccalauréat, quel qu'il soit, pour pouvoir se présenter aux concours. Mais il ne veut pas poursuivre en bac professionnel d'électrotechnique (« l'horreur ! »). Son bon dossier scolaire (dans lequel sont relevés ses efforts et son assiduité et qui ne mentionne aucun problème de discipline) lui permet alors d'intégrer une première puis une terminale ST2S. Il trouve la formation très intéressante, moins pour son avenir professionnel que pour « les connaissances personnelles » qu'elle lui apporte. Après s'être renseigné tant sur la gendarmerie que sur la police nationale, il décide de tenter les épreuves de sélection des cadets de la République pendant son année de terminale. Il les réussit, devient ensuite ADS et commence à se présenter au concours de gardien de la paix.

Brandon, qui veut être policier « depuis tout petit », est confronté à des difficultés scolaires au collège. Il entre, sans l'avoir choisi, en classe de troisième professionnel électrotechnique, obtient un BEP mais, par manque d'intérêt et du fait de ses difficultés scolaires persistantes, ne poursuit pas dans cette filière jusqu'au bac. Il pense alors que la police lui est définitivement inaccessible. Il tente sans succès de rentrer au centre hospitalier de Bréville en tant qu'agent de sécurité au CHU. Il prépare et valide ensuite une formation de quatre mois d'agent de sûreté et de sécurité incendie. Dans la période de recherche d'emploi qui suit cette formation, une cousine, capitaine de police, lui parle du recrutement des ADS qu'il ne connaît pas. Il parvient à être recruté comme ADS, ce qui

1 Afin de gagner en lisibilité et en concision, nous faisons ici le choix de présenter les propos tenus en entretiens sous la forme d'une transcription « retravaillée », au style indirect.

lui permet de rejoindre la police, conformément à ses vœux initiaux, et d'envisager de passer le concours interne de gardien de la paix.

Thomas affirme que « la police, ça [lui] a toujours plu ». Sa scolarité se passe de manière plutôt satisfaisante. Il entre en classe de 1ère puis de terminale S, sans vraiment l'avoir choisi, simplement parce que ses résultats scolaires le lui permettent. Alors que, dès la 1ère, il a fait « le tour des formations type police » pour se renseigner, il dit avoir ensuite « un peu oublié [ses] projets ». Ainsi, après son baccalauréat, il entame une formation en comptabilité, sans réelle conviction. Il l'abandonne au bout d'un semestre. Alors qu'il « ne sai[t] pas quoi faire », une de ses tantes, travaillant dans la police nationale, lui parle des ADS, ce qui le fait revenir vers ses envies initiales. Il est recruté comme ADS et se présente, quasiment au même moment, au concours externe de gardien de la paix.

Pour ces quatre jeunes, la « concrétisation » d'une *vocation* précoce est, en quelque sorte, différée, soit parce qu'elle se heurte à des obstacles liés à la scolarité (Brandon et Yohann), soit parce que cette vocation est (temporairement) en concurrence avec des projets alternatifs (qui émergent suite à la formation reçue) (Stéphanie) ou se trouve, en attendant d'être réactivée, comme « mise en sommeil » durant une scolarité qui ne la rend pas particulièrement envisageable (Thomas).

La construction de la vocation policière chez Mickaël suit une logique quelque peu différente. C'est beaucoup plus tardivement qu'il envisage de devenir policier.

Mickaël, intéressé par le droit, les langues, l'histoire-géographie, le management, le marketing, entre en 1ère puis en terminale STT, où il obtient de bons résultats. Dans la droite ligne de ses études secondaires (« on est comme sur des rails »), il décroche un BTS puis une licence professionnelle en commerce international. Il trouve alors un premier emploi en contrat à durée déterminée (CDD) dans une entreprise de pompes funèbres. Son activité consiste à démarcher d'autres entreprises pour les inciter à rejoindre le réseau que commence à constituer son employeur. A l'issue de son CDD, il décide de refuser la proposition d'embauche qui lui est faite (jugant que le secteur est « particulier ») puis alterne périodes de chômage et jobs « alimentaires » pendant quelques mois avant de trouver un emploi en rapport avec ses qualifications dans le secteur de l'import-export, emploi qu'il conserve pendant plus de trois ans. C'est au cours de cette période qu'il commence néanmoins à « douter d'avoir fait le bon choix » en matière professionnelle. S'il apprécie le « côté relationnel » de son emploi, il se rend compte que « vendre des produits, ce n'est pas ce qui [le] passionne le plus ». Sa

compagne étant étudiante sur Bréville, il décide alors de quitter son emploi pour pouvoir s'installer avec elle. Rapidement, il retrouve un emploi « alimentaire ». Il met à profit cette période pour « réfléchir à ce qu'[il] veu[t] faire » et aux moyens de concilier son goût pour le droit, le travail administratif et le « contact ». Le mémoire qu'il a réalisé en licence sur les douanes, le trafic de produits contrefaits et qui lui a donné l'occasion d'être en contact avec la guardia civile espagnole lui revient en tête et il commence à envisager de passer le concours de contrôleur des douanes. Il avait déjà eu ce projet à la fin de ses études mais le fait d'avoir trouvé rapidement un emploi le lui avait alors fait l'abandonner. Parallèlement, il est intéressé par les récits que lui fait son frère de son activité de gardien de la paix, qu'il exerce depuis quatre ans. Il décide donc de préparer les deux concours et de s'y présenter. Au moment de l'entretien, il est en attente des résultats du concours de gardien de la paix. Sachant qu'il sera ensuite convoqué aux épreuves d'admission du concours des douanes, nous l'interrogeons sur ses intentions en cas de succès. Il répond qu'il passera sûrement le concours, tout « en lâchant le pied sur les révisions ». Il avait initialement une préférence pour les douanes mais il est aujourd'hui « indécis ». Il « pense » cependant « pencher davantage pour la police »¹.

Chez Mickaël, la vocation policière est, d'abord, « tardive ». Elle se construit en quelque sorte en réaction à ses expériences scolaires et professionnelles qui constituent, à ses yeux, rétrospectivement, un parcours cohérent mais non véritablement choisi. Devenir policier serait alors en quelque sorte une manière de répondre à (et de revenir vers) ses aspirations « authentiques » - qui ont été comme oubliées le long de ce qu'il appelle « un chemin tout tracé » - et, selon ses propres termes, « de plus s'épanouir ». Sa vocation est également concurrencée par un attrait à peu près équivalent pour le métier de contrôleur des douanes. Il est celui de nos enquêtés chez qui cette « concurrence des vocations » apparaît le plus explicitement. Elle peut également se rencontrer chez d'autres, mais, dans ce cas, le métier de policier, s'il n'impose pas une situation de « monopole vocationnel » stricte, est doté d'un « avantage compétitif » qui le distingue de ses éventuels concurrents. Toutefois, tous sont conscients de l'importance des *coûts* de cette vocation², ce qui les conduit à ne pas se fermer totalement à d'autres projets.

1 Nous avons repris contact par courriel avec Mickaël au moment de la parution des résultats, sachant qu'il était admis. Nous lui avons alors redemandé quelle était sa décision. Il nous a confirmé qu'il se présenterait bien au concours des douanes, sans avoir encore tranché en cas de réussite. Il s'est avéré qu'il n'a pas été admis au concours des douanes.

2 Schotté (Manuel), « Les coûts de la vocation », art. cité.

1.2.1. Une prise en compte des coûts d'entrée...

D'abord, aucun des candidats ou futurs candidats rencontrés ne semble méconnaître la difficulté que représente la réussite au concours¹. Ceux qui ont fait une ou plusieurs tentatives malheureuses s'y sont d'ailleurs heurtés. Ceux qui sont encore en attente de leur résultat au moment de l'entretien l'ont également très concrètement éprouvée. La plupart font, quoi qu'il en soit, état de leur inquiétude à ce sujet, d'autant que les épreuves auxquelles ils ont été soumis pour devenir ADS et/ou entrer au lycée en formation bac professionnel Sécurité-prévention², leur ont déjà laissé, quoiqu'ils les aient réussies, l'impression d'être difficiles à surmonter. Les propos de Yohann repris ci-dessous constituent un bon exemple de ce que les enquêtés ont pu nous dire à ce sujet.

[Lors des épreuves de recrutement des cadets à l'école nationale de police de Gersac], j'étais hyper-stressé. C'était mon premier oral. Je pensais d'ailleurs avoir raté. Il y avait beaucoup d'enjeux. J'avais la pression ! En plus, je suis plutôt timide de caractère. Et là, il y avait plein d'adultes, avec des barrettes³ partout. Après, je suis calme, je suis sérieux. [...] Je m'étais beaucoup préparé. Pour le Français, c'est une rédaction, un commentaire d'image. J'ai cherché des informations, des annales, j'ai regardé les corrections. L'oral, c'est plus simple : il fallait présenter ses motivations. Je m'étais fait un petit papier, où j'avais noté pourquoi je voulais rentrer. Je m'étais entraîné avec une amie qui avait passé le

-
- 1 Cette difficulté peut se mesurer, indépendamment des ressources de chaque candidat, à l'aune du taux de sélectivité du concours, c'est-à-dire à l'aide du rapport entre le nombre de présents aux épreuves et le nombre de postes offerts. Entre 2001 et 2012, ce rapport s'établit comme suit : 2001 : 5,0 ; 2002 : 4,0 ; 2003 : 7,2 ; 2004 : 12,9 ; 2005 : 14,7 ; 2006 : 8,2 ; 2007 : 6,2 ; 2008 : 6,5 ; 2009 : 47,7 ; 2010 : 53,6 ; 2011 : 41,2 ; 2012 : 10,1. De manière générale, sur l'ensemble de la période considérée, l'idée selon laquelle « le concours de recrutement des gardiens de la paix n'a pas la réputation d'être très sélectif » (Demonque (Pierre), *Les policiers, op. cit.*, p. 27) paraît devoir être largement révisée.
 - 2 Nous avons déjà eu l'occasion de signaler que l'entrée dans cette formation donnait lieu à une sélection. Celle-ci consiste d'abord en un premier tri réalisé sur la base des dossiers scolaires. Les candidats retenus à l'issue de cette première phase sont ensuite convoqués à un entretien face à un jury composé d'un policier, d'un pompier et de deux membres du personnel de l'établissement. En 2011, nous avons pu assister à ces épreuves et observer les prestations d'une dizaine de candidats et les délibérations qui ont suivi chacune d'entre elles. Cette épreuve présente un certain nombre de similitudes avec l'épreuve d'entretien du concours de gardien de la paix. L'organisation spatiale est la même, les questions posées peuvent être identiques.
 - 3 Les « barrettes » sont les signes permettant de repérer le grade sur un uniforme.

concours d'infirmière. Je m'étais préparé, quoi ! Quand je suis sorti [de l'épreuve], je pensais que c'était foutu. Le chef [le brigadier-chef siégeant dans la commission de recrutement] m'avait saqué ! Il essayait de me déstabiliser avec des questions bien tordues ! J'ai essayé de maîtriser la chose mais... C'est là que j'ai appris qu'il faut toujours justifier tout ce qu'on dit. C'est hallucinant ! Et puis, je n'avais pas l'habitude. C'étaient des gens impressionnants, de vrais policiers ! Je m'étais dit : « Il faut que je sois correct, bien habillé et tout. Le but, c'est de montrer que je suis potentiellement fait pour entrer dans la police nationale ». J'avais réfléchi à la manière de rentrer dans la salle, de parler, de bien articuler. J'avais même fait des entraînements devant la glace. J'ai demandé des conseils à ma famille. J'ai fait des répétitions ! Mais le concours cadet, c'est tout petit par rapport au concours gardien. Pourtant, j'ai eu des questions bizarres : « Si vous rentrez dans la police, c'est pour faire quoi ? ». Et là, il faut trouver une réponse. Moi, j'ai dit « maître-chien ». « Vous avez un chien ? ». « Ben, non ». Il faut argumenter : « j'aime bien les animaux », tout ça... J'ai eu plein de choses comme ça, pour essayer de me déstabiliser. Une fois sorti, je me suis dit : « c'est foutu ».

Dans cet extrait, Yohann insiste sur la manière dont il a vécu plutôt douloureusement les épreuves de sélection des cadets de la République. Qu'ils se soient présentés à ces mêmes épreuves, devant la commission de recrutement des ADS ou face au jury d'admission en bac professionnel Sécurité-prévention, tous les enquêtés font part des mêmes sentiments. Comme Yohann, tous insistent également sur le travail de préparation auquel ils se sont livrés, travail qui, bien souvent, mobilise l'entourage, sollicite pour donner des conseils voire assister à des « répétitions générales ». La réussite des épreuves devient alors une véritable entreprise collective¹. Dans l'extrait suivant, Yohann évoque ses tentatives au concours de gardien de la paix. Il insiste, là encore, sur l'importance des efforts et des investissements consentis (préparation des épreuves écrites, entraînements pour les épreuves orales et sportives) pour être en mesure de s'acquitter du droit d'entrée exigé, efforts et investissement dont la « rentabilité » - les doutes répétés

1 De nombreux travaux montrent également cette dimension de la vocation, comme « affaire de famille », suscitant une mobilisation des proches. Voir par exemple Ravet (Hyacinthe), « Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculin », art. cité ; François (Pierre), « La vocation des musiciens : de l'illumination individuelle au processus collectif », art. cité, ou Lefèvre (Nicolas), « Construction sociale du don et de la vocation de cycliste », art. cité.

qu'il émet sur ses chances de réussite à l'issue des épreuves en témoigne – n'est jamais assurée. Il montre également que, tout au long de sa scolarité comme cadet de la République, il s'astreint à une forme d'auto-discipline, qui, au moins rétrospectivement, apparaît comme une stratégie pour présenter un « bon dossier » au jury.

Alors, le concours gardien, je l'ai passé une fois en tant que candidat externe et une fois en tant qu'ADS. En 2011 et 2012. J'ai bossé. Je m'étais inscrit à la prépa de Clermont¹. On reçoit des fascicules sur les fondamentaux scolaires, sur le questionnaire bac pro... On se fait corriger nos devoirs avec des aides, des conseils pour s'améliorer. C'est vraiment intéressant. Si on se donne du mal, on peut réussir. Mais il faut bosser !

Donc vous, vous bossez vraiment ?

Oh oui, je suis obligé ! En plus, je prenais des cours de Français avec une amie de la famille : orthographe, grammaire... Bon, la première fois, je me suis dit : « j'y vais pour voir ». [...] En externe, il y a plus de monde pour autant de places et le niveau est assez haut : il y a des gens qui ont Bac +2 , Bac +3, des masters. Moi, je n'ai que le Bac. Je vois bien la différence de niveau. Quand on discute avec quelqu'un qui a un BEP ou quelqu'un qui a un master, on le sent tout de suite ! [...] La deuxième fois [concours interne], quand je sors [des épreuves écrites], j'ai l'impression d'avoir raté. C'est une collègue [ADS] qui m'a annoncé que j'avais l'écrit. J'avais pas mal bossé l'écrit [...]. J'ai quasiment arrêté de vivre pendant toute cette période. Je m'étais fait un planning de révision et tout. Pour l'oral, j'étais moins stressé. En fait, à [l'école de police de Guersac, pendant sa scolarité en tant que cadet de la république], on avait demandé à être entraîné avec nos formateurs, de faire des répétitions à l'oral, de refaire le parcours [sportif]. Autrement, peut-être que je ne l'aurais pas eu. Ça a duré une journée, pour faire le sport et l'oral, dans des quasi conditions de concours, avec le directeur de l'école et tout. C'était génial. Ils ont fait tout pour nous mettre en condition : un débrief après l'oral... Ils m'ont dit : « Il faut justifier vos choix ! ». Moi, j'avais dit que je voulais être CRS. Mais je n'avais pas assez d'informations précises. J'avais des infos « Wikipedia », c'est tout. Je n'avais pas l'info vraiment. Ils m'avaient dit de parler plus fort, de ne pas trop trembler, de ne pas bouger le genou...

Et du coup, l'oral, le vrai ?

Ben, en fait, celui [d'entraînement] de Guersac était plus dur ! Là [aux oraux du

1 L'institut national de la formation de la police nationale, situé à Clermont-Ferrand, est chargé de l'élaboration des supports de cours utilisés par les formateurs en école de police ou en centre de formation. Il propose également un module de préparation à distance au concours de gardien pour les ADS.

concours], ils regardent notre dossier, le rapport sur la scolarité, sur la manière de servir. Ils ont déjà un *a priori*. [...] Il vaut mieux être correct dès le début. [...] Moi, j'avais un bon dossier, j'ai toujours bossé, toujours eu de bonnes notations... J'étais toujours prêt quinze minutes avant les cours. Je m'arrange toujours pour être « réglo », « pro », qu'il n'y ait rien à redire. Bon, mais à l'oral, ils n'ont pas de volonté de vous mettre à l'aise non plus, hein ! Ils ont essayé aussi de me déstabiliser. Par exemple, sur le fait d'élever la voix en intervention. Moi, je trouve que ça ne sert à rien. Mais, là, il faut justifier ! Mais je leur ai vite coupé l'herbe sous le pied. J'ai développé, j'ai expliqué, et tout. En fait, avec l'entraînement, je maîtrisais mon stress.

Si, chez Yohann, elle est intériorisée au point de donner lieu à l'adoption d'une ligne de conduite méthodique (un « planning »), relevant presque de l'ascèse (« J'ai quasiment arrêté de vivre »), la nécessité de ce « travail de soi » et « sur soi »¹ est connue et intégrée par tous. De même, aucun ne se dissimule le fait qu'il puisse ne pas *payer*.

Plus rares sont ceux qui envisagent d'autres *coûts* (voir aussi l'encadré n°19 : Les « risques du métier » : « coût » ou « avantage »?). Ainsi, Yohann et Olivier évoquent, sur un mode combinant résignation (« On le sait, c'est comme ça ») et enthousiasme, la probabilité élevée d'être affecté en Île de France à l'issue de la scolarité, ce qui, selon le premier, n'est « pas top au niveau de la vie privée » (« Paris, c'est bien quand on est jeune » dit-il aussi) mais est largement compensé par l'intérêt prêté aux missions dans cette zone (« Paris, c'est le plus intéressant professionnellement »).

Encadré n°19 : Les « risques du métier » : « coût » ou « avantage »?

Tous les candidats ou futurs candidats interrogés se représentent le métier de gardien de la paix comme un « métier à risques », dont l'exercice peut être dangereux. Et tous connotent positivement cette caractéristique prêtée au métier. La « prise de risques », plus ou moins calculée, n'apparaît alors pas comme un coût de l'activité mais bien comme un des éléments qui participent de son attractivité. On retrouve ici le *topos* de la « montée d'adrénaline ».

1 Darmon (Muriel), *Classes préparatoires, La fabrique d'une jeunesse dominante*, op. cit., p. 256.

Quelques-uns toutefois, comme Thomas, Yohann ou Olivier – le fait qu'ils soient tous trois ADS est d'ailleurs significatif : tout indique qu'ils ont intériorisé les prescriptions institutionnelles en la matière - , souhaitent visiblement ne pas apparaître comme des « têtes brûlées ».

Dans le premier extrait, Thomas fait ainsi de la sécurité du policier et de ses collègues une priorité en intervention. Le danger apparaît bien ici comme un coût consenti. Il raconte également ses premières expériences de maniement de l'arme. Dans l'extrait suivant, Yohann relate une interpellation et évoque les sentiments qu'elle lui a procurés, tout en précisant que la mise en danger doit être évitée. Il estime ensuite, sans s'en réjouir, que certaines situations exposées « font partie du métier ». On retrouve un discours similaire chez Olivier, lui aussi, par ailleurs, adepte de « l'adrénaline », mais qui montre bien que les « risques du métier » constituent également un coût à accepter. Comme Thomas, il insiste sur la nécessité (et les possibilités) de les réduire, faute de pouvoir les éliminer.

Je me sens en sécurité en fait. Ça, c'est quand même *top*, vous savez que les mecs, ils font attention à vous. Vous, de votre côté, vous faites attention à eux comme on vous a appris en école. Les mecs font attention à vous. Vous voyez comment eux agissent. [...] Qu'est-ce que c'est un bon flic ? Moi, je pense qu'un bon flic, c'est un mec qui travaille en sécurité et puis qui est bon parce qu'il arrive à arrêter le mec parce qu'il est doué, parce qu'il va ressentir le truc, il va le sentir partir, il va observer le comportement, il va tilter, et puis en même temps, tout ce qu'il va faire ne va pas mettre en danger ses trois collègues et ne va pas le mettre en danger lui-même. [...] Il faut faire attention, c'est bien de l'attraper mais c'est mieux de rester en vie.

[...] *Et ça, ça fait une drôle d'impression la première fois qu'on récupère une arme ?*

On ne l'a pas tous vécu pareil. Pour moi, c'était... Moi, en fait, au début, j'appréhendais beaucoup l'arme. J'avais limite peur de moi-même en fait à ce moment-là. Vous savez que vos gestes, c'est, que ça peut... Au début, j'étais super concentré, et, du coup, j'étais angoissé en fait. Mais, après, c'est pareil, on cache tous son angoisse à ce niveau-là parce qu'on ne veut pas qu'elle soit perçue par [le formateur], parce que si elle est perçue, on ne sait pas s'il va avoir de l'inquiétude à ce niveau-là. Pour moi, elle a vite disparu. Premier tir, deuxième tir, ensuite j'étais à l'aise. Mais le premier tir... [...] j'appréhendais un peu. En fait, c'est que c'est ultra-dangereux ! [...] Nous, à la fin, on appréciait le tir. Pour ceux qui étaient plutôt bons à être précis, à être rapide. Parce que c'est aussi le but de la formation. D'être vraiment en légitime défense [...]. Ensuite, je ne l'ai [l'arme] jamais sortie en service. Je pense que ma première sortie en service, j'aurais un peu les pétoches parce que... si je l'utilise, c'est que... ça ne serait pas bon du tout.

(Thomas)

On est appelé pour trois individus qui volaient régulièrement au Leclerc. On arrive et là, il y a un qui part. Ben là, je lui cours après, je le mets par terre, je lui mets les menottes. J'étais super content ! C'était l'image du policier que j'avais quand j'étais gosse. Super content ! Mais c'est la recherche de la montée d'adrénaline. Tous les policiers aiment ça !

Oui, le côté prise de risques ?

Oui, quand il faut réagir rapidement : mettre le 2 tons¹, rouler plus vite que d'habitude... On se met un peu en danger, il y a un peu de palpitant. Et ça, c'est intéressant. Après, est-ce qu'on peut dire « prise de risque » ?. C'est l'inverse qu'on apprend en formation et en service actif. On nous apprend qu'il vaut mieux laisser partir les mecs que se planter. [...] On utilise automatiquement ce qu'on a appris à l'école, ça évite de se faire mal, de faire mal aux autres. [...] Mais il y a des trucs, c'est flippant ! Les voitures caillassées, tout ça... Je le savais, hein, on était au courant avant de rentrer. On savait qu'on allait se faire insulter ou se faire tirer dessus. On le sait. Il faut faire attention, c'est le métier.

(Yohann)

Et le côté « risque » ?

On le sait tous, qu'il y a des risques. Dès l'inscription au concours. On le sait qu'en région parisienne, dans les quartiers, vous avez des personnes qui balancent des machines à laver des immeubles, des personnes qui veulent faire leur loi. Mais on nous apprend à gérer ces risques. Le déplacement en triangle, le positionnement... plein de petites choses qui font qu'on assure notre sécurité. Le « risque zéro » n'existe pas mais on peut les diminuer, par les techniques qu'on apprend. On ne va pas sur chaque intervention la fleur au fusil, à la découverte de l'inconnu.

(Olivier)

Parmi l'ensemble des enquêtés, Stéphanie est la plus encline à considérer que les coûts de la vocation ne se réduisent pas aux investissements requis pour obtenir le droit d'entrer dans l'institution.

Alors, si vous l'avez, ce concours, qu'est-ce que vous faites ?

Honnêtement, je ne sais pas ce que je fais. La police, je ne regrette pas d'y être entrée. J'adore que ce que je fais ! Mais c'est plus des raisons personnelles. Je ne me vois pas partir. Je sais très bien que les meilleures années, c'est à Paris. Mais lui [son compagnon, qui possède une petite entreprise dans la région], il n'est pas

1 Ce terme est utilisé pour désigner le gyrophare.

mobile, il ne peut pas laisser sa boîte. C'est juste ça qui bloque. Mais il y aura une solution ! [...] Je ferai des demandes dans tout le AA, le BB, le CC [elle cite les chiffres correspondants à des départements de la région, les plus proches de son domicile], pour essayer de rester proche de mon copain. En plus, on a des projets au niveau familial. Je me tracasse pas trop mais un peu.

Et si vous sortiez très bien classée¹, ça pourrait faciliter... ?

Je n'y crois pas trop. Il y en a beaucoup [des élèves-gardiens], ce sont des « têtes ». Il y en a qui ont des Bac +5. Moi, j'ai un niveau bac pro ! Tu ne rivalises pas contre ces gens-là. Ce n'est même pas possible. [...] Le concours, je le passerai mais ce que j'en ferai, je ne sais pas. Bon, déjà, ce n'est pas gagné que je l'ai. C'est assez dur, il y a pas mal de monde dessus. Bon, maintenant, ils disent qu'ils vont embaucher plein de monde. Il faut voir. [...] Bon, je n'ai pas vraiment de pression mais... On a un projet d'achat d'une maison avec mon copain donc le stress commence à monter.

L'évaluation que fait Stéphanie des coûts d'entrée dans la police est très liée à sa situation personnelle. En couple, avec un conjoint dont elle ne veut pas être trop éloignée, elle considère la mobilité géographique qu'elle risque fort de se voir imposer à l'issue de la scolarité en école de police, comme une contrainte importante. Malgré son attrait pour le métier et les satisfactions qu'elle retire du *travail* qu'elle fait en tant qu'ADS (au point qu'elle a intégré l'idée, commune parmi les policiers, que la région parisienne est un « terrain » particulièrement intéressant²), sa *vocation* entre en tension avec ses autres engagements, notamment conjugaux et familiaux, au point qu'elle s'oblige à envisager d'autres projets professionnels. Elle s'interroge en effet sur les opportunités que pourraient lui offrir la police municipale ou les entreprises de sécurité privée.

- 1 La période de scolarité des élèves-gardiens est ponctuée d'évaluations, dont les résultats donnent lieu à un classement au niveau national. Le rang obtenu par l'élève-gardien à l'issue de la scolarité détermine, sur le modèle de l'ENA, ses possibilités de choix d'affectation. Les premiers peuvent à la fois choisir leur lieu et leur service d'affectation (CRS, police judiciaire...) dans la liste des postes proposés. Les possibilités se restreignent à mesure que l'on « descend » dans le classement.
- 2 À de nombreuses reprises, on a pu le noter, des candidats ou des policiers déjà en poste depuis plusieurs années ont tenu des propos similaires. Paris et l'Île de France sont considérés comme particulièrement attractifs, au moins en début de carrière. Ils offriraient en effet une diversité en termes de missions et de services ainsi qu'une *intensité* dans le travail (plus d'« action ») que ne peuvent égaler d'autres zones d'affectation.

Quoique, à la différence de Stéphanie, leur insertion dans d'autres sphères de vie ne mette pas d'obstacle à leur entrée dans la police¹, les autres enquêtés envisagent également des possibilités professionnelles alternatives. S'il en est ainsi, c'est bien parce qu'ils sont conscients des grandes incertitudes qui planent sur le « retour sur investissement ». Leur engagement (auquel participent aussi leurs proches mobilisés) dans la préparation au concours (ou l'engagement qu'ils savent nécessaire et qu'ils sont prêts à consentir), témoignant de la « vigueur » de leur vocation et contribuant sans doute à la renforcer encore, peut – et ils le savent², sans que cela les conduise à réduire leur investissement³ – ne pas leur permettre de décrocher le droit tant convoité d'entrer dans l'institution policière.

1.2.2. ... qui impose de réfléchir à d' « autres futurs ».

Aussi convaincus qu'ils soient d'être *faits pour* le métier de gardien de la paix, les postulants, prenant acte des coûts actuels ou potentiels de leur vocation, se projettent néanmoins dans d'autres professions. Ces projections constituent des « vocations concurrentes » ou sont envisagées comme des « solutions de

1 La plupart des autres enquêtés sont célibataires au moment de l'enquête. Seul Mickaël vit avec sa compagne (étudiante). Il a fait le choix de se présenter au concours « Île de France » et se prépare donc à quitter Bréville, où il s'était installé pour rejoindre sa compagne. À aucun moment, il n'évoque ce départ probable comme présentant une difficulté pour elle. Brandon ne vit pas avec son amie. Il ne considère pas la mobilité qui pourrait lui être imposée comme une difficulté, soit parce que son amie, étudiante, envisage, elle aussi, d'entrer dans la police, soit parce qu'il se sent encore peu « tenu » par un engagement conjugal récent.

2 De ce point de vue, on peut relever, dans les propos de certains enquêtés issus des classes populaires (comme Brandon, Kevin ou Stéphanie), que l'« évaluation » des chances de réussite au concours emprunte un registre fataliste voire désenchanté, relevant d'une forme de sens pratique du classement, forgé par leurs expériences plus ou moins heureuses de la scolarité. Sur ce point, voir notamment Delay (Christophe), *Les classes populaires à l'école. La rencontre ambivalente entre deux cultures à légitimité inégale*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2011.

3 On pense ici à ces familles de jeunes danseurs classiques qui consentent à des investissements pouvant paraître démesurés par rapport aux chances de réussite de leur enfant. Voir Laillier (Joël), « Des familles face à la vocation. Les ressorts de l'investissement des parents des petits rats de l'opéra », *Sociétés contemporaines*, 2011/2, n°82, p. 59-83.

repli ». Dans tous les cas, elles sont orientées vers des professions (ou, plus rarement, des formations) en lien avec la sécurité et les métiers d'ordre.

Ainsi, plusieurs enquêtés (Antoine - qui, « si [son] niveau [scolaire] le [lui] permet », pourrait s'inscrire dans un BTS ou un DUT en rapport avec les métiers de la sécurité -, Arthur, Jérémy, Kevin - qui ne se voit pas faire autre chose qu'un « métier en uniforme » -, Tony) manifestent un attrait pour le métier de pompier professionnel, conforté par leur activité de pompier volontaire. Tous savent cependant que ce dernier ne recrute plus au moment de l'enquête¹.

Le métier de gendarme, presque toujours cité en même temps que celui de policier par ceux qui ont manifesté une vocation précoce pour les métiers d'ordre, oppose clairement deux groupes dans notre échantillon. Tandis que pour les uns (Antoine, Kevin, Léa – qui, bien que pompier volontaire, juge le métier de pompier professionnel « trop dur psychologiquement » notamment parce qu'il expose à la mort, particulièrement de jeunes enfants -, Olivier, qui n'a « jamais écarté la gendarmerie »), devenir gendarme (ou, parfois, plus généralement, militaire) est largement envisageable, d'autres (comme Brandon – qui, s'il ne parvient pas à réussir le concours interne, qu'il veut tenter autant de fois qu'il sera possible de le faire, cherchera un emploi en sécurité privée – ou, on l'a vu, Stéphanie) rejettent fortement cette possibilité. Ce qui distingue les premiers des seconds, c'est le rapport qu'ils entretiennent à la « vie en caserne ». Pour les uns, cette spécificité (acceptée sinon réellement appréciée : « ça ne me gêne pas », disent-ils souvent) explique la « priorité » qu'ils donnent à la police sur la gendarmerie dans la réalisation de leur vocation pour les métiers d'ordre ; pour les autres, elle constitue un obstacle rédhibitoire à une entrée dans l'institution gendarmique. Ainsi, Brandon, dont le père est gendarme, et qui a vécu douze ans dans une

1 La prise en compte de cette information a sans doute contribué à affermir leur vocation pour le métier de policier. D'une certaine manière, l'espace des métiers susceptibles de répondre à leurs aspirations compte en effet un « concurrent » de moins.

gendarmerie, dit qu'il « aime bien l'esprit militaire mais l'esprit caserne, non ». Il n'a pas apprécié de vivre constamment à proximité des collègues de son père et de leur famille. En outre, il préfère travailler en ville que dans les zones rurales.

De manière générale, pour chaque postulant au métier de gardien de la paix, il existe un espace hiérarchisé des futurs professionnels possibles, limité aux métiers de la sécurité. Pour certains d'entre eux, une autre profession que la profession policière (celle-ci exerçant en effet un attrait égal ou presque à l'attrait exercé par celle-là) peut prétendre aux positions les plus élevées dans cet espace. Cela conduit parfois ces derniers à se porter candidats (ou à envisager de le faire, comme Léa qui pense se présenter au concours de gardien et au concours de contrôleur des douanes) à l'une et à l'autre, comme Yohann, qui s'est présenté au concours de gardien de la paix et au concours de sous-officier de gendarmerie. Sa réussite aux deux concours lui permet alors de choisir la police, après un calcul « rationnel » des coûts et des avantages des deux postes qui lui sont ouverts (voir également l'encadré n°20 : « Concurrence vocationnelle » et arbitrage rationnel).

Encadré n°20 : « Concurrence vocationnelle » et arbitrage rationnel

Parallèlement au concours de gardien de la paix, Yohann s'est présenté au concours de sous-officier de gendarmerie. Peu de temps avant d'apprendre qu'il était reçu au premier, il a su qu'il avait réussi le second. Il a donc dû prendre la décision d'opter pour un poste ou l'autre.

Donc hier, j'avais une décision à prendre ! Alors, j'ai fait un tableau ! D'un côté, les points positifs de la gendarmerie, de l'autre les points négatifs. Et pareil pour la police. Du côté de la gendarmerie, les points positifs : bon, c'est cadré, discipliné, il y a un côté militaire que j'aime bien. On a un logement de fonction, le salaire est bien... Et puis, il y a plus de possibilité d'évolution. Les inconvénients : la vie en caserne, les astreintes, les mutations obligatoires. En fait, la gendarmerie, c'est plus intéressant professionnellement mais pour la vie privée, il vaut mieux choisir la police. La gendarmerie, c'est un métier de passionné ! Ils sont gendarmes tout le temps ! En police, quand on a fini le travail, c'est rare qu'on soit

rappelé. Et puis, il y a le contexte. J'aurais pu travailler à la campagne mais je préfère la ville. En gendarmerie, même si les territoires sont très étendus, il se passe moins de choses, et puis il faut le temps d'y aller... Par contre, le gendarme fait tout de A à Z. Alors, qu'en police, c'est très spécialisé. En fait, le choix de la police, c'est plus pour le côté vie privée.

On voit d'abord, dans cet extrait, que la vocation de Yohann pour les métiers permettant de « servir » et de faire œuvre de « justice » en luttant contre la délinquance aurait pu s'épanouir dans la police comme dans le gendarmerie. C'est pourquoi il s'est présenté aux deux concours. Cette stratégie a été doublement payante : elle lui a permis d'optimiser les « coûts » de la préparation (il signale en effet, à un autre moment de l'entretien, que le travail auquel il s'est astreint était adapté aux deux concours) et d'en retirer les gains maximaux (puisqu'il a réussi les deux). On comprend également que le choix qu'il a fait de se tourner vers la police s'est opéré de manière très rationnelle, à l'issue d'un véritable calcul coût-avantage, au terme duquel les considérations « matérielles » (confort de vie) ont primé sur l'intérêt strictement professionnel.

Pour d'autres postulants, le métier de gardien de la paix occupe seul la position la plus élevée dans l'espace des futurs possibles. Les autres professions sont alors des « solutions de repli », faute de mieux. On peut, à ce propos, remarquer que la profession de policier municipal est non seulement très rarement citée (moins souvent, par exemple, que les emplois dans la sécurité privée) mais encore qu'elle occupe une position plutôt basse dans la hiérarchie des métiers envisageables, le policier municipal étant considéré comme une sorte de « simili-policier », doté de pouvoirs limités et cantonné à des missions de moindre intérêt et de moindre « envergure »¹.

Que la profession policière occupe sans partage la position la plus élevée dans leur espace des futurs possibles ou qu'elle subisse la concurrence d'autres métiers d'ordre, la vocation qu'elle inspire, loin d'être assimilable à une forme

1 Sur les motivations initiales des policiers municipaux et leur rapport à la police nationale, voir Malochet (Virginie), « La socialisation professionnelle des policiers municipaux en France », *Déviance et société*, 2011/3, vol.35, p. 415-438.

d'attraction irrationnelle, vécue sur le mode de la « passion » à laquelle on sacrifierait tout, est, en quelque sorte, raisonnable et raisonnée. Elle est, certes, au fondement des investissements importants que les postulants sont prêts à consentir, mais elle ne rend pas insensible aux autres coûts qu'elle est susceptible d'engendrer et, surtout, elle ne rend pas aveugle aux difficultés soulevées par le niveau élevé du droit d'entrée, à la faiblesse des chances de réussite et à l'incertitude sur la rentabilité des investissements nécessaires qui en découlent. Elle n'interdit pas, *in fine*, que soient envisagés d'autres futurs professionnels ni que soient menées des stratégies visant à se créer des alternatives ou des « portes de sortie »¹.

*

* *

Si nous ne pouvons affirmer, comme se risque à le faire Christian Chevandier, que « *tous les policiers font ce métier pour défendre la veuve et l'orphelin* », ou qu'à la différence des postiers qui « *expliquent pour la plupart l'être devenus par hasard* », « *jamais un policier [...] ne tiendrait des tels propos* »², notre enquête montre que, parmi ceux qui se présentent au concours de gardien de la paix ou ont de grandes chances de le faire dans un futur proche, ils sont sans

1 Sous ce rapport, les aspirants policiers se différencient quelque peu des jeunes se destinant à une carrière de cycliste, dont le « choix » acquiert progressivement, selon Nicolas Lefèvre, une « évidence [...] qui frôle l'inéluctabilité » et qui sont placés dans des « conditions objectives et subjectives faisant que le choix pour un autre métier que celui de coureur cycliste s'est amenuisé progressivement au cours de la trajectoire de jeune coureur au point de ne plus se poser » (Lefèvre (Nicolas), « Construction sociale du don et de la vocation de cycliste », art.cité, p. 48 et 49). Pour les candidats au poste de gardien de la paix, le « choix » qui devient progressivement « inéluctable » est celui de se destiner aux métiers d'ordre.

2 Chevandier (Christian), « Vocation professionnelle : un concept efficient pour le XXème siècle ? », art. cité, p. 97 et 98. C'est nous qui soulignons. Les travaux déjà cités de Geneviève Pruvost et de Dominique Monjardet tendent d'ailleurs à démentir cette affirmation.

doute une minorité à ne considérer ce métier que comme un moyen parmi d'autres d'échapper au chômage ou d'obtenir un emploi offrant des conditions salariales et statutaires satisfaisantes. Pour beaucoup d'entre eux - et le fait que le recrutement soit devenu, ces dernières années, très sélectif ne peut que jouer en ce sens -, l'entrée dans le métier est envisagée sur un mode vocationnel, dans la mesure où ce sont bien les missions associées au poste qui attirent. Après avoir caractérisé ce *par quoi* les postulants sont attirés, il convient de se demander *pourquoi* ils le sont.

2. Être prédisposé : socialisation et inclination pour la police

« Dire » sa vocation policière, c'est emprunter trois registres combinées de justification : on veut être *au service d'autrui*, être *dans l'action*, voire « sous adrénaline » et *faire respecter la Loi, punir les délinquants*. Nous faisons ici l'hypothèse que ces aspirations ont une *histoire*, qu'elles s'acquièrent et se construisent, qu'elles résultent de dispositions forgées par les expériences socialisatrices. Sans méconnaître le risque que court l'analyse dispositionnelle « trop systématique »¹, il s'agit bien de montrer qu'au-delà des variables sociodémographiques qui influent sur la probabilité que le métier de gardien de la paix soit considéré comme un futur possible (voir le chapitre précédent), la vocation policière est le produit de trajectoires biographiques particulières qui distinguent les postulants de tous les jeunes qui ne ressentent pas cette appétence.

1 Suaud (Charles), « La force des destins d'institution. Analyse comparée en monde clérical et sportif », in Chantegros (Stéphane), Orange (Sophie), Pégau die (Adrien) et Rougier (Cyrille) (coord.), *La fabrique biographique*, Limoges : Presses universitaires de Limoges, 2012, p. 44. Dans le même article, Charles Suaud s'interroge : « peut-on se tromper à dire que tel individu avait les dispositions à faire ce qu'il fait puisqu'il l'a fait ! » (*Ibid.*, p. 43)

Nous montrerons que la combinaison de relations entretenues avec des personnes travaillant dans les métiers d'ordre, d'un rapport particulier à la règle et à la discipline, de dispositions « altruistes » alliées à une forme d'« énergie », crée les conditions d'émergence de la vocation policière.

2.1. La police : entre proximité et affinité

Selon l'« Enquête 2008 sur les valeurs des Européens » (*European Values Survey* ou EVS), 66,5% des Français âgés de 18 à 30 ans interrogés disent avoir « une grande » ou « une certaine confiance » dans la police. Ces chiffres sont proches de ceux obtenus par l'enquête du Cevipof « présidentielle post-électorale 2007 » qui indique que 61% des 18-24 ans et 73% des 25-34 ans ont confiance dans la police. L'enquête « Polis-autorité » menée en 2012 auprès d'élèves de l'enseignement secondaire des agglomérations grenobloises et lyonnaises fournit, elle aussi, des résultats comparables¹. Par ailleurs, un sondage réalisé par l'IFOP en 2012, intitulé « Les Français et leur police », indique qu'à la question « Quel sentiment vous inspire spontanément la police ? », et devant choisir entre confiance, inquiétude, sympathie ou hostilité, 36% des 18-34 ans citent la confiance (44% de l'ensemble des répondants), 23% l'inquiétude (22% de l'ensemble des répondants), 19% la sympathie (20% de l'ensemble des répondants) et 11% l'hostilité (6% de l'ensemble des répondants). De ce point de vue, on peut sans doute considérer que les candidats à l'entrée dans la police nationale se distinguent de l'ensemble des jeunes, en étant plus nombreux (voire beaucoup

¹ 65,9% des répondants scolarisés dans l'agglomération grenobloise et 61,5% de ceux qui sont scolarisés dans l'agglomération lyonnaise disent avoir confiance dans la police (source : *Enquête « POLIS-autorité » : premiers résultats*, Données du rapport à l'attention de l'Éducation Nationale, 2013. Cette enquête menée en France par Sébastien Roché s'inscrit dans le projet ANR : « Police and Adolescents in Multi-Ethnic Societies Interactions and Mutual Perceptions between Police Forces and (Minority) Adolescents in France and Germany »).

plus nombreux) à lui faire confiance, à lui témoigner de la « sympathie » et beaucoup moins nombreux à lui être « hostiles » ou à la considérer avec « inquiétude ».

2.1.1. Une perception positive de la police...

Tous ceux que nous avons interrogés évoquent en effet les sentiments positifs que leur inspire la police, parfois depuis leur enfance.

Et quel regard vous portez sur la police ? Quand on est jeune, on n'a pas forcément un regard très...

Ah, non, non. Ils font leur métier. [...] Petit, je les regardais bien.

(Arthur)

Ça m'a toujours plu. Moi, la police passe, je la regarde avec le sourire. Je ne les regarde pas en me disant « Putains de flics » comme une personne sur deux, je dirais. [...] J'ai toujours aimé qu'ils soient là, je me sens bien. Ça m'attire. C'est difficile à expliquer.

(Thomas)

Pour autant, ils n'occulent pas le fait que les policiers peuvent faire usage de la violence. Ils ne nient pas non plus l'existence de comportements « discutables ». Ils ont néanmoins tendance à les justifier, à en minorer l'importance ou à en proposer des explications qui ne nuisent pas à l'image de la police.

La répression, je ne vois pas ça dans l'idée d'embêter mais plutôt dans l'idée de sécuriser. C'est pour sécuriser. Je trouve que c'est important. De toutes façons, maintenant, les gens, ils ont besoin de... d'avoir cette répression-là pour réagir. Les gens, sinon, ils s'en foutent. Il le faut.

Parfois, on dit que, dans les BAC, ils en font un peu trop, ils font un peu les cow-boys, ils sont un peu violents alors que ce n'est pas forcément utile. Vous en pensez quoi de ça ?

Je ne les ai vus qu'une fois intervenir. [...] Ils n'en ont pas fait trop. Après, il faut voir aussi comment ceux qu'ils arrêtent réagissent. Quand on va à [nom du commissariat central de Bréville] et qu'on voit un mec qui se cogne dans les murs et qui leur dit qu'il dira à tout le monde que ce sont eux qui l'ont tapé, je ne trouve pas ça... Je trouve qu'on les fait passer un peu pour des ripoux alors que... Je ne dis pas qu'il n'y en a pas mais...

(Jérémy)

Être CRS, ça veut dire aussi les coups de matraque...

Ah oui, ben oui ! Mais après, je ne vois pas trop le métier comme... Je vois plutôt le métier comme de la sécurité et de la prévention. Il y en a peut-être d'autres qui le voient comme « donner des coups » mais moi, je ne le vois pas comme ça. Non. Après, c'est sûr, quand il y a une manifestation, il peut y avoir des coups de matraque et tout, mais ça peut bien se passer. [...] Quand on voit comment un dispositif est fait... Il y avait le Président Nicolas Sarkozy qui était venu à côté de chez moi, j'avais été le voir. Et il y avait tous les CRS, la gendarmerie et ça m'avait impressionné...

De voir comment c'était organisé ?

Ouais. [...] C'est des choses comme ça qui m'intéressent. [...] Quand je vois des émissions sur la BAC, par exemple à Paris, je suis impressionné. Ils sont vraiment au premier plan de l'action.

[...] Et le côté un peu... vous voyez les images qu'on peut avoir parfois de la BAC qui arrive à fond sur un groupe de jeunes qui n'ont pas forcément fait quoi que ce soit, qui les secoue un peu... Vous en pensez quoi ?

Je pense que quand ils font ça, c'est qu'ils ont des raisons. Ils ne s'en prendront pas comme ça à des jeunes pour rien. Ils doivent avoir des raisons pour faire ça. Après, moi je dis que si les jeunes ont des choses à se reprocher, c'est normal qu'ils fassent ça. [...] S'ils courent, c'est qu'ils ont quelque chose à se reprocher.

(Kevin)

On dit par exemple que les policiers, ils font souvent du contrôle au faciès. Qu'est-ce que vous pensez de ça ?

Je suis d'accord. Moi, j'ai des amis qui sont d'origine étrangère et combien de fois, ils se sont fait contrôler alors qu'ils n'avaient rien fait de mal ! Non, pour moi, ce n'est pas au faciès qu'il faut le faire. Non. Je ne suis pas d'accord avec ça.

Vous pensez qu'il y aurait quelque chose comme une forme de racisme dans la police ?

Pas forcément du racisme. Mais je pense aussi qu'ils sont formés à ça. Ben, nous, on avait un formateur, ce n'était pas du racisme. On voyait très bien que ce n'était pas du racisme mais il nous racontait que, dans sa carrière, il y avait untel - et, à chaque fois, il rajoutait « d'origine maghrébine », machin... Ils ont une tendance. Je ne sais pas pourquoi. Mais ce n'est pas forcément du racisme.

(Léa)

Cette image positive de la police, parfois puisée dans les films, les séries ou les reportages télévisés (« Je regardais les films policiers. C'est un truc qui m'attirait », dit ainsi Stéphanie), résulte aussi de l'expérience concrète de relations avec des personnes de leur entourage (extra-professionnel ou extra-scolaire) appartenant à la police nationale ou exerçant, tout au moins, un métier d'ordre¹.

2.1.2. ... encouragée par le contexte relationnel

Le tableau ci-dessous permet de se représenter cette proximité avec les métiers d'ordre qu'entretiennent tous les postulants rencontrés, proximité que mettent aussi en évidence les enquêtes *Quest2008* et *Quest2011*².

Relations...	... avec des membres la police nationale	... avec des membres d'autres institutions liées aux métiers d'ordre.
Antoine		En tant que pompier-volontaire
Arthur		En tant que pompier-volontaire
Brandon	Une cousine dans la police ³	Un père gendarme
Jérémy		En tant que pompier-volontaire Un père pompier professionnel
Kevin		En tant que pompier-volontaire Une cousine dans la police municipale
Léa	Un oncle et un cousin dans la police	
Mickaël	Un frère policier	
Olivier	Parrain policier, un voisin policier	

1 Geneviève Pruvost et Ionela Roharik estiment que 44,2% des officiers et gardiens de la paix ont au moins un membre de leur famille proche ou éloignée dans la profession (Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 287).

2 18,8% des répondants à *Quest2008* et 14,9% des répondants à *Quest2011*, ont au moins un membre de leur famille la plus proche (père, mère, frère, sœur) exerçant un métier d'ordre. Ils sont respectivement 45% et 60,4% en 2008, 44,3% et 71,1% en 2011 à avoir au moins un membre de leur famille plus éloignée ou à avoir un ami exerçant un métier d'ordre.

3 L'amie de Brandon suit par ailleurs des études de droit pour devenir lieutenant de police.

Stéphanie		En tant que pompier-volontaire. Un ami de sa famille dans les douanes, un autre pompier. Une sœur dans la sécurité privée.
Thomas	Une tante dans la police	
Tony		Un grand-père militaire
Yohann	Un ami de ses parents policier	

Dans le cadre de ces interactions répétées (il ne s'agit pas ici de simples « connaissances ») avec des personnes exerçant des métiers d'ordre, ce sont rarement des encouragements explicites et directs à devenir policier que les enquêtés reçoivent. Ces personnes participent plutôt à « inscrire le métier policier dans le champ des possibles » par « leur seule présence »¹ et à le rendre attractif grâce aux anecdotes racontées et aux récits d'expériences professionnelles. Le cas de Mickaël est exemplaire de ce point de vue.

Mon frère [aîné] est gardien de la paix. Il est gardien de la paix depuis 4 ans. Avant ça, il était ADS. Donc ça doit faire 6 ou 7 ans qu'il est dans la police nationale. C'est aussi d'avoir ses récits qui m'a..., c'est lui aussi qui m'a un peu transmis l'envie de participer à ce concours. [...] C'est vrai que mon frère m'a quand même inspiré, on va dire. Il m'explique bien et c'est vrai que c'est intéressant. Quand il me parle de son travail, c'est intéressant. [...] Il a tourné dans différents services et tous les postes qu'il a occupés l'ont toujours passionné et moi je me retrouve complètement dans ce qu'il fait et je me vois vraiment intégrer la police pour baigner dans cette ambiance qu'il vit au quotidien.

Ces personnes, qui participent ainsi à transmettre l'attrait pour la police ou, tout au moins, pour les métiers d'ordre, contribuent parfois à la consolidation voire à la concrétisation de la vocation, en informant sur les modalités du recrutement et en apportant une aide dans le travail de préparation du concours. Ainsi, Thomas et Brandon prennent connaissance de l'existence du statut d'ADS

1 Pruvost (Geneviève) et Roharik (Ionela), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », art. cité, p. 287 et 288.

l'un par sa tante, l'autre par sa cousine, toutes deux membres de la police nationale, et reçoivent de leur part des conseils pour préparer les entretiens de recrutement. C'est également le cas de Mickaël et d'Olivier, qui témoignent de la mobilisation de leurs proches (le frère pour l'un, le parrain pour l'autre, tous deux policiers) dans leur réussite au concours.

La décision de s'engager dans le processus de concrétisation de leur vocation reçoit par ailleurs toujours l'approbation – sans doute nécessaire¹ - des parents des postulants. Certains enquêtés parlent même de la « fierté » éprouvée par leurs parents de voir leur enfant se consacrer avec énergie à l'aboutissement de son projet (comme les parents d'Arthur ou d'Olivier) et/ou chercher à rejoindre une institution pour laquelle ils ont eux-mêmes de l'estime (Brandon, Yohann). Cette fierté s'accompagne parfois d'une certaine appréhension face aux risques présumés que comporte la carrière policière (Brandon, Yohann, Thomas).

Ils [ses parents] trouvent très bien que j'ai toujours aimé ça et que je n'ai jamais voulu changer. [...] Ils savent que je suis sérieux par rapport à ça et du coup, ils me suivent.

(Arthur)

Ma famille proche est au courant depuis très longtemps [de son souhait de rentrer dans la police]. Ils sont contents. Ils sont fiers de voir que je me donne les moyens de faire ce que je veux faire.

(Olivier)

Ma grand-mère [chez qui vit Brandon] a peur. Tous les matins, elle me dit : tu me fais un bisou avant de partir. Ouais, elle a peur. [...] Mais elle est contente quand même. Elle est fière, elle dit à tout le monde que je suis dans la police.

(Brandon)

Mes parents sont très contents. Ils ont une bonne image de la police. Ils sont fiers de moi, je dirais. Bon, après, il y a peut-être un peu de stress aussi. Ils ont un peu peur. Ils ont des *a priori* sur Paris aussi : les bandes, les jeunes des cités...

(Yohann)

1 À propos des femmes clarinettes, Hyacinthe Ravet note ainsi : « C'est qu'une vocation ne semble pouvoir naître que lorsque [...] l'environnement social la tolère[e] » (Ravet (Hyacinthe), « Devenir clarinettes », art. cité, p. 67).

Ce qui est drôle, c'est que c'est mon père qui est le plus effrayé. [...] Lui, il s'imagine que c'est la bagarre dans la cité tous les jours. [...] Ma mère, les premières nuits, c'était un peu dur mais maintenant ça va mieux.

(Thomas)

L'annonce de leur décision est parfois reçue avec moins d'enthousiasme de la part de leurs amis. Certains enquêtés évoquent ainsi les moqueries amusées qu'elle a pu susciter et le travail de justification qu'ils ont alors entrepris (« face aux critiques, je dis que je fais un métier que j'aime » dit Olivier), avec succès en général. Thomas avoue cependant n'avoir pas dit - « pour éviter les embrouilles » - qu'il était ADS à ceux qu'il appelle d'« anciennes connaissances de collègue », marquant ainsi la distance qui le sépare de camarades « qui n'ont pas tous fait les bons choix ». Il ajoute avec humour qu'« ils l'apprendront un jour », « quand [il] les retrouver[a] au poste ».

D'une manière générale, tous les enquêtés évoluent dans des cercles de sociabilité amicale dans lesquels leur vocation est au mieux bien reçue et au moins acceptée. « Ils respectent ma décision. Mais j'en ai aussi [des amis] qui ont des réactions positives, qui me disent : "je trouve que c'est un beau métier" » dit ainsi Yohann.

Si, dans l'ensemble, leurs amis ne sont pas « réfractaires à la police » selon l'expression employée par Olivier, ce n'est peut-être pas tout à fait un hasard. Les jeunes candidats à l'entrée dans la police que nous avons interrogés entretiennent en effet un rapport particulier à la loi, à l'ordre et à la discipline.

2.2. L'ordre, la règle et la discipline

Les données tirées des enquêtes par questionnaire *Quest2008* et *Quest 2011*, d'une part, du *corpus* d'entretiens d'autre part, livrent des éléments convergents,

indiquant que les candidats au métier de gardien de la paix font preuve d'un légalisme particulièrement développé, qui les distingue des jeunes de leur âge. Cet attachement à la Loi n'est pas seulement « théorique » : il s'actualise aussi en pratique. Il se double d'une relation particulière à la discipline.

2.2.1. L'attachement à la Loi et à la règle

Les enquêtes *Quest2008* et *Quest2011* mettent en évidence, de manière frappante, le légalisme dont font preuve les répondants (tableau n°18)¹.

Tableau n°18 : Le jugement des candidats sur les comportements répréhensibles par la loi (en %)

(La question était : « Personnellement, comment jugez-vous les comportements suivants ? »)

		Complètement inacceptable	Plutôt inacceptable	Acceptable dans certaines conditions	Complètement acceptable	NR	Total
1a. Conduire son véhicule sans ceinture de sécurité.	<i>Quest2008</i>	67,8	24,8	5,4	0,7	1,3	100
	<i>Quest2011</i>	59,8	29,9	8,2	1,0	0,7	100
	Ensemble	64,6	26,8	6,5	0,8	1,1	100

1 Certaines questions posées aux candidats interrogés cherchaient à mettre en évidence ce que l'on pourrait appeler leurs « valeurs ». L'exercice est évidemment périlleux. L'enquête par questionnaire ne peut en effet que collecter des opinions, dont on suppose qu'elles manifestent l'adhésion à certaines valeurs, ce qui, à juste titre, peut toujours être critiqué et doit, à tout le moins, inciter à la circonspection. Il faudrait, en outre, évoquer toutes les limites d'ordre épistémologique rencontrées par les enquêtes d'opinion. Elles ont été soulignées de manière particulièrement claire par la critique sociologique des sondages. On pense bien sûr à l'ensemble des travaux inspirés de l'article de Pierre Bourdieu mettant frontalement en question la notion d'« opinion publique » (Bourdieu (Pierre), « L'opinion publique n'existe pas », art. cité). Voir également Bourdieu (Pierre), « Le sondage, une "science" sans savant » in *Choses dites*, Paris : Minuit, 1987 et Champagne (Patrick), *Faire l'opinion, Le nouveau jeu politique*, Paris : Minuit, 1990. Dans le cas présent toutefois, les questions posées aux enquêtés ne sont pas étrangères à celles qu'ils peuvent eux-mêmes être amenés à se (voir) poser. Ceci dit, les conditions d'administration des questionnaires et la taille réduite des échantillons obligent à une interprétation prudente des résultats. Comme nous le verrons, les entretiens font cependant écho aux observations que nous pouvons faire ici.

1b. Héberger un individu entré clandestinement sur le territoire.	Quest2008	47,7	31,5	18,8	0,0	2,0	100
	Quest2011	44,3	36,1	17,5	0,0	1,0	100
	Ensemble	46,4	33,3	18,3	0,0	1,6	100
1c. Consommer du cannabis.	Quest2008	77,2	18,1	3,4	0,0	1,3	100
	Quest2011	69,1	26,8	2,1	0,0	1,0	100
	Ensemble	74,0	21,5	2,9	0,0	1,2	100
1d. Ne pas payer son stationnement lorsqu'on doit le faire.	Quest2008	20,1	52,3	24,8	0,7	1,3	100
	Quest2011	14,4	61,9	20,6	0,0	2,1	100
	Ensemble	17,9	56,1	23,1	0,1	1,6	100
1e. Fumer dans une gare.	Quest2008	37,6	47,0	13,4	0,0	2,0	100
	Quest2011	36,1	49,5	11,3	2,1	1,0	100
	Ensemble	37,0	48,0	12,6	0,8	1,6	100
1f. Tenir des propos racistes.	Quest2008	94,6	4,0	0,7	0,0	0,7	100
	Quest2011	94,8	3,1	1,0	0,0	1,0	100
	Ensemble	94,7	3,6	0,8	0,0	0,8	100
1g. Occuper illégalement une entreprise lors d'une grève.	Quest2008	22,8	37,6	36,2	2,0	1,3	100
	Quest2011	17,5	38,1	43,3	0,0	1,0	100
	Ensemble	20,7	37,8	39,0	1,2	1,2	100
1h. Tagger le mur d'un bâtiment public.	Quest2008	81,2	16,8	0,7	0,0	1,3	100
	Quest2011	77,3	19,6	2,1	0,0	1,0	100
	Ensemble	79,7	17,9	13,0	0,0	1,2	100
1i. Détruire des cultures parce qu'elles contiennent des OGM.	Quest2008	32,2	47,7	15,4	3,4	1,3	100
	Quest2011	33,0	50,5	11,3	1,0	4,1	100
	Ensemble	32,5	48,8	13,8	2,5	2,4	100
1j. Ne pas déclarer tous ses revenus pour payer moins d'impôt.	Quest2008	67,8	28,2	2,7	0,0	1,3	100
	Quest2011	62,9	33,0	2,1	1,0	1,0	100
	Ensemble	65,9	30,1	2,5	0,4	1,2	100
1k. Faire la fête bruyamment, la nuit, dans la rue.	Quest2008	32,9	42,3	22,8	0,7	1,3	100
	Quest2011	28,9	37,1	30,9	1,0	2,0	100
	Ensemble	31,3	40,2	26,0	0,8	1,6	100
1l. Faire « sauter » ses contraventions par un ami policier.	Quest2008	24,8	40,9	32,2	0,0	2,0	100
	Quest2011	26,8	37,1	30,9	4,1	1,0	100
	Ensemble	25,6	39,4	31,7	1,6	1,6	100
1m. Conduire son scooter sans casque.	Quest2008	85,2	12,1	0,0	0,7	2,0	100
	Quest2011	81,5	11,3	1,0	0,0	3,1	100

	Ensemble	83,7	11,8	0,4	0,4	2,4	100
1n. Rouler à 150 km/h sur une autoroute	<i>Quest2008</i>	50,3	38,3	8,7	1,3	1,3	100
	<i>Quest2011</i>	45,4	40,2	13,4	0,0	3,1	100
	Ensemble	48,4	39,0	10,6	0,8	2,0	100
1o. Faire des travaux de bricolage « au noir » chez des particuliers.	<i>Quest2008</i>	24,8	36,9	32,2	3,4	2,7	100
	<i>Quest2011</i>	16,5	42,3	32,0	7,2	2,0	100
	Ensemble	21,5	39,0	32,1	4,9	2,4	100
1p. Se montrer irrespectueux avec un contrôleur de train.	<i>Quest2008</i>	88,6	10,1	0,0	0,0	1,3	100
	<i>Quest2011</i>	79,4	16,5	3,1	0,0	1,0	100
	Ensemble	85,0	12,6	1,2	0,0	1,2	100

Source : *Quest2008* et *Quest2011*.

En effet, aucun des délits ou infractions qui étaient soumis à leur jugement n'est considéré comme « complètement acceptable » par plus de 5% des répondants. La plupart sont même jugés « complètement acceptables » par moins de 1% des répondants. Symétriquement, ils sont jugés inacceptables (« complètement ou plutôt inacceptables ») dans une proportion qui dépasse toujours 60%¹.

Certains comportements légalement répréhensibles rencontrent toutefois une certaine tolérance (modalité « acceptable dans certaines conditions ») ou sont jugés avec une sévérité modérée (modalité « plutôt inacceptable »). On peut les regrouper en deux grandes catégories. On trouve d'abord (tous) les comportements s'apparentant à des formes collectives ou individuelles de désobéissance civile², considérés comme légitimes par leurs auteurs : il s'agit notamment de l'occupation illégale d'une entreprise lors d'une grève (« plutôt inacceptable » pour 37,8% des répondants et « acceptable dans certaines

1 La seule exception concerne l'occupation illégale d'une entreprise en cas de grève qui est jugée inacceptable à 58,5% de l'ensemble des répondants de *Quest2008* et *Quest2011* et par 55,6% des seuls répondants à *Quest2008*.

2 On admettra que, si tous les comportements légalement répréhensibles peuvent être jugés légitimes par leur auteur, certains engagent moins que d'autres des visions concurrentes de l'« intérêt général ».

conditions » pour 39% de l'ensemble des répondants, pour 43,3% des répondants à *Quest2011*), de la destruction de cultures OGM¹ (« plutôt inacceptable » pour 48,8% des répondants et « acceptable dans certaines conditions » pour 13,8% d'entre eux), ou de l'hébergement d'un immigré clandestin (« plutôt inacceptable » pour 33,3% des répondants et « acceptable dans certaines conditions » pour 13,8% d'entre eux). Ce sont ensuite les infractions mineures sans victime directe ou n'occasionnant pas de dommages importants, le plus souvent punies d'une contravention² : c'est le cas du non-paiement du stationnement (« plutôt inacceptable » pour 56,1% des répondants et « acceptable dans certaines conditions » pour 23,1% d'entre eux), du recours à un ami policier pour annuler une contravention (« plutôt inacceptable » pour 39,4% des répondants et « acceptable dans certaines conditions » pour 31,7% des répondants), des travaux de bricolage non déclarés (« plutôt inacceptables » pour 39% des répondants et « acceptables dans certaines conditions » pour 32% des répondants) et du tapage nocturne à caractère festif sur la voie publique (« plutôt inacceptable » pour 40,2% des répondants et « acceptable dans certaines conditions » pour 26% d'entre eux).

Certains comportements sont, à l'inverse, jugés « complètement inacceptables » dans des proportions très importantes. Ils incluent, sans s'y réduire, l'ensemble des délits les plus lourdement condamnés soumis à leur jugement. C'est tout particulièrement le cas des propos racistes (jugés « complètement inacceptables » par près de 95% des répondants), des insultes proférées à l'encontre d'un contrôleur de train (jugées « complètement inacceptables » par 85% des répondants), du non-port du casque (« complètement inacceptable » pour 83,7% des répondants), des *tags* (« complètement

1 Organismes génétiquement modifiés.

2 Mais, à la différence de la première catégorie, toutes les infractions concernées ne font pas l'objet d'une telle mansuétude, notamment quand elles présentent un risque pour l'intégrité physique de leur auteur ou d'autrui : le non-port du casque et, dans une moindre mesure, l'excès de vitesse sont ainsi jugés sévèrement par la majorité.

inacceptables pour 79,7% des répondants) et de la consommation de cannabis (« complètement inacceptable » pour 74% des répondants). Parmi ces comportements faisant l'objet d'un jugement sévère, on peut signaler que figurent des actes généralement prêtés prioritairement aux jeunes (consommation de cannabis, tags par exemple).

Cette sévérité globale à l'égard des actes légalement répréhensibles distingue-t-elle les candidats à l'entrée dans le métier de gardien de la paix de l'ensemble des jeunes ? Il n'est pas aisé, faute de données comparables termes à termes, de répondre à cette question. En la matière, les principales sources d'informations que nous pouvons mobiliser sont constituées de diverses enquêtes d'opinion, et notamment l'« enquête sur les valeurs des européens », réalisée tous les neuf ans depuis 1981, à laquelle contribue, pour la France, l'Association pour la recherche sur les systèmes de valeurs (ARVAL).

Les données disponibles les plus comparables avec celles des enquêtes *Quest2008* et *Quest2011* paraissent alors indiquer que les jeunes Français sont, dans leur majorité, moins « légalistes » que les candidats à l'entrée dans la police nationale (tableau n°19). Sur les quatre questions pour lesquelles la comparaison est possible, les premiers semblent témoigner d'une plus grande tolérance que les seconds.

Tableau n°19 : Le rapport à la Loi. Jeunes et candidats : éléments de comparaison

Part (en %) de ceux qui...	<i>Quest2008</i> et <i>Quest2011</i>	Part de ceux qui	EVS 2008*
Estiment inacceptable de consommer du cannabis	95,5	Estiment inacceptable de prendre de la drogue (marijuana ou haschisch)	75,4

Estiment inacceptable de ne pas déclarer tous ses revenus pour payer moins d'impôt	96,0	Estiment inacceptable de tricher dans sa déclaration d'impôt	74,8
Estiment inacceptable de fumer dans une gare	85,0	Estiment inacceptable de fumer dans les lieux publics**	54,0
Estiment inacceptable d'occuper illégalement une entreprise lors d'une grève	57,8	N'occuperaient jamais des bureaux ou des usines ¹	45,9
		Ne participeraient jamais à une grève illégale	45,0

Source : Quest2008 et Quest 2011 ; enquête EVS 2008 sauf **enquête EVS 1999

Champ : *Français de 18 à 30ans, sauf **Français de 18 à 29 ans.

Lecture : Selon l'enquête EVS, en France, en 2008, parmi les 18-30 ans, 75,4% estiment inacceptable de prendre de la drogue (marijuana ou haschisch)

De manière générale, le fait que des actes soient légalement condamnables les rend plus largement inacceptables aux yeux des candidats interrogés qu'aux yeux de l'ensemble des jeunes. Cependant, on peut noter que ce légalisme ne s'accompagne pas systématiquement d'une position favorable à une répression accrue (voir l'encadré n°21 : Police et justice, entre prévention et répression. Le pluralisme des conceptions).

**Encadré n°21 : Police et justice, entre prévention et répression.
Le pluralisme des conceptions.**

Si 72% des répondants à *Quest2011*² sont d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle « en général, les magistrats ne sont pas assez sévères avec les délinquants »³, ils sont néanmoins 55,7% à estimer que « quand c'est possible, il faut éviter le recours à des peines d'emprisonnement et préférer d'autres sanctions (travaux d'intérêt général, bracelets électroniques...) » (tableau n°20). Ils estiment d'ailleurs, dans les mêmes proportions, que la lutte contre la délinquance ne passe pas seulement par une répression accrue et une augmentation des sanctions. 53,6% des répondants se disent plutôt ou tout à fait opposés au rétablissement de la peine de mort (contre 48,2% parmi les Français

1 L'« enquête post-électorale présidentielle 2007 » du Cevipof indique, elle, que 44% des 18-24 ans et 51% des 25-34 ans n'approuvent pas « l'occupation de bâtiments publics ou autres ».

2 Les questions correspondantes ne figuraient pas dans le questionnaire *Quest2008*.

3 Selon l'« enquête post-électorale présidentielle 2007 » du Cevipof, 21% des 18-24 ans et 26% des 25-34 ans estiment que « le manque de sévérité des juges » est une des causes de « la montée de la délinquance ».

de 18 à 30 ans⁴). Par ailleurs, ils sont une majorité (56,7%) à considérer que la verbalisation des infractions ne doit pas être systématique tout en se prononçant, pour 66% d'entre eux, pour une répression plus sévère à l'encontre de l'immigration clandestine.

Tableau n°20 : Justice et délinquance

(En %)	Pas du tout d'accord	Pas vraiment d'accord	Plutôt d'accord	Totalement d'accord	NR	Total
a. En général, les magistrats ne sont pas assez sévères avec les délinquants.	4,1	21,6	52,6	19,6	1,0	100
b. Quand c'est possible, il faut éviter le recours à des peines d'emprisonnement et préférer d'autres sanctions (travaux d'intérêt général, bracelets électroniques...)	9,3	34,0	42,3	13,4	1,0	100
c. Les policiers ne peuvent pas se permettre de tutoyer les individus auxquels ils s'adressent.	3,1	13,4	38,1	44,3	1,0	100
e. Pour lutter contre la délinquance, la seule solution, c'est d'accentuer la répression et d'augmenter les sanctions.	11,3	44,3	34,0	7,2	3,1	100
f. Un policier doit parfois savoir violer la loi pour mieux combattre la délinquance.	42,3	48,5	7,2	0,0	2,1	100
g. La justice doit être plus sévère avec un policier qui a commis un délit qu'avec un autre individu.	21,6	37,1	33,0	7,2	1,0	100
h. L'immigration clandestine devrait être réprimée plus sévèrement.	3,1	28,9	49,5	16,5	2,1	100
l. Il n'est pas souhaitable que les policiers jouent au football avec les jeunes des quartiers sensibles.	43,3	39,2	13,4	2,1	2,1	100
o. Un policier qui constate une infraction doit systématiquement la verbaliser.	11,3	45,4	38,1	4,1	1,0	100
p. Pour certains crimes, la peine de mort devrait être rétablie.	24,7	28,9	17,5	27,8	1,0	100

Source : *Quest2008* et *Quest2011*.

Cette tendance fréquente à allier légalisme et modération en matière de répression contribue ainsi à dessiner la conception de l'exercice du métier policier

4 Source : EVS, 2008.

qui s'impose majoritairement chez les enquêtés. Respectueux du cadre légal (ils sont plus de 90% à rejeter l'idée qu'un policier puisse violer la loi pour mieux combattre la délinquance) et du public (plus de 80% condamnent l'usage du tutoiement par les policiers), le policier ne se cantonne pas à jouer un rôle systématiquement et uniquement répressif. Plus de 80% des répondants rejettent ainsi l'idée selon laquelle « il n'est pas souhaitable que les policiers jouent au football avec les jeunes des quartiers sensibles »¹. Cette vision de la police ne fait toutefois pas l'unanimité. Le « pluralisme » (*i.e.* la diversité des conceptions de la police dont sont porteurs les candidats) est bien de mise en la matière, comme le suggérait en son temps l'enquête de Monjardet et Gorgeon².

Cet attachement à la Loi et, plus généralement à la règle, n'est pas réductible à une *posture* intellectuelle. Il a des traductions *en actes*. C'est en tout cas ce que les propos des candidats recueillis en entretien laissent entendre. Ainsi, tous condamnent l'usage de la drogue et se refusent à en consommer. La prise excessive d'alcool, la conduite en état d'ébriété ou les excès de vitesse font l'objet d'un rejet similaire, pour des raisons morales plus que pour leur éventuel caractère délictuel. Brandon est sans doute celui de nos enquêtés qui s'impose les règles de vie les plus strictes mais ses propos sont proches de ce que tous ont pu nous dire.

Et dans vos potes, il n'a pas des gens qui fument un peu ou... ?

Non. Non parce que je ne suis pas du tout dans ce genre là. Même des gens qui picolent jusqu'à ne plus... J'ai des copains qui picolent un peu mais pas au point d'être « raides-morts » comme on voit parfois en sortie de boîte. Je ne supporte pas ça. Moi, je ne bois pas du tout. Même pas une bière. Ça ne m'a jamais tenté. La drogue, la cigarette ou l'alcool, ça ne m'a jamais tenté. Non. Et puis je supporte pas ces gens-là, alors... [...] Parfois, l'alcool, ça rend con. [...] En boîte, c'est dur. J'ai du mal à m'entendre avec certains. Les mecs qui sont complètement bourrés, les filles qui sont complètement raides, à jouer les aguicheuses [...], ben casse-toi !

(Brandon)

1 Cette question nous avait été inspirée par les propos de Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Intérieur, qui, à Toulouse – ville pilote en matière de mise œuvre d'une police de proximité –, en 2003, avait déclaré à l'intention des policiers : « Vous êtes là pour arrêter des voyous, pas pour organiser des matchs de foot ».

2 Gorgeon (Catherine), « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », art. cité.

La condamnation morale des pratiques de consommation de drogue ou d'alcoolisation excessive peut être ancrée de longue date (elle est alors un produit de l'action éducative des parents) ou être d'apparition plus récente, en lien avec la consolidation progressive de la vocation policière. Dans le premier cas, les enquêtés sont inscrits depuis longtemps dans des groupes de pairs dont ils jugent les comportements conformes aux règles auxquelles ils se tiennent eux-mêmes. Dans le second cas, la rupture avec les amis adoptant ces pratiques honnies paraît inévitable.

Dans les deux premiers extraits ci-dessous, les propos de Brandon et de Mickaël illustrent le rôle joué par l'éducation parentale dans la formation précoce, mais à un degré un peu différent chez l'un et chez l'autre¹, de ce que l'on pourrait appeler une forme de « droiture », partagée par leurs amis d'adolescence, et qui conditionne leur perception de certains comportements. L'extrait suivant (Thomas) met en évidence le processus de rupture des liens amicaux qui s'opère lorsque les comportements des pairs apparaissent de plus en plus en contradiction avec la rigueur morale qui accompagne la construction de sa vocation policière. D'une certaine manière, même avec ses amis, Thomas se sent d'ailleurs un peu policier.

Et puis moi, mon père, quand j'étais adolescent, si je rentrais une seule fois alcoolisé ou des trucs comme ça, j'avais une engueulade extrême. J'étais presque méconnaissable ! J'aurais fini en garde à vue une seule fois, mon père m'aurait laissé : « démerde-toi ! ». Parfois, il était peut-être un peu dur, mais, bon, c'est ce qui a fait ce que je suis maintenant. [...] Mon père ne se posait même pas la question. Si j'essayais, j'étais mort ! [...] J'ai mes amis de l'endroit où j'habitais avant. [...] Eux, ils savent comment je suis.

Et tous ces gars-là, ils sont sérieux et tout ?

1 Cette remarque suggère qu'il est possible de rapporter les différences qui apparaissent dans certaines prises de position des enquêtés (tableaux n°18 et 20) aux variations que connaissent les processus de socialisation auxquels ils sont soumis.

Je n'ai jamais entendu dire qu'il y en avait un qui avait été appréhendé par les flics. Devant moi, ils n'ont jamais fumé. L'alcool, ils en prennent un peu mais je ne les ai jamais vus « défoncés » sur un canapé.

(Brandon)

J'imagine aussi que si aujourd'hui, je souhaite intégrer la police nationale, c'est aussi une question culturelle. J'imagine que c'est dû aussi à l'éducation. [...] C'est vrai qu'on a eu une éducation assez stricte quand même. On a toujours été dans le droit chemin, je pense. Et puis, on partage des valeurs, ce qui fait qu'on se reconnaît dans les valeurs de la police. Pour rentrer dans la police nationale, c'est clair il faut avoir certaines valeurs. [...] Je trouve hallucinant de voir des jeunes fumer et boire, et prendre des drogues de plus en plus jeune aussi. Alors, je ne sais pas d'où ça vient... Il y a peut-être un laisser-aller des parents, j'imagine, un manque de surveillance des parents. Je trouve ça un peu révoltant de voir ça. [...] Alors, après, pour revenir sur l'éducation un petit peu stricte, je pense que c'est aussi une conscience qu'il y a en chacun. Je veux dire, moi, mes parents, ils ne m'ont pas battu. Ils n'ont pas eu besoin de me battre ou quoi que ce soit, pour que je ne fasse pas de bêtises. Alors, c'est vrai que j'ai pu avoir une période – comme tout le monde, je pense – où on peut fumer un pétard ou prendre une cuite, etc., mais je n'ai jamais été dans l'excès. Je n'ai jamais conduit en ayant pris de l'alcool. Parce que j'avais ma conscience aussi et que je pense que quand on conduit, on ne boit pas parce qu'on fait prendre des risques à soi, mais surtout aux autres. [...] Je me suis toujours comporté correctement. Je me suis jamais battu. [...] Je n'ai pas de copain qui a un passé délinquant, pas de passé judiciaire. [...] Je vous dis, moi, en l'occurrence, j'ai un cercle d'amis qui est très... droit aussi.

(Mickaël)

[Thomas évoque longuement le fait que, selon lui, les jeunes ont, de plus en plus jeunes accès à des drogues de plus en plus dures.]

C'est inquiétant. C'est vraiment flippant. [...] Mais que les parents soient ultra-fermes ou ultra-laxistes, ça ne change rien. Ça dépend des fréquentations. Ça dépend aussi du caractère. [...] Moi, je suis le seul de mon groupe à ne pas fumer [de cigarettes]. Là, c'est personnel, ce n'est pas mon truc non plus. On est quinze, il y a un qui ne fume pas, c'est moi. [...] Il y a des endroits où je n'ai plus envie d'aller, où je ne veux pas aller. Ben oui, parce que je sais que ça va mal se passer. Je sais qu'il y a des soirées où je n'irai plus. Il y a des amis, je n'irai plus chez eux. Ben oui, parce que, chez eux, ce sont des aquariums¹. Je ne peux pas y aller. [...] Je n'ai pas envie. Même avec l'alcool. En ce moment, j'ai besoin de savoir ce que je fais, de me contrôler. [...] J'ai plus envie d'être présent pour les [ses amis] protéger aussi. Même eux, je sais qu'ils font les fous. [...] Ce sont des mecs, alors ils font leur caïd sauf que quand ils ont deux grammes et trois joints, ce ne sont plus des caïds, ce sont des épaves. Du coup, je fais mon « capitaine de soirée » un peu. Et puis parfois, je peux m'ennuyer avec eux. Ma tante [policière] m'avait dit :

1 Thomas veut dire ici que les pièces sont emplies de la fumée des « joints » consommés.

« tu vas voir, tu vas changer d'amis ». Ce n'est pas mon projet mais... [fait un signe évoquant la résignation].

(Thomas)

De manière générale, le légalisme que manifestent les enquêtés – qui n'exclut pas des prises de position différenciées - se double d'une forme d'éthique personnelle rigoureuse, qui informe leurs perceptions et leurs comportements. Chez certains, ces dispositions sont forgées dès le plus jeune âge. Pour d'autres, leur incorporation ne peut de manière aussi évidente être associée à la socialisation dans l'enfance. Dans ce cas, l'acquisition de cette rectitude morale relève d'un processus de conversion, qui s'opère en même temps que se construit la vocation policière.

2.2.2. La discipline : acquise ou requise

Au-delà de la nécessité de respecter la Loi et les usages, qui s'impose à tout citoyen, ceux qui projettent de devenir policier sont ou seront soumis à l'obligation de se plier à un certain nombre de prescriptions formelles réglant leur comportement au quotidien. Que ce soit au lycée dans la filière *Sécurité-prévention*, en école de police, comme cadets de la République, élèves-ADS ou élèves-gardiens, la tenue (port de l'uniforme, y compris, dans certains contextes, pour les lycéens), les postures et les gestes (marche au pas, salut militaire), les manières de s'adresser aux formateurs, font en effet l'objet d'une codification précise, que nul ne peut songer à mettre en question et à laquelle nul ne peut échapper¹. Comment

1 Ces règles, qui sont aussi des rituels, ne répondent pas prioritairement à une exigence de nature « technique ». Elles visent avant tout à la formation de « manières d'être », à l'incorporation de dispositions à agir dans un cadre hiérarchique en sachant rester « à sa place ». Voir par exemple Pinto (Louis), « L'armée, le contingent et les classes sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1, n°3, mai 1975, p. 18-40. La prégnance de ces règles n'élimine cependant pas la possibilité qu'elles soient appropriées de manière différente selon les individus (élèves comme

les exigences de cette discipline policière sont-elles perçues par les candidats au métier de gardien de la paix ?

Tous semblent non seulement s'en accommoder sans difficulté mais encore les apprécier. Ils les estiment par ailleurs justifiées, soit parce qu'elles manifesteraient un respect (considéré comme) dû aux supérieurs, soit parce qu'elles seraient un apprentissage nécessaire pour assurer ensuite l'efficacité et la sécurisation des interventions policières, soit parce qu'elles seraient un facteur de cohésion.

Le côté discipline, ça ne vous gêne pas ?

Non, ça fait partie du truc en fait. [...] On a la hiérarchie à respecter.

(Antoine)

[A l'école de police, pendant la formation ADS], il y avait, j'imagine, marche au pas... Marche au pas, garde à vous, comment saluer, ben, le respect de la hiérarchie, tout ça, comment apprendre à rentrer dans un bureau avec une personne qui est officier, le lever du drapeau tous les matins.

Et, ça ne vous a pas gêné ce côté-là ?

Ah non, moi, ça m'a plu.

(Brandon)

Le côté militaire, j'aime bien. [...] C'est carré, j'adore quand c'est carré. [...] C'est un métier où on n'a pas le droit à l'erreur.

(Jérémy)

L'ordre, j'adore ça, que tout soit bien en règle.

(Olivier)

Il n'y a que dans votre bac pro qu'on se lève quand quelqu'un entre dans la classe ou c'est tout le lycée qui fait ça ?

formateurs, ces derniers pouvant avoir des exigences plus ou moins élevées en la matière) ou accommodées selon les contextes (temps de « relâchement). Sur tous ces points, voir par exemple les thèses de Damien Cassan (*Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Angleterre. Le gardien de la paix et le constable*, Thèse citée), Cédric Morau de Bellaing (*La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse citée) et David Pichonnaz (*Former pour réformer. Sociologie de l'hétérodoxie policière et de l'entrée dans la profession*, Thèse citée), portant sur la formation des policiers.

Il n'y a que nous. [...] Nous, déjà, on a l'uniforme le mardi. Un polo, un treillis, des *rangers*. [...] Il y a une certaine discipline qu'on nous a mise dès le début, dès qu'on est arrivé. [...] Ça ne me dérange pas. Je trouve ça normal. C'est du respect.
(Léa)

Si les exigences de la discipline sont si facilement acceptées, c'est à la fois parce que les aspirants policiers sont porteurs des dispositions adéquates et parce qu'elles sont vécues comme une manière de se sentir policier « avant l'heure » ainsi que d'éprouver la solidité de sa vocation.

J'ai toujours aimé le côté discipline. Marcher au pas, tout ça. D'ailleurs, je regrette qu'il n'y ait plus de service national. [...] [En formation ADS], ils nous mettaient la pression. Mais c'est normal, quand on y réfléchit. Il faut avoir un esprit fort pour entrer dans la police. Il faut savoir si on est vraiment fait pour servir. [...] Moi, je suis quelqu'un d'ordonné. Je trouve que marcher au pas trois par trois, c'est mieux que marcher en troupeau !
(Yohann)

[En formation ADS] vous avez marché au pas et tout ça ?

Ah ouais, mais on aimait bien ça. C'est le côté pour la rigueur, pour la cohésion, le groupe, pour ne pas qu'on fasse « bande » quand on allait en cours. Parce que si on y va tous les mains dans les poches, ce n'est pas terrible ! [...] C'était rigolo. Les premiers jours, on avait presque honte parce qu'on ne savait pas marcher. Je crois que pour la première place d'armes, on est tous arrivé en civil. On n'avait pas de tenue. On se sentait mal. Vous ne pouvez même pas faire un salut, vous n'avez pas de casquette. Vous vous sentez mal de ne pas être en tenue. [...] On est même fier quand on fait un truc nickel.

(Thomas)

La *docilité* dont ils font preuve¹ est autant le produit de la socialisation familiale² - et, pour certains, du travail d'inculcation auquel donnent lieu la

1 Sous ce rapport, Kevin fait figure d'exception. Si ce dernier apprécie la discipline qui lui est imposée, c'est moins parce qu'elle est conforme à un goût intériorisé pour « ce qui est carré » que parce qu'elle constitue un palliatif à l'absence de certaines dispositions (aptitude à se concentrer). Cependant, admettre le besoin « d'être cadré », c'est déjà faire preuve de docilité.

Moi, il faut que ça soit carré. Je sais que sinon, je pars vite dans les conneries. Enfin, pas les conneries mais j'ai des problèmes de concentration, qu'on me reproche depuis que je suis en primaire.. Il faut que je sois cadré. Le premier jour [de classe au lycée Cuvier], quand l'adjudant-chef est entré dans la salle qu'il nous a cadrés direct, ben, ça m'a calmé ! Mais ça m'a motivé aussi.

2 Celle-ci apparaît alors comme un des « ressorts sociaux de l'obéissance » (Loez (André), 14-18.

formation de jeunes sapeurs pompiers (commencée dès 13 ou 14 ans) et les activités de pompiers volontaires - qu'une forme de « soumission volontaire », revendiquée dans la mesure où elle témoigne et résulte de l'authenticité de leur vocation¹.

2.3. Une « énergie » au service des autres

Croyant savoir que tous les candidats justifient de la même manière que lui leur motivation face au jury de l'épreuve d'entretien du concours, Yohan déclare, après avoir affirmé que son attrait pour le métier de gardien est authentiquement lié à sa volonté d'être utile aux autres : « Moi, je le pense vraiment ». Tout porte à le croire sincère et à créditer pareillement les autres enquêtés de cette même motivation altruiste, dans la mesure où elle est, par ailleurs, souvent traduite en actes.

2.3.1. Des dispositions pour l'« action »

Tous les enquêtés se dépeignent comme aimant « bouger », voire comme incapables de « rester en place » (« Je ne peux pas rester en place deux secondes » dit ainsi Stéphanie, « Moi, j'étais plutôt *speed*, j'étais un nerveux quand j'étais petit » dit Yohann). Appréciant la « compétition » (Thomas), les « sports à risques » (Jérémy), tous pratiquent une activité sportive régulière, parfois depuis de longues

Les refus de la guerre. Une histoire des mutins, Paris : Gallimard, 2010, p. 27).

1 Cette forme de « soumission volontaire » se donne également à voir dans le soin que tous ont apporté à leur tenue, à leur posture, à leur manière de parler, pour les divers oraux de sélection auxquels ils ont participé. Ce travail, mûrement réfléchi (parfois en famille), sur la présentation de soi n'est pas réductible à une dimension stratégique (visant à « mettre toutes les chances de son côté »). Il résulte également d'une forme d'allégeance à l'institution dans laquelle ils prétendent entrer. Il s'agit, en quelque sorte, de se faire un « point d'honneur » à « faire honneur » à l'institution.

années. Elle est présentée comme une nécessité liée à leur « personnalité », quelques fois comme un moyen d'évacuer la tension après une journée de cours ou après une intervention éprouvante (en tant que pompier volontaire notamment). D'une manière générale, tous sont porteurs d'une forme d'« énergie », sorte de disposition à l'action, souvent détectée autant qu'entretenue précocement par leurs parents et parfois héritée d'eux (beaucoup ont des parents eux-mêmes sportifs). En cela, ils ne sont probablement pas différents de nombre d'autres jeunes. Ce qui constitue sans doute davantage une spécificité relative des aspirants aux métiers d'ordre¹, c'est la manière dont cette énergie est dépensée.

2.3.2. Des dispositions altruistes

Nous avons déjà signalé que l'engagement dans les pompiers volontaires est courant parmi nos enquêtés. Il prolonge souvent une inscription dans les *jeunes sapeurs pompiers*. Si celle-ci est à l'initiative de l'adolescent lui-même, nul doute qu'elle fait au moins l'objet d'un accord de ses parents, quand ils ne l'ont pas explicitement encouragée ou suscitée lorsqu'ils sont eux-mêmes pompiers volontaires. Quoi qu'il en soit, ce type d'« action altruiste »², que l'on peut dire « coûteux » (en termes d'investissement en temps, de disponibilités et d'éventuelles prises de risques) sans nier toutes les gratifications qu'il apporte (au delà de la rémunération des vacances, la « dose d'adrénaline », l'insertion dans un réseau de sociabilité, le profit symbolique retiré de l'acte à la fois courageux et généreux), suppose sans doute des dispositions à se mettre au service des autres,

1 On retrouve cette caractéristique chez les lycéens inscrits dans la filière Sécurité-prévention qui ne se destinent pas à devenir gardiens de la paix.

2 Passy (Florence), *L'action altruiste. Contraintes et opportunités de l'engagement dans les mouvements sociaux*, Genève : Librairie Droz, 1998.

qui se construisent et se transmettent dans et par la famille³. Tel est le cas de Stéphanie :

Ce que je trouve frappant dans ce que vous me dites, c'est que toutes les autres pistes [que la police nationale] que vous évoquez ont un rapport avec les métiers de la sécurité...

Parce qu'il faut que ça bouge. Il me faut de l'action et puis être dans le service à la personne. Me mettre au service des gens. J'ai été élevé comme ça. Ma mère [auxiliaire de vie en maison de retraite] aussi. Elle nous [Stéphanie, son frère et sa sœur] a inculqués ça. Moi, j'ai un BEP dans le social, je suis pompier volontaire. J'ai été baignée là-dedans depuis que je suis toute petite. Ça a créé son chemin. [...] Une année [vers ses 15 ans], ma mère voit une annonce dans le journal pour la formation des jeunes sapeurs pompiers. Elle me dit : « Stéphanie, tu voudrais pas y aller ? ». Ça a commencé comme ça. Ma mère m'a poussée dans cette voie. Elle avait une petite fille *speed* et qui voulait tout le temps aider tout le monde. Elle s'est dit que c'était un truc qui allait me plaire.

D'autres formes d'actions altruistes s'ajoutent ou se substituent à l'engagement comme pompier volontaire. Ainsi, Kevin (qui déclare : « Dès que je peux aider, j'y vais ») est parti faire un stage avec une association humanitaire en Afrique. Dans le cadre de son engagement dans les jeunesses ouvrières chrétiennes, Yohann a monté des projets humanitaires.

De manière générale, nombreux sont ceux, parmi les enquêtés, qui consacrent une partie de leur « énergie » à des actions « désintéressées », tournées vers les autres, parce que leur socialisation les a prédisposés à ressentir une « passion pour le désintéressement »¹.

Conclusion du chapitre

Pour une partie au moins des postulants², envisager de devenir gardien de

3 On peut remarquer que sept des douze enquêtés ont au moins un parent dont le métier est en lien direct avec la notion de « service » (non-marchand).

1 Bourdieu (Pierre) « Un acte désintéressé est-il possible ? », art. cité.

2 Nous espérons avoir montré que l'on pourrait même dire : « pour une majorité des postulants ». Rappelons que l'enquête de Monjardet et Gorgeon permet déjà de formuler cette proposition, à

la paix ne constitue pas une simple opportunité parmi d'autres d'accéder à un emploi, doté d'un statut protecteur et offrant des conditions salariales appréciables (relativement à d'autres emplois de niveau de qualification comparable), c'est en quelque sorte s'ouvrir la possibilité de « devenir ce qu'ils sont ». La vocation policière résulte en effet d'une forme d'ajustement des dispositions aux caractéristiques du poste, telles, au moins, qu'elles sont perçues. Dit autrement, on ne souhaite pas devenir policier tout à fait par hasard¹. C'est bien plutôt parce qu'au cours de la socialisation, dans le cercle familial restreint ou étendu, dans le réseau d'amis, se forment une vision positive de l'institution policière, une propension au légalisme et même à la rectitude morale, une forme de docilité ainsi qu'une tendance à valoriser l'acte altruiste.

La vocation contribue par ailleurs, d'une certaine manière, à se produire elle-même, en ce que la projection dans une carrière de policier conduit à opérer un travail sur soi qui renforce les dispositions acquises ou contribue à l'acquisition de celles qui restaient à construire.

Toutefois, les dispositions dont ceux qui s'engagent dans le projet de devenir gardien de la paix sont porteurs ne se réduisent pas à celles qui leur sont communes : ils n'ont pas tous la même origine sociale, n'ont pas suivi le même parcours scolaire, n'ont pas reçu la même éducation. Ainsi, les processus qui participent de la construction de la vocation policière, et qui s'apparentent à une « conversion de convertis d'avance », n'opèrent pas sur des individus parfaitement semblables *ex ante* sous tous les rapports. Ils ne fabriquent pas non plus un

un moment où la sélectivité du concours est plus faible, notamment du fait du nombre élevé de postes ouverts au concours. L'enquête CTAS, qui porte sur des policiers déjà en poste, montre, de son côté, que « la moitié d'entre eux choisit le métier par vocation » (Alain (Marc) et Pruvost (Geneviève), « Police : une socialisation professionnelle par étapes », art. cité, p. 274).

1 Comme le note Francine Muel-Dreyfus à propos de l'entrée dans les carrières d'instituteurs ou d'éducateurs spécialisés « qui n'est pas le fruit du hasard », il faut voir que « derrière ces "choix" professionnels, il y a l'histoire de l'individu et celle de sa famille » (Muel-Dreyfus (Francine), *Le métier d'éducateur. Les instituteurs de 1900, les éducateurs spécialisés de 1968*, Paris : Minuit, 1983, p. 10).

« modèle unique » de candidats à l'entrée dans l'institution, comme en témoigne la relative hétérogénéité de leur conception de la police et, plus généralement, de leur vision du monde, mise en évidence dans les entretiens ainsi que par certains résultats des enquêtes *Quest2008* et *Quest2011*. On peut, à titre d'exemple, constater que les affirmations suivantes clivent l'échantillon des répondants à *Quest2011* :

- « l'Islam est incompatible avec les valeurs républicaines de la France »
- « la régularisation d'immigrés sans-papier est souhaitable dans certains cas »
- « il n'existe pas de relation entre immigration et délinquance »

30% des répondants sont d'accord (plutôt ou totalement) avec la première affirmation contre 67% qui ne sont pas d'accord (pas du tout ou pas vraiment) ; 72,2% sont d'accord avec la deuxième contre 26,8% qui la rejettent plus ou moins fortement ; enfin, 59,8% ne sont pas d'accord avec la troisième pour 39,2% qui y adhèrent.

On peut également noter que le rétablissement de la peine de mort pour certains crimes suscite l'adhésion de 45,3% des répondants et le rejet de 53,6% d'entre eux. On peut enfin relever que 41,2% des enquêtés se disent très proches ou assez proches de l'Union pour un Mouvement Populaire contre 40,2% qui se déclarent « pas vraiment proches » ou « pas proches du tout » de cette organisation. Pour le Parti Socialiste, on obtient les chiffres de 26,8% et 54,6%, pour les Verts, 27,9% et 51,6%, pour le Front National, 23,7% et 58,8%.

De manière générale, l'ensemble des données dont nous disposons témoignent de la diversité des opinions, des valeurs et des croyances auxquelles adhèrent les candidats au concours de recrutement des gardiens de la paix et de l'hétérogénéité des visions du monde dont les a dotés leur socialisation primaire.

Ainsi, le projet d'entrer dans la police rassemble des individus qui, s'ils se ressemblent sous certains rapports, restent différents sur de nombreux autres

plans. Et la « carrière concourante¹ », au cours de laquelle ce projet se concrétise, si elle contribue à renforcer les dispositions qui leur sont communes, n'est pas assimilable à un processus de déstructuration-restructuration de l'ensemble de leurs dispositions, susceptible de les doter d'un habitus parfaitement homogène et apte à fonctionner comme principe générateur unique de leurs valeurs, croyances et pratiques.

1 Selon l'expression employée par Émilie Biland, notamment dans Biland (Émilie), « Carrières concourantes. Éléments sur la socialisation par les concours administratifs territoriaux », *Terrains & travaux*, 2010/1 (n° 17), p. 57-73.

Conclusion de la partie

Si le métier de gardien de la paix attire prioritairement à lui des jeunes hommes, plutôt que des jeunes femmes, issus des classes populaires plutôt que des classes supérieures, pourvus d'un « petit » capital scolaire plutôt que très diplômés, et contribue, ce faisant, à ce que les propriétés sociales des membres de l'institution se modifient peu sur une courte période, il n'est pour autant pas considéré comme un futur professionnel envisageable par tous ceux qui présentent ces caractéristiques modales. Autrement dit, identifier ces dernières, comme nous l'avons fait dans le chapitre 7, permet de montrer l'inégale répartition des chances de « vouloir devenir gardien de la paix » dans l'espace social mais ne suffit pas à mettre en évidence les fondements de l'attrait qu'exerce ce poste aux yeux de la petite fraction des individus qui y aspirent. Le chapitre 8 avait ainsi pour ambition de cerner les processus les conduisant à présenter (ou décider de présenter) leur candidature.

Il est des postes de *street-level bureaucrats* auxquels on accède (et, éventuellement, que l'on occupe) sans appétence, des institutions dans lesquelles on entre sans se sentir « appelé » par elles. Nous espérons avoir montré que tel n'est pas le cas dans la police nationale. Contrairement aux postes de surveillant de prison¹, d'agent d'accueil dans les caisses d'allocations familiales² ou de fonctionnaire affecté « au guichet des étrangers »³ (*i.e.* dans les services

1 L'« absence de vocation » chez les surveillants de prison est mise en évidence dans Chauvenet (Antoinette), Orlic (Françoise) et Benguigui (Georges), *Le monde des surveillants de prison*, *op. cit.*, p.11. Voir également Le Caisne (Léonore) et Proteau (Laurence), « La volonté de savoir sociologique à l'épreuve du terrain. De l'enchantement du commissariat eu désenchantement de la prison », art. cité.

2 Dubois (Vincent), *La vie au guichet*, *op. cit.*, p. 90 à 93.

3 Selon Alexis Spire, « les agents qui rejoignent les services chargés du contrôle de l'immigration » ont rarement de « vocation » (Spire (Alexis), *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'administration*, Paris : Raisons d'agir, 2008, p. 41).

préfectoraux chargés des populations étrangères), les postes de gardien de la paix et la nature des missions et des tâches qui leur sont associés « attirent », suscitent des « vocations ». A la différence de la magistrature¹ ou de la gendarmerie² (mais aussi de certains métiers de l'enseignement), la police nationale ne semble d'ailleurs pas être menacée d'une « crise des vocations » : elle ne rencontre de difficultés ni pour trouver des candidats en nombre suffisant pour garantir une sélectivité élevée, ni pour trouver des candidats « motivés » par les postes qu'elle offre. Tous les ans, de nombreux jeunes (de 15 000 à 75 000 environ entre 2001 et 2012 pour le seul concours externe) se présentent au concours de recrutement des gardiens de la paix et, parmi eux, il s'en trouve sans nul doute, une majorité qui font ce « choix » - un choix *raisonné* et *raisonnable* (ce qui ne signifie pas qu'il opère dans des conditions de parfaite transparence à soi-même) – par « goût » pour le *métier* tel qu'il leur apparaît. S'il en est ainsi, c'est que les caractéristiques prêtées au poste sont ajustées aux aspirations de jeunes pour qui il représente un moyen de se réaliser. Au cours de leur parcours biographique, ceux-ci ont acquis des dispositions particulières dont la combinaison crée un terrain, ou mieux une « pente », favorable à la construction d'une vision positive (mais non unique) de l'institution et du poste, dans lesquels il devient possible de se projeter. À mesure que ces projections deviennent plus « concrètes » (se traduisant par les premières démarches qui inaugurent un processus tendant vers l'entrée dans l'institution), celles-ci s'auto-renforcent, les premiers investissements consentis et le travail sur soi opéré pour se rendre compatible contribuant à consolider la vocation.

On peut d'ailleurs, pour conclure cette partie, s'intéresser aux effets des premières confrontations à l'institution (stages, formation en école de police, accès

1 Fillon (Catherine), Boninchi (Marc), Lecompte (Arnaud), *Devenir juge. Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, op. cit.

2 Jakubowski (Sébastien), « Le recrutement des gendarmes adjoints volontaires, un exercice sous tension », *Formation Emploi*, n°121, janvier-mars 2013, p. 17 à 37. Nous avons d'ailleurs montré que certains postulants aux métiers d'ordre font, quand ils le peuvent, le choix de la police nationale plutôt que de la gendarmerie, notamment pour éviter la vie en caserne.

au « terrain » en tant qu'ADS) dont certains font l'expérience avant de pouvoir, en cas de réussite au concours, y faire leur entrée de plein droit.

Pour l'essentiel, ces expériences, qui relèvent d'une forme de socialisation anticipatrice¹, contribuent au renforcement du processus déjà entamé de conversion et d'identification au poste convoité, d'adhésion à l'institution, sur un mode qui articule les acquis résultant des « efforts planifiés de l'organisation »² et les éléments de connaissance et d'expérience pratiques appropriés, sur le « terrain », au contact des membres à part entière de l'institution.

Nous avons déjà évoqué les processus de rupture avec les anciennes fréquentations jugées peu compatibles avec le statut convoité, qui se repèrent notamment dans les propos de Thomas. Ce dernier est par ailleurs le témoin indirect des transformations qui s'opèrent en lui.

Ma copine me dit que ça y est, parfois, je fais mon [sous-entendu « policier »]... La façon dont je parle, parfois, elle me dit : « Oh, tu n'es pas au boulot ! ». Parce que, quand... je ne sais pas, c'est peut-être un cliché mais, bon, quand on parle aux gens, on est ferme au final. On prend une voix... Enfin, ce n'est pas « on prend une voix », c'est qu'on fait passer dans notre voix ce qu'on doit faire passer donc de la fermeté et, parfois, entre guillemets, des ordres et parfois, ça ressort un peu... [...] c'est vrai que parfois je peux parler un peu fermement. Je peux dire « merci » [il prononce ce mot assez sèchement] au lieu de dire « merci Monsieur » [qu'il prononce sur un ton moins martial]. C'est de petites choses qu'elle, elle perçoit. Moi, je ne les perçois pas encore.

Les propos de Brandon manifestent également cette identification à un « nous » (un « on » dans l'entretien, qui en est l'équivalent) désignant clairement les policiers³.

1 Merton (Robert K.), *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris : Librairie Plon, 1965. John Van Maanen évoque également ces formes de socialisation anticipatrice qui caractérisent les premières étapes de l'entrée dans le métier policier (Van Maanen (John), « Comment devient-on policier ? », art. cité.

2 Fielding (Nigel G.), *Joining forces*, *op. cit.*, p. 1.

3 Cette identification aux gardiens de la paix se donne parfois également à voir dans les postures et les attitudes prises par ces jeunes, y compris – comme lors des entretiens que nous menons avec eux - dans des contextes où ils ne sont plus en situation de devoir jouer le rôle qu'ils

C'est ce qui nous gêne dans la police, on est écoeuré. On essaie de tout faire, on interpelle les mecs, on prend des risques pour les interpeller. Et, après, avec la nouvelle réforme, le mec, on lui a mis les menottes pour l'emmener au commissariat, et le fait qu'on lui ait mis les menottes, il y a une procédure, parce qu'en fait, on a forcé la personne à venir donc on doit le laisser repartir libre et il recevra une convocation pour venir au commissariat. Donc, le mec, il viendra jamais. Et après, ça nous fait du travail en plus, parce que, vu que le mec, il ne vient pas à la convocation, à la troisième convocation, on est obligé d'aller le chercher. Donc, c'est de la perte de temps, c'est dingue. C'est ce qu'il y a de plus décevant dans le travail. C'est frustrant.

Comme Brandon, ceux qui ont déjà fait l'expérience du terrain et des relations avec des policiers, se sentent en quelque sorte déjà policiers à part entière. Ils reprennent d'ailleurs à leur compte non seulement ce qui leur a été transmis en formation (sur l'importance des gestes à effectuer pour assurer leur sécurité, sur le respect des procédures) mais aussi un certain nombre de *topoi* que l'on peut entendre fréquemment parmi les policiers confirmés : laxisme des juges, complexité (voire complexification croissante) et lourdeur des procédures qui nuisent à l'efficacité policière, par exemple. Ainsi, Yohann parle des « pouvoirs considérables » qui sont ceux d'un policier (« On peut donner la mort, empêcher quelqu'un d'aller et venir librement »), qui justifient que leurs actions soient encadrées par des procédures et donnent lieu à des rapports, tout en déplorant le temps perdu à « faire de la paperasse » au détriment du « boulot de flic ». On voit ici que le processus d'identification au poste n'oppose pas socialisation formelle et socialisation informelle : il est irréductible à une adhésion pleine et entière aux prescriptions institutionnelles les plus officielles, autant qu'à leur rejet pur et simple au profit d'une « culture du métier » aux yeux de laquelle elles seraient systématiquement dévalorisées.

Par ailleurs, les aspirants policiers qui ont fait l'expérience de relations avec des membres de l'institution (dans leur cercle de sociabilité familiale ou amicale,

doivent tenir au lycée ou en service. Ils se tiennent très droit, la tête haute, empruntent parfois au vocabulaire militaire pour nous répondre (« affirmatif » pour « oui », par exemple).

pendant les cours au lycée, en stage, en école de police ou en service) signalent tous la satisfaction qu'ils en ont retirée, évoquant leurs formateurs « géniaux » ou leurs « collègues » « très sympas ». De manière générale, ils semblent parfaitement disposés à participer à la sociabilité policière. Parce qu'elle est une jeune femme, le cas de Stéphanie est particulièrement intéressant :

[À l'école de police de Gersac, pendant sa formation d'ADS], on est tombé sur un formateur qui était un type bien balèze en sport. Il nous faisait bosser comme des dingues, les pompes et tout. Il y en a qu'on entendait râler. Mais si on rentre dans un truc comme ça, si c'est pour gueuler ! [...] Bon, il était un peu macho. Il disait aux filles : « Bougez-vous le cul ! » et tout. Mais, moi ça se passait très bien avec lui. Je suis même partie courir avec lui, plusieurs fois après les cours. On a vachement discuté. C'était un type très sympa en fait.

Stéphanie montre ici que, pas plus que ses pairs masculins, elle ne rencontre de difficulté à se prêter au jeu (et se plier aux règles) de la sociabilité « virile » en vigueur dans l'institution¹.

Enfin, il n'est pas rare que les aspirants policiers (particulièrement ceux qui ont réussi le concours) se projettent dans une véritable « carrière » au sein de l'institution, comme Thomas ou Olivier, ce dernier réfléchissant même à sa fin de vie professionnelle.

En police-secours, je me plais vachement, C'est aussi pour ça que je suis entré : c'est pour protéger les gens, les défendre. [...] Par la suite, je me verrais bien passer à la formation, apprendre aux autres, leur transmettre, c'est super. [...] On

1 Parmi ceux qui ont suivi une formation d'ADS ou de cadets, tous racontent des anecdotes relatant des cas de punitions collectives (réveil en pleine nuit pour un lever des couleurs puis marche au pas et course par exemple) ou faisant état de la difficulté des exercices sportifs. S'ils estiment que « ça ne sert à rien » (on peut supposer qu'ils évoquent une inutilité sur un plan technique), ils s'accordent néanmoins sur le fait que ces « épreuves » ont « soudé le groupe », créé de la « cohésion », et que, pour ces raisons, ils en ont retiré, comme, ici, Stéphanie, une grande satisfaction, preuve, là encore, de leur capacité à s'intégrer dans un collectif (et à se plier à la discipline).

Au final, on a en chié. Mais qu'est ce qu'était bien ! Il y avait une super cohésion de groupe. Ça été les meilleurs mois de ma vie ! Je me suis éclatée ! A la fin, on a envie de rester, on apprend à connaître les gens. Et puis on avait des profs géniaux.

a eu des formateurs terribles¹ à l'école. [...] Et puis, le concours lieutenant aussi, je ne vois pas pourquoi ne pas tenter.

(Thomas)

Je ne me suis pas dit « Je vais me la couler douce ». J'ai envie de passer les concours, brigadier, officier... Pourquoi pas ? Avoir les responsabilités d'un chef, être officier, ça peut être extra. Moi, je serais hyper fier d'avoir les épaulettes d'un major. [...] J'ai envie de rester sur le terrain mais à 45/50 ans j'aurais peut-être envie de me reposer, de me poser un peu, aller vers des trucs plus administratifs, plus dans les bureaux. [...] Dans la police, il y a une diversité des métiers donc si on est lassé par quelque chose, on peut changer.

(Olivier)

Ainsi, et quoique nous ne puissions affirmer qu'elle est au fondement de la décision de se présenter au concours que prennent *tous* les candidats, il existe bien quelque chose comme une *vocation policière*, qui semble loin de ne se rencontrer qu'exceptionnellement. Si cette proposition est exacte, elle signifie que l'institution attire à elle des individus *bien disposés* à son égard (c'est-à-dire ayant pour elle une inclination et qui sont au moins en partie porteurs de dispositions compatibles) et « qui se reconnaissent en elle »², et que les postes de gardien de la paix trouvent des individus « pour s'y retrouver et s'y reconnaître assez pour le[s] reprendre à [leur] compte, le[s] prendre en main, [les] assumer, et se laisser du même coup posséder par [eux] »³. Elle signifie en outre que, quand bien même les épreuves aux termes desquelles les futures recrues sont sélectionnées ne contribuent pas à s'assurer de leur conformité aux attentes de l'institution, leur compatibilité avec les exigences du poste est, dans une certaine mesure, malgré tout, assurée.

1 L'adjectif est employé dans un sens positif.

2 Dulong (Delphine), « Au dedans et en dehors », art. cité, p. 254.

3 Bourdieu (Pierre), *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 182.

Conclusion générale

Si tout travail d'enquête est susceptible de se heurter aux obstacles posés, sciemment ou non, par ceux-là mêmes qui, d'une manière ou d'une autre, participent de son objet (accès difficile, restreint ou contrôlé au « terrain », interdictions diverses, dissimulation d'informations, existence d'une « culture du secret » parmi les enquêtés potentiels, ou, plus prosaïquement, manque de disponibilité ou d'intérêt, mémoire « défaillante », etc.), certains aspects du monde social présentent la caractéristique d'opposer une forme particulière de résistance à l'objectivation sociologique, dont l'origine est à chercher du côté des sociologues ou des politistes eux-mêmes. Quoique la plupart d'entre eux tiennent sans doute la « vigilance épistémologique »¹ (ou, quelle que soit la manière dont on veut bien la nommer, l'attitude consistant à mettre en œuvre des opérations de réflexivité, de questionnement sociologique du rapport à l'objet étudié) pour indispensable à la

1 Voir notamment Bourdieu (Pierre), Passeron (Jean-Claude) et Chamboredon (Jean-Claude), *Le métier de sociologue*, *op. cit.*

conduite d'une activité scientifique, il apparaît que, dans certains cas, la mise à distance des prénotions et des représentations spontanées s'avère difficile. S'il en est ainsi, c'est parfois parce que les convictions et présupposés idéologiques peuvent tenir lieu de connaissance. Ce que l'on croit savoir est alors aussi ce que l'on aime à croire. Et ce peut être alors l'effort d'objectivation sociologique qui devient idéologiquement suspect. Ainsi, relatant les réactions que suscite sa recherche sur la patronat, Michel Offerlé évoque les « jugements spontanés sur l'objet » auxquels se livrent ses collègues et même les sarcasmes dont il est lui-même victime¹. Les travaux de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot sur la grande bourgeoisie², ceux de Daniel Bizeul sur le Front National³, ont pu soulever des réactions similaires (et éveiller les mêmes suspicions, de complaisance voire de connivence idéologique).

Dans une certaine mesure, la police fait partie de ces objets et de ces « terrains répugnants »⁴, à propos desquels il n'y aurait pas grand-chose à dire « que l'on ne sache déjà » et pour lesquels l'investigation scientifique n'aurait d'autre fonction légitime que de confirmer ce que l'on croit, aime croire, et, d'une certaine façon, souhaite continuer à croire. C'est en tout cas l'impression qui été la nôtre, quand, en 2008, alors que notre projet de recherche commence à s'élaborer, un séminaire, organisé conjointement par un laboratoire de sociologie et un laboratoire de science politique, se tient dans les locaux d'une université⁵, à l'occasion duquel deux chercheurs sont invités pour présenter leurs travaux sur la police et les discriminations.

1 Offerlé (Michel), *Les patrons des patrons, Histoire du Medef*, Paris : Odile Jacob, 2013, p. 10 et 11.

2 Voir par exemple Pinçon (Michel) et Pinçon-Charlot (Monique), *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris ; PUF, 1997.

3 Bizeul (Daniel), *Avec ceux du FN, Un sociologue au front national*, Paris : La Découverte, 2003, notamment p. 24 et 25.

4 Offerlé (Michel), *Les patrons des patrons, Histoire du Medef, op. cit.*, p. 11.

5 Nous nous interdisons de nommer plus précisément lieux, institutions et intervenants afin de ménager autant que possible les susceptibilités de celles et ceux qui pourraient se reconnaître dans notre évocation et que notre propos pourrait heurter.

Lors d'autres manifestations du même type auxquelles nous avons assisté au sein de cette même université, nous avons observé qu'au cours de la discussion qui suit la communication de (ou des) l'invité(s), les interventions des enseignants-chercheurs présents mettent en œuvre (et en scène) des compétences valorisées dans le champ : connaissances de la littérature scientifique, faculté d'analyse, de déduction, d'association, capacité à élaborer un raisonnement, habileté discursive, sens critique¹... Pourtant, lors de ce séminaire particulier, certains enseignants-chercheurs ne jouent pas exactement le rôle attendu. Beaucoup de leurs interventions se font sur un mode nettement plus « relâché » que de coutume : aux demandes de précision ou aux remarques critiques sur la méthodologie employée, aux propositions visant à susciter le débat théorique, aux tentatives d'exégèse et aux propositions de relecture des recherches présentées à la lumière d'autres travaux ou au travers d'autres prismes, tendent à se substituer des « analyses » « critiques » à l'emporte-pièces, livrées sur un mode mi-humoristique mi-sérieux (et avec une sorte de « gourmandise »), à propos du fonctionnement de l'institution policière et de ses membres, à qui sont attribuées des caractéristiques substantielles peu valorisantes (racisme, soumission aveugle aux ordres, tendance à l'usage démesuré de la violence, et, pour le dire de manière euphémisée, manque de discernement). Les propos tenus, qui semblent faire peu de cas des travaux qui viennent d'être présentés, s'apparentent alors à un discours de sens commun (ou de sens commun semi-savant) affranchi des exigences épistémologiques et scientifiques – autant de normes sociales associées au rôle - qui s'imposent (et que s'imposent les acteurs) en ce type d'occasion. La discussion « scientifique » laisse ici la place à l'expression peu contrôlée des prénotions et des jugements spontanés

1 Que leurs interventions soient le produit d'une forme « pure » de *libido sciendi* les conduisant à agir pour des motifs *purement* scientifiques ou qu'elles aient une visée plus stratégique (se faire voir et se faire valoir auprès des pairs), elles témoignent d'une connaissance et d'une reconnaissance des enjeux du champ (ce qu'avec Pierre Bourdieu, on pourrait appeler l'*illusio*) et, plus généralement, de l'incorporation d'un *habitus* universitaire.

(résultant parfois d'expériences personnellement vécues¹), en vertu desquels la police ne peut, par exemple, être envisagée que comme « appareil d'État », comme bras armé du Pouvoir².

Si la discussion prend ce tour inhabituel, la raison possible en est peut-être que, dans l'espace social considéré, certaines prises de position idéologiques sont largement admises ou partagées et autorisent à énoncer publiquement les opinions qui en découlent - quand bien même ces dernières ne sont pas, par définition, produites selon les règles valorisées dans le champ (*i.e.*, ici, selon les règles – plurielles – de la « méthode sociologique ») - sans s'exposer à aucune sanction sociale voire en retirant une forme de profit symbolique.

La conscience diffuse que quelque chose de ce type était peut-être en train de se jouer au cours de ce séminaire, la conviction que nous n'étions pas nous-mêmes, tant s'en faut, vierges de toute prénotion et préjugé, ni – faut-il le dire ? – sans prévention à l'égard de l'institution que nous nous apprêtions à étudier, la certitude, cependant, que les choses étaient *plus compliquées que ça*, ont joué pour beaucoup dans le désir d'*aller y voir de plus près*, sans lequel ce travail n'aurait pu être mené à bien.

1 Ainsi, après que nous avons interrogé les deux chercheurs invités sur la question - objet d'importants débats dans la littérature scientifique - de l'homogénéité de la « culture policière », une participante (maître de conférences en science politique) s'adresse à nous, en aparté. Elle semble avoir une opinion tranchée quant à la prégnance de la culture policière sur les comportements des membres de l'institution, y compris dans la sphère extra-professionnelle. Et pour cause : elle a en effet pu l'éprouver personnellement dans la relation entretenue avec un policier. C'est à cette expérience qu'elle se réfère pour tenter de nous convaincre.

2 La manière dont se déroule cette scène tient peut-être à certaines spécificités « locales ». Elle n'est sans doute pas représentative des rapports entretenus par l'ensemble des sociologues et politistes à l'objet « police ». Toutefois, elle vient nuancer les propositions de Dominique Monjardet qui estime que les considérations idéologiques (en vertu desquelles, il n'y aurait, par exemple, « rien à dévoiler de la police, sa nature policière la caractérisant suffisamment ») n'expliquent en rien le développement très limité de la recherche sociologique sur la police en France au milieu des années 1980 (Monjardet (Dominique), « Police et sociologie : questions croisées », *Déviance et société*, 1985, vol. 9, n°4, p. 298 et 299). Si un nombre croissant de sociologues et de politistes se sont ensuite emparé de cet objet, il n'est toutefois pas certain qu'aux yeux du plus grand nombre, il soit devenu parfaitement légitime ou même digne d'intérêt.

A sa modeste mesure eût égard à l'ensemble des recherches déjà menées par tous ceux qui ont eu à cœur de questionner *en scientifique* le fait policier, cette thèse a en effet poursuivi l'ambition d'entrer dans l'« intimité » de l'institution policière, ambition sous-tendue par l'idée (l'hypothèse, si l'on veut) que, comme toute autre institution, celle-ci n'est pas « une » (selon une expression empruntée à Jacques Lagroye¹) mais constitue « une réalité plurielle »², qu'y tenir un rôle ne se réduit pas à « apprendre et reproduire »³, comme mécaniquement, un ensemble fini de conduites dûment prescrites, et que, finalement, elle est « le produit d'un travail permanent de construction »⁴ opéré par et sur les acteurs qui en sont membres.

Inscrite à la croisée d'une sociologie du travail, d'une sociologie des professions, d'une sociologie de l'action publique et d'une sociologie des institutions, notre enquête trouve son origine dans l'insatisfaction ressentie face aux travaux qui postulent implicitement que les policiers n'agissent qu'*en policier* (et sont des membres interchangeables d'un corps homogène) ou, dit autrement, que leurs pratiques et conduites sont indépendantes de ce qu'ils sont et de ce qu'ils sont *par ailleurs*. De cette insatisfaction résulte la question suivante, trivialement formulée ici : si l'on veut tenter de rendre compte sociologiquement de « ce que fait la police » (du travail des *street-level bureaucrats* de la police autant que de la contribution de l'institution aux politiques publiques en matière de sécurité qui en résulte), peut-on se passer de savoir « qui est la police » (quelles sont les propriétés et dispositions des policiers) et comment on « fabrique » les policiers (quels sont « les mécanismes sociaux de sélection des agents et d'inculcation à ces agents de dispositions "adaptées" à l'institution »⁵) ?

1 La citation exacte, que nous nous permettons d'adapter à notre objet, est : « L'État n'est pas "un" » (Lagroye (Jacques), François (Bastien), Sawicki (Frédéric), *Sociologie politique, op. cit.*, p. 523.

2 Dulong (Delphine), *Sociologie des institutions politiques*, Paris : La Découverte, 2012, p. 43.

3 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », art. cité, p.15.

4 Dulong (Delphine), *Sociologie des institutions politiques, op. cit.*, p. 64.

5 Dobry (Michel), *Sociologie des crises politiques, La dynamique des mobilisations multisectorielles, op. cit.*, p. 248.

Cette thèse ne prétend pas apporter une réponse complète à ces questions. Elle s'est focalisée sur les conditions et les processus selon lesquels s'opère l'entrée de nouveaux membres dans la police nationale, qui assure la pérennité de cette dernière. Elle porte spécifiquement sur les gardiens de la paix, parce que c'est à eux que revient, pour l'essentiel, la tâche de mettre en œuvre, sur le terrain, au contact des usagers, les politiques publiques en matière de sécurité et, plus généralement, de contribuer à « fabriquer l'ordre social »¹.

Dans la première partie (La fixation officielle du *droit d'entrée*. Le concours dans les textes), reprenant à notre compte l'idée selon laquelle « l'analyse des institutions a d'abord été une science des textes qui les codifient juridiquement »² nous nous sommes intéressés à la construction administrative du dispositif de recrutement. Prenant cependant nos distances avec l'idée d'une institution qui serait capable de se doter, en toute autonomie, des règles définissant les conditions selon lesquelles elle peut se reproduire, comme avec celle, diamétralement opposée à la première, d'une dépendance totale à l'égard du pouvoir politique, nous avons montré que les textes qui définissent (et modifient) les modalités officielles du recrutement répondent, parfois, à des commandes explicites du ministre de tutelle (et à des inflexions dans la doctrine d'emploi de la force publique) ou prennent en compte la volonté du pouvoir exécutif de « réformer » l'ensemble des administrations, s'adaptent, plus souvent, à des évolutions contextuelles macrosociales, mais sont, avant tout, caractérisés par une relative inertie. Ainsi, les exigences officielles de l'institution à l'égard des nouvelles recrues - le *modèle* de gardien de la paix formellement attendu - connaissent finalement des évolutions limitées au cours de la période étudiée, comme si

1 Favre (Pierre), « Quand la police fabrique l'ordre social, Un en deçà des politiques publiques de la police ? », art. cité.

2 Dulong (Delphine), *Sociologie des institutions politiques*, op. cit., p. 11 et 12.

l'existant, l'institué le plus objectif, limitait les possibilités de modification radicale du dispositif de recrutement¹. Quoi qu'il en soit, le *modèle* actuel de gardien de la paix, tel qu'il peut être reconstruit par l'examen des *textes* définissant les modalités du recrutement, condense des attentes plurielles. En atteste la diversité des épreuves auxquelles les candidats sont soumis et qui définissent la nature du *droit d'entrée* dont ils doivent s'acquitter pour devenir membres de l'institution. Ainsi, et quoique sous ce rapport, le concours interne et le concours externe se différencient quelque peu, le « bon gardien » est, d'abord, doté de ressources culturelles et cognitives, au même titre que les autres fonctionnaires de même catégorie. C'est également un sportif, en pleine possession de ses facultés physiques, et un individu de « bonne moralité », doté d'une « personnalité » compatible avec les exigences de la fonction et « motivé » par le poste. Cependant, certaines dimensions du *modèle* (et certaines composantes du droit d'entrée) ne font pas l'objet d'une codification formelle. C'est particulièrement le cas des caractéristiques de la « personnalité » du « gardien de la paix modèle », qui restent relativement indéfinies. En la matière, l'institution délègue à ceux qu'elle charge du recrutement le soin de définir et mettre en œuvre les critères de la sélection, alors même que cette dimension de l'évaluation des candidats est considérée comme essentielle. L'entretien avec le jury est, en effet, officiellement destiné à mettre à l'épreuve l'appétence et les compétences des candidats pour le poste et pour les exigences spécifiques qui lui sont associées. Il est un « moment de vérité », au cours duquel est exigée la composante spécifiquement policière du droit d'entrée dans l'institution. Pourtant, ni le déroulement de l'épreuve ni les critères de sélection à mettre en œuvre ne sont strictement encadrés par des

1 Indépendamment des postulats issus de la théorie économique néoclassique qu'elle enferme, la notion de « dépendance au chemin emprunté » pourrait rendre compte de cette relative inertie du *modèle*. Pour une présentation critique de cette notion, voir par exemple Palier (Bruno) et Bonoli (Giuliano), « Phénomènes de *Path Dependence* et réformes des systèmes de protection sociale », *Revue française de science politique*, 49^e année, n°3, 1999, p. 399-420.

prescriptions institutionnelles, laissant aux agents chargés du recrutement une importante marge d'appréciation et d'action. Cette caractéristique du concours de gardiens de la paix, qu'il partage avec la plupart des dispositifs de recrutement, dès lors qu'ils ne se réduisent pas à des processus « simplifiés » ou « standards »¹, oblige à considérer que l'étude des *textes* ne suffit pas à rendre compte des *pratiques*. Elle montre en outre le caractère largement factice de l'opposition entre le recrutement par concours, tel qu'il se pratique dans la fonction publique et dont le caractère censément bureaucratique concentre certaines critiques politiquement intéressées qui lui reprochent son inefficacité, et le recrutement dans le secteur privé, plus « souple », qui permettrait d'assurer une meilleure adéquation entre une offre et une demande d'emploi².

Portant sur les modalités de la mise en œuvre effective du dispositif de recrutement des gardiens de la paix, les deux parties suivantes de la thèse ont alors été consacrées à ceux qui jouent le rôle de *gate-keepers* de l'institution.

Dans la deuxième partie (Les *gate-keepers* et leurs conceptions du *droit d'entrée*. Le concours « dans les têtes »), nous avons d'abord examiné les conditions et les processus de recrutement de ces « agents-recruteurs ». Nous avons montré que la constitution des jurys ne mobilise aucune opération de *détection* et de *sélection* en amont des plus aptes à tenir le rôle (ou des plus conformes aux attentes institutionnelles) parmi les membres de l'institution. Placés dans la nécessité de composer avec les contraintes réglementaires et organisationnelles auxquelles ils sont soumis, les organisateurs des épreuves s'en remettent en outre et pour l'essentiel au volontariat. Cependant, le désir d'être juré ne se distribue pas au

1 Larquier (Guillemette de) et Marchal (Emmanuelle), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », art. cité, p. 22 et suiv.

2 Pour une analyse des processus visant à réaliser l'appariement entre un emploi et un individu, voir notamment Eymard-Duvernay (François) et Marchal (Emmanuelle), *Façons de recruter*, op. cit.

hasard. Les volontaires se recrutent prioritairement parmi ceux des membres de l'institution qui lui témoignent un attachement particulier, se reconnaissent en elle et lui sont reconnaissants de ce qu'elle leur a apporté en termes d'accomplissement personnel et professionnel et qui, *in fine*, jugent nécessaire de contribuer à en assurer la pérennité en la préservant des entrées indésirables, tout en s'estimant légitimes pour le faire. Pour autant, ce rapport particulier à l'institution qu'entretiennent les jurés volontaires ne constitue pas un principe d'homogénéisation de leur conception du droit d'entrée exigible ni, plus généralement, de leur vision du « bon policier » et de la police, de sorte que, d'une part, il existe plusieurs manières concurrentes de concevoir les modalités légitimes de conduite du dispositif de recrutement et que, d'autre part, les attentes qu'ils forment à l'égard des candidats sont différenciées et peuvent même apparaître incompatibles ou contradictoires.

Ainsi, la troisième partie de la thèse (Pratiques et construction du jugement. Le concours dans les faits et dans les gestes) a montré que, si sa mise en œuvre mobilise des pratiques semblables d'un jury à l'autre, routinisées, apprises et transmises « sur le tas » plus que par le biais d'une action planifiée de l'institution, l'épreuve d'entretien est loin d'être parfaitement standardisée. Les diverses manières dont elle est conduite d'un jury à l'autre résultent, comme les exigences différenciées auxquelles sont censés répondre les candidats, des dispositions individuelles et des trajectoires biographiques variées des jurés, qui influent sur les manières dont ils conçoivent et tiennent leur rôle. La conduite de l'épreuve est également prise dans le jeu des relations hiérarchiques et des rapports sociaux de domination, ce qui constitue une raison de plus de rompre avec la vision du concours comme conforme à un modèle de recrutement strictement bureaucratique.

Le processus de construction du jugement proprement dit obéit, lui, à une autre logique. Alors que les membres d'un même jury peuvent défendre des conceptions différentes voire concurrentes du droit d'entrée qu'il convient d'exiger des candidats, paradoxalement, le jugement qu'ils prononcent se révèle le plus souvent convergent voire unanime. S'il en est ainsi, ce n'est pas tant parce que les rapports hiérarchiques permettraient au membre le plus gradé du jury d'imposer ses vues et de faire valoir prioritairement ses exigences que parce que les différentes attentes des recruteurs restent pour l'essentiel théoriques. Dit autrement, le verdict prononcé sur les candidats est largement indépendant du degré de conformité de leur prestation à ces attentes diverses. Si l'épreuve d'entretien contribue bien à l'élimination des candidats les plus manifestement étrangers aux enjeux du concours (ceux chez qui, notamment, la méconnaissance totale de l'institution et du poste trahit l'absence de préparation et, sans doute, d'appétence), un *tri* opère encore parmi tous les autres, dont la prestation témoigne d'un minimum d'engagement. Ce tri prend la forme d'un classement dans l'une des trois grandes catégories indigènes suivantes : les « mous », les « moyens » et les « bons ». Les premiers (les « mous ») reçoivent les notes plus faibles alors même qu'il se trouve parmi eux des candidats paraissant faire montre de certaines des « qualités » attendues voire, quand ils sont adjoints de sécurité, qui sont capables de produire un dossier attestant que leur « manière de servir » est conforme aux attentes institutionnelles. Les seconds (les « moyens »), dont la note, sous réserve d'une réussite suffisante aux autres épreuves, n'interdit pas le recrutement, sont souvent d'origine sociale défavorisée. Ils sont à la fois crédités d'un certain « mérite », qu'il conviendrait de reconnaître, et d'une disposition à l'obéissance. Cette dernière joue en leur faveur (on peut les imaginer en gardiens de la paix dociles) autant qu'elle les désavantage (on met en doute leur faculté de discernement et leur capacité à prendre des initiatives). Les « bons », les mieux

notés, ont, sauf accident aux épreuves sportives, de bonnes chances de faire partie des « élus ». Ce qui justifie le classement des candidats dans telle ou telle catégorie, ce n'est pas prioritairement, on l'a compris, la manière dont ils parviennent à répondre aux exigences possiblement concurrentes exprimées par les jurés, c'est, plus que tout, leur attitude au cours de l'entretien. Les premiers sont en général les plus visiblement intimidés par l'épreuve. Leur nervosité est apparente, elle se traduit par des manifestations corporelles mal contrôlées, une parole brève et hésitante. Quels que soient les signes de compatibilité avec le poste qu'ils peuvent montrer, ce malaise visible suffit à les disqualifier. Les seconds sont un peu plus maîtres d'eux-mêmes mais semblent néanmoins *subir* l'épreuve. Ils ne parviennent pas toujours à masquer le découragement qui les envahit parfois ou leur désarroi face à certaines questions. Les derniers se montrent au contraire à leur aise, comme s'ils ne se laissaient pas impressionner, y compris lorsqu'ils ne sont pas capables de répondre aux questions posées. Tout en respectant les codes sociaux régissant ce type d'interactions (politesse, posture), ils parviennent à se montrer souriants, vont quelques fois jusqu'à manier une forme d'humour ou à plaisanter. Face à ces candidats, les jurés assouplissent rapidement les conditions de la *mise à l'épreuve*. Ainsi, c'est, pour l'essentiel, le degré d'aisance manifestée au cours de l'interaction qui détermine la réussite à l'épreuve. Cette inégale aptitude à se montrer à son aise n'est pas rapportée au contexte particulier de l'interaction. Elle est interprétée comme un trait de la *personnalité* des candidats. Les moins bien dotés sous ce rapport se voient en effet reprocher leur « manque de personnalité », leur « mollesse », tandis que les mieux pourvus sont qualifiés de « sympathiques ». Dès lors, au cours de cette épreuve, destinée à juger de la compatibilité des candidats aux exigences particulières du poste et qui, aux yeux des jurés, remplit effectivement cette fonction, la ressource principale grâce à laquelle ils peuvent s'acquitter du droit d'entrée est constituée de ce que nous avons appelé la

« compétence interactionnelle ». Celle-ci permet même de « faire oublier » certains de leurs « défauts » (entendus ici comme manifestations d'une incapacité à répondre à certaines attentes exprimées par les jurés), y compris ceux qui ont été relevés par les tests psychologiques. Les candidats qui parviennent à faire valoir cette ressource sont en fait crédités d'une aptitude à faire un « bon collègue », avec qui il sera agréable de travailler, qui saura se joindre aux pratiques de sociabilité en vigueur dans l'univers policier et trouver sa place dans les équipes. En ce sens, l'épreuve a pour effet de distendre le lien (que les épreuves écrites contribuent tout particulièrement à créer) entre capital scolaire et chances de réussite au concours. Elle agit également (et aussi par conséquent) de telle sorte qu'une origine sociale populaire (au contraire d'une origine sociale supérieure¹) n'est pas nécessairement, loin s'en faut, un handicap. Elle contribue par ailleurs à donner un avantage aux hommes sur les femmes, celles-ci devant « en faire plus » que ceux-là pour attester de leur capacité à se comporter en « bon collègue » dans un univers qui, s'il se féminise très progressivement, exalte encore les vertus « viriles ».

Contrairement à ce que disent les jurés de cette épreuve, le poids décisif que pèse, dans la réussite, cette disposition, socialement construite, à interagir avec facilité avec autrui et à être, du même coup, crédité d'une « personnalité sympathique » (dans le cadre d'un échange assez bref pour ne pas engager les interactants dans une relation susceptible d'éprouver plus profondément la compatibilité de leurs *habitus* respectifs), ne contribue en réalité qu'assez peu à faire du processus de recrutement des gardiens de la paix une opération de sélection des plus conformes - ou des plus aptes à un travail ultérieur de conformation - aux exigences du poste. Les indices de la compatibilité (ou de la capacité à se rendre compatibles, ce que l'on pourrait appeler la docilité) ou de

1 Pour les candidats d'origine sociale supérieure, l'aisance dans l'interaction peut alors être interprétée comme de l'arrogance et faire douter de la capacité à trouver (et rester à) sa place parmi les gardiens de la paix.

l'incompatibilité que permet de collecter l'épreuve d'entretien et que prennent en compte les jurés sont en effet assez minces, quand ils ne sont pas tout simplement ignorés¹.

Dès lors, sauf à estimer que la formation dispensée aux « élus » pendant leur scolarité en école de police suffit à assurer leur « conversion » quand bien même leur disposition à se laisser convertir serait faible, on pourrait penser que le recrutement de nouveaux gardiens de la paix constitue une menace pour la stabilité de l'institution et, pour reprendre les termes de l'*Ethique* de Spinoza, compromet ses chances de « persévérer dans son être ». Tout indique pourtant que la reproduction de l'institution policière n'est pas remise en question toutes les fois qu'elle intègre de nouveaux membres. S'il en est ainsi, c'est, dans une certaine mesure seulement, parce que l'institution policière est, si l'on peut dire, particulièrement institutionnalisée, parce que l'institué, et, *a fortiori*, l'officialisé (sous la forme de codes et de règlements, de *procédures*, de systèmes formels de sanction) ont une force – exercent une emprise – particulière. Il faut en effet rappeler que l'emprise de l'institué ne s'exerce que sur des individus disposés à la reconnaître et l'accepter². Or rien n'indique que les nouvelles recrues soient particulièrement rétives à consentir à cette dépendance³ à l'institution. En témoigne d'ailleurs le très faible nombre de ceux qui, admis au concours, quittent l'institution avant même la fin de leur formation en école de police⁴. En

1 Certains signes ou manifestations de docilité peuvent même, on l'a vu, jouer en défaveur des candidats.

2 Dans le cas contraire, il est toujours possible, quoique cela suppose de supporter des coûts importants, de quitter l'institution (pratiquer l'*exit*) ou d'y mener des stratégies de subversion (Hirschmann (Albert O.), *Défection et prise de parole*, Paris : Fayard, 1995). Voir également Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel) (dir.), *Sociologie de l'institution*, *op. cit.*

3 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », art. cité, p.19 et 20.

4 Le capitaine W., responsable de la formation initiale à l'école de police de Brincieux, nous a ainsi appris, documents officiels à l'appui, que les cas de démission ou de licenciement d'élèves-gardiens ne s'élevaient pas à plus de 2 ou 3 (sur une centaine d'élèves) par promotion. Ses propos ont par ailleurs été confirmés par deux formateurs de cette même école. Sur une longue période, il apparaît que, pour une moitié des cas environ, il s'agit de démissions d'élèves qui se

s'intéressant aux candidats au concours, la quatrième et dernière partie de la thèse (La construction sociale de la revendication du « droit d'entrer ». Le concours comme projet) propose alors une autre explication.

Elle montre d'abord que la probabilité d'envisager de devenir gardien de la paix ne se distribue pas de manière égale dans l'ensemble de l'espace social. Parmi tous ceux qui satisfont aux conditions d'âge ou de diplôme pour se présenter au concours (les « postulants possibles »), seule, bien sûr, une minorité (qui représente néanmoins, selon les années, entre plusieurs milliers et plusieurs dizaines de milliers d'individus) passe à l'acte. Cette sous-population des « candidats effectifs » présente des propriétés modales qui la différencient de l'ensemble des postulants possibles. Les jeunes hommes actifs, titulaires d'un niveau de diplôme égal (ou inférieur pour le concours interne) au baccalauréat, issus des classes populaires, constituent la majorité des candidats. Au sein de cette sous-population, et par rapport à leur part dans l'ensemble des postulants possibles, les femmes, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, les individus issus des classes supérieures et du monde des travailleurs indépendants, sont sous-représentés. De ce point de vue, la population des candidats au métier de gardien de la paix « ressemble » à celle que constitue l'ensemble de ceux qui occupent déjà ce poste, ce qui permet une reproduction à l'identique (ou presque) de la composition sociale des membres de l'institution. Cette caractéristique est, d'une certaine manière, fonctionnelle du point de vue de l'institution, dans la mesure où elle contribue sans doute à faciliter l'intégration des nouvelles recrues. Par ailleurs, certaines propriétés des candidats paraissent accordées aux exigences

rendent compte que le métier ne leur convient pas ou qui ne supportent pas le régime disciplinaire qui leur est imposé à l'école. L'autre moitié est composée d'élèves à qui la poursuite de la scolarité ou la titularisation sont refusées, soit pour des motifs disciplinaires (non-respect du règlement intérieur de l'école ou infraction à la loi), soit parce que leur comportement laisse penser qu'ils ne sont pas aptes à devenir gardiens de la paix.

de l'institution ou aux attentes, parfois non formulées, des recruteurs (et des policiers dans leur ensemble). Pour ne prendre qu'un exemple, on peut constater que la sous-représentation des femmes parmi les candidats assure presque mécaniquement (mais les effets propres de l'épreuve d'entretien renforcent encore le processus) la pérennité de la domination numérique des hommes, largement considérée comme souhaitable au sein de l'institution. D'autres caractéristiques sont plus ambivalentes. Ainsi, la prédominance des jeunes titulaires d'un « petit » capital scolaire et la rareté relative des titulaires de niveau de diplôme élevé parmi les candidats participent de l'adéquation des qualifications des recrues aux qualifications requises par le poste (adéquation que remettent néanmoins en cause les épreuves écrites qui, comme c'est généralement le cas, donnent un avantage aux seconds sur les premiers) et évitent les phénomènes massifs de déclassement scolaire. D'un autre côté, l'institution peut craindre d'attirer beaucoup d'individus, qui, handicapés sur le marché du travail par leur faible titre scolaire, ne sont motivés que par la perspective d'échapper au chômage ou d'accéder à un emploi plus rémunérateur et plus protégé que la plupart de ceux auxquels ils peuvent prétendre. Nous avons, dans cette quatrième partie, testé l'hypothèse selon laquelle l'entrée dans le métier de gardien constituerait avant tout un refuge contre le chômage. Les résultats que nous obtenons, confirmant ceux d'autres enquêtes plus anciennes, tendent à invalider cette hypothèse. Ils invitent à considérer que, pour une majorité de candidats, le « choix » de se présenter au concours est l'expression d'un « goût » pour le métier lui-même et constitue une démarche vers la concrétisation de ce qui est vécu comme une *vocation*. Au-delà du « jeu des variables » qui la rend plus ou moins probable, nous avons alors cherché à rendre compte des processus qui président à la construction de cette vocation, en les replaçant dans les trajectoires biographiques des candidats. Nous avons montré que l'attrait pour le poste est le produit de l'acquisition, au sein de la famille

notamment, de dispositions particulières (légalisme, docilité, altruisme, valorisation de l'action et de la prise de risques) qui, couplée à la transmission par des membres de l'entourage, eux-mêmes policiers ou exerçant un autre métier d'ordre, d'une vision positive de la police, porte à se reconnaître dans l'institution policière et à la voir comme un des lieux (sinon le lieu) privilégié(s) de l'accomplissement de soi. L'engagement sur un mode vocationnel dans le processus d'entrée dans la police, qui s'accompagne d'un véritable « travail de soi et sur soi », n'est cependant pas aveugle aux coûts, aux risques et à la rentabilité incertaine des investissements consentis ou à consentir. Il n'interdit ni la mise en œuvre d'opérations « rationnelles » de calculs et d'arbitrages, lesquelles déterminent la position du métier de gardien de la paix dans l'espace concurrentiel des futurs professionnels possibles, ni les conduites stratégiques visant à se créer des opportunités alternatives parmi d'autres métiers d'ordre.

Il n'en demeure pas moins que la vocation policière (ou pour les métiers d'ordre) s'auto-entretient, dans la mesure où l'ensemble du processus qui préside à sa concrétisation et le travail sur soi qui l'accompagne contribuent encore à renforcer les dispositions qui en ont favorisé l'émergence. Ainsi, dès avant l'entrée dans l'institution (avant même, parfois que le droit d'y entrer soit obtenu), un processus d'identification au poste opère : les candidats se voient (et même se vivent) déjà en policier. Dès lors, il semble possible d'affirmer que l'institution attire prioritairement des individus bien disposés à son égard.

Si c'est bien le cas, la « menace » potentielle que constitue, pour la stabilité de l'institution, l'entrée de nouveaux membres - « phase » d'autant « critique »¹ que le dispositif de recrutement ne permet d'exercer qu'un « contrôle » limité de la compatibilité des entrants aux attentes institutionnelles - doit être réévaluée : quoique le « droit d'entrée » qui est exigé d'eux ne garantisse ni leur conformité ni

1 Lefebvre (Rémi), « Se conformer à son rôle. Les ressorts de l'intériorisation institutionnelle », art. cité, p. 223.

leur faculté de conformation au poste convoité, ceux qui demandent le « droit d'entrer » dans l'institution - parce qu'ils se reconnaissent en elle - sont vraisemblablement porteurs de dispositions à être ou devenir (*i.e.* se rendre compatibles au rôle) policier. La facilité avec laquelle ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ont déjà un pied dans l'institution, intériorisent les prescriptions institutionnelles qui encadrent la tenue du rôle et adhèrent aux visions du monde et du travail policier auxquelles les expose la fréquentation du « terrain », témoigne d'ailleurs de cette *docilité*, entendue comme faculté à se laisser instruire.

Elle a cependant pour corollaire une « perméabilité » autant aux éléments transmis dans le cadre d'une action programmée de l'institution qu'aux influences exercées par les membres de l'institution avec lesquels ils sont amenés à entrer en interaction. Dès lors, la fabrication des gardiens de la paix ne se confond pas avec le processus de socialisation formelle qui se déroule pour l'essentiel en école de police. Par ailleurs, la *docilité* des nouvelles recrues n'en fait pas pour autant des « pages blanches ». Si elles sont disposées à se soumettre à l'emprise de l'institué, c'est lestées du poids de leur socialisation antérieure. Or, il convient de souligner que le processus de construction de la vocation policière n'agit comme un principe d'homogénéisation ni de leur vision du monde, ni de leur conception de la police ou du métier de gardien de la paix, les partisans d'une action uniquement répressive s'opposant par exemple aux adeptes d'une police préventive.

Ainsi, si les candidats partagent un certain nombre de dispositions, constituant le terrain sur lequel se bâtit la vocation policière, ils n'en restent, pas moins, sous de nombreux rapports, très différents les uns des autres, ce qui laisse supposer que, pour dociles qu'ils soient, leur entrée (éventuelle) dans l'institution et dans la culture institutionnelle ne s'accompagnera pas d'une adhésion complète aux mêmes valeurs et manières de voir ni d'une uniformisation totale de leurs pratiques et manières d'agir¹. Le recrutement ne peut, dès lors, être assimilé à

1 Pour certains, il se peut d'ailleurs que l'impossibilité de devenir « le policier qu'il rêve d'être »

l'élection d'individus interchangeable, pas plus que la socialisation professionnelle (autant formelle qu'informelle) qui lui fait suite n'est réductible à l'acquisition uniforme d'une culture policière monolithique. On peut en conclure que le recrutement de candidats dont l'engagement opère sur un mode vocationnel (garantissant leur *bonne volonté*) assure « la persistance de l'institution dans le temps » et sa relative stabilité mais « n'implique pas sa reproduction à l'identique »¹, ni ne la dote d'individus tous animés des mêmes motivations, tous prêts à s'engager selon les mêmes modalités. Et, étant donnée la diversité des multiples *métiers* que sont amenés à exercer les gardiens de la paix dans les différents services qui composent l'institution, diversité résultant de la segmentation des tâches et de la division verticale qui caractérise le travail policier² (un agent de la BAC, un gardien officiant en civil dans une unité de police judiciaire, un membre d'une CRS, un policier affecté dans une brigade des mineurs ou aux renseignements intérieurs exercent-ils vraiment le même métier ?), il est vraisemblable que « cette variabilité des raisons et des modalités d'investissement dans l'institution » soit, d'une certaine manière, « fonctionnelle »³.

En se centrant sur les processus d'entrée dans le poste de gardien de la paix, notre travail s'inscrit moins, on l'aura compris, dans une sociologie de la *police* (ou dans une sociologie des « usages sociaux de la force et de la légitimation du recours à la force »⁴) que dans une sociologie de *l'institution policière*. Pour cette raison, il prétend moins constituer une contribution décisive à la connaissance de

sera source du désenchantement et des désillusions que pointent de nombreux travaux.

1 Lagroye (Jacques) et Offerlé (Michel), « Pour une sociologie des institutions », art. cité, p.18.

2 Lemaire (Élodie), « Spécialisation et distinction dans un commissariat de police. Ethnographie d'une institution segmentaire », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n°72, p. 59-79.

3 Dulong (Déplphine), *Sociologie des institutions politiques*, *op. cit.*, p. 76. Il nous faut rappeler que *fonctionnel* signifie ici *adapté, du point de vue de l'institution, aux fins qu'elle poursuit*. Cette acception doit être distinguée de l'usage qui peut être fait de ce terme dans une approche fonctionnaliste, aux accents parfois normatifs.

4 Monjardet (Dominique), *Ce que fait la police*, *op. cit.*; p. 8.

la police que proposer, à partir d'une enquête empirique dont la police constitue le terrain plus que l'objet, une approche et une méthode d'analyse des processus de *reproduction* des institutions, possiblement transférables. En revendiquant résolument un ancrage dans les approches de l'action publique « par le bas », nous espérons également qu'il contribue à alimenter la boîte à outils de l'analyse de l'« État au concret »¹. Nous souhaitons enfin qu'il constitue une invitation à poursuivre, à distance des considérations idéologiques de toutes sortes², les recherches sur les processus complexes³ par lesquels un poste ou un emploi trouve preneur et par lesquels, symétriquement, un individu parvient à s'insérer et s'engager dans le monde professionnel, processus dont les concepts (capital humain, employabilité, coûts d'information et de recherche, etc.) et outils (formalisation mathématique ou usage de modèles économétriques) de la théorie économique ne rendent que très imparfaitement compte.

1 Padioleau (Jean-Gustave), *L'État au concret*, Paris : PUF, 1982.

2 Celles, par exemple, qui postulent l'existence d'une différence de *nature* entre les modes de recrutement dans le secteur privé et les concours de la fonction publique pour louer l'efficacité supérieure des premiers sur les seconds, ou celles qui rendent responsables les individus en recherche d'emploi des difficultés qu'ils rencontrent pour en décrocher un.

3 Processus dont on connaît en outre l'importance dans la construction des identités individuelles. Sur ce point, voir notamment Dubar (Claude) et Tripier (Pierre), *Sociologie des professions*, *op. cit.*

Bibliographie générale

ALAIN Marc, « Les heurts et les bonheurs de la coopération policière internationale en Europe, entre la myopie des bureaucrates et la sclérose culturelle policière », *Déviance et société*, 2000, Vol. 24, n°3, p. 237-253.

ALAIN Marc, « L'éthique policière est-elle soluble dans l'eau des contingences de l'intervention ? Les recrues québécoises, trois ans après la fin de la formation initiale », *Déviance et société*, 2007, Vol. 31, n°3, p. 257-282.

ALAIN Marc et PRUVOST Geneviève, « Police : une socialisation professionnelle par étapes », *Déviance et Société*, 2011/3, Vol. 35, p. 267-280.

ANTONMATTEI Pierre, « La formation des policiers », *Pouvoirs*, 2002/3, n° 102, p. 57- 69.

ARBORIO Anne-Marie et FOURNIER Pierre, *L'enquête et ses méthodes : L'observation directe*, Paris : Armand Colin, 2008.

AUDIER Florence, « La Fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés », *Économie et statistique*, n°304-305, Avril 1997, p. 137-148.

AVRIL Christelle, CARTIER Marie et SERRE Delphine, *Enquêter sur le travail, Concepts, méthodes, récits*, Paris : La Découverte, coll. Grands Repères, 2010.

AVRIL Christelle, CARTIER Marie et SIBLOT Yasmine, « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des reformes de modernisation ? », *Sociétés contemporaines*, 2005/2, n° 58, p. 5-18.

BACACHE-BEAUVALLET Maya et OUTIN Jean-Luc, « Introduction : L'emploi public : nouvelles règles, nouvelles stratégies », *Formation emploi*, n°121, Janvier-mars 2013, p. 7-15.

BARBOT Janine, « Mener un entretien de face à face » in PAUGAM Serge (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris : PUF, 2010.

BAUER Alain et VENTRE André-Michel, *Les polices en France*, Paris : coll. Que sais-je ?, PUF, 2002.

BAYLEY David H., *Patterns of policing*, New Brunswick NJ: Rutgers University Press, 1990.

BEAUD Stéphane, *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*,

Paris : La Découverte, 2002.

BEAUD Stéphane et WEBER Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris : La Découverte, 1998.

BECKER Howard S., *Outsiders, études de sociologie de la déviance*, Paris : Métaillié, 1985.

BECKER Howard S., *Les ficelles du métier, Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris : La Découverte, coll. Guides « Repères », 2002.

BECKER Howard S., *Le travail sociologique, Méthode et substance*, Fribourg : Academic Press Fribourg, 2006.

BENGUIGUI Georges, CHAUVENET Antoinette et ORLIC Françoise, « Prisons sous surveillance. Le personnel des prisons. Essai de sociologie du travail », *Déviance et société*, n°22, 1992, p. 491-497.

BERGER Peter et LUCKMANN Thomas, *La construction sociale de la réalité*, Paris : Méridiens Klincksieck, 1996.

BERLIERE Jean-Marc, *Le monde des polices en France*, Paris : Complexe, 1996.

BERLIERE Jean-Marc et PESCHANSKI Denis (dir.), *Pouvoirs et polices au XXème siècle : Europe, États-Unis, Japon*, Paris : Complexe, 1997.

BERNARD Lise, « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012/1, n° 191-192, p. 68-95.

BERNSTEIN Basil, *Langage et classes sociales, Codes socio-linguistiques et contrôle social*, Paris : Minit, 1975.

BERTAUX Daniel, *L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie*, Paris : Armand Colin, 2006.

BERTRAND Julien, « La vocation au croisement des espaces de socialisation. Étude sociologique de la formation des footballeurs professionnels », *Sociétés contemporaines*, 2011/2, n°82, p. 85-106.

BERTRAND Julien, *La fabrique des footballeurs*, Paris : La Dispute, 2012.

BESSIÈRE Céline, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris : Raisons d'agir, 2010.

BEZES Philippe , *Réinventer l'État, Les reformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris : Presses universitaires de France, 2009.

BEZES Philippe, « Les politiques de réforme de l'État sous Sarkozy. Rhétorique de rupture, réformes des structures et désorganisations », in MAILLARD (de) Jacques et SUREL Yves, *Les politiques publiques sous Sarkozy*, Paris : Presses de sciences po, 2012, p. 211 à 235 ;

BEZES Philippe et LE LIDEC Patrick, « Ordre institutionnel et genèse des réformes », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 55-73.

BEZES Philippe et LE LIDEC Patrick, « Ce que les réformes font aux institutions », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 75-101.

BIDET Alexandra, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris : PUF, 2011.

BILAND-CURINIER Émilie, *Concours territoriaux et institutionnalisation de l'emploi public local (Années 1970 – années 2000)*, Thèse de sociologie sous la direction de Offerlé (Michel), Paris : EHESS, 2008.

BILAND Émilie, « Carrières concourantes. Éléments sur la socialisation par les concours administratifs territoriaux », *Terrains & travaux* 2010/1 (n° 17), p. 57-73.

BILAND Émilie, « Les cultures d'institution » in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010.

BITTNER Egon, « De la faculté d'user de la force comme fondement du rôle de la police », trad., *Les cahiers de la sécurité intérieure*, n°3, novembre 1990-janvier 1991.

BITTNER Egon, « Florence Nightingale à la poursuite de Willie Sutton, Regard théorique sur la police », *Déviance et Société*, 2001, vol. 25, n°3, p. 302-303.

BIZEUL Daniel, *Avec ceux du FN, Un sociologue au front national*, Paris : La Découverte, 2003.

BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, Paris : Armand Colin, 2007.

BODIN Romuald, « Les signes de l'élection, Repérer et vérifier la conformation des dispositions personnelles des élèves éducateurs spécialisés », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 178, 2009/3, p. 80-87.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 1999.

BOLTANSKI Luc, SCHILTZ Marie-Ange et DARRE Yann, « La dénonciation », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1984, n°51, pp. 3-40.

BOLTANSKI Luc et THÉVENOT Laurent, *De la justification : Les économies de la grandeur*, Paris : Gallimard, 1991.

BONELLI Laurent, « Les forces de police » in COHEN Antonin, LACROIX Bernard et RIUTORT Philippe (dir.), *Nouveau manuel de science politique*, Paris : La Découverte, 2009, p. 235-241.

BONELLI Laurent et PELLETIER Willy (dir.), *L'État démantelé, Enquête sur une révolution silencieuse*, Paris, La Découverte, 2010.

BORDIER Jean-Pierre, « 1981-1988 : un bilan pour la police », *Police d'aujourd'hui*, mars-avril 1988, n°20.

BOUNAKHLA Nunzia, « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014*, DGFAP, 2014, p. 103-116.

BOURDIEU Pierre, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, 1974, 15-1, p. 3-42.

BOURDIEU Pierre, « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 14, avril 1977, p. 51-54.

BOURDIEU Pierre, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1978, n°24, p. 2-22.

BOURDIEU Pierre, « Les trois états du capital culturel », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1979, n°. 30, p. 3-6.

BOURDIEU Pierre, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, n° 31, p. 2-3.

BOURDIEU Pierre, « Le mort saisit le vif. Les relations entre l'histoire réifiée et l'histoire incorporée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, n°32-33, p. 3-14.

BOURDIEU Pierre, *Ce que parler veut dire, L'économie des échanges linguistiques*, Paris : Fayard, 1982.

BOURDIEU Pierre, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 43, juin 1982, p. 58-63.

BOURDIEU Pierre, *Questions de sociologie*, Paris : Minuit, 1984.

BOURDIEU Pierre, *Choses dites*, Paris : Minuit, 1987.

BOURDIEU Pierre, *La noblesse d'État, Grandes écoles et esprit de corps*, Paris : Minuit, 1989.

BOURDIEU Pierre, *Raisons pratiques, Sur les théories de l'action*, Paris: Le Seuil, 1994.

BOURDIEU Pierre, *Méditations pascaliennes*, Paris : Seuil, 1997.

BOURDIEU Pierre (dir), *La misère du monde*, Paris : Seuil, 1998.

BOURDIEU Pierre, CHAMBOREDON Jean-Claude et PASSERON Jean-Claude, *Le métier de sociologue*, Paris : Mouton-Bordas, 1968.

BOURDIEU Pierre et MAÎTRE Jacques, « Avant-propos dialogué » in MAÎTRE Jacques, *L'autobiographie d'un paranoïaque*, Paris : Economica, 1994.

BOURDIEU Pierre et SAINT MARTIN (de) Monique, « Les catégories de l'entendement professoral », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1975, n° 3, p. 68-93.

BOUSSARD Valérie, LORIOL Marc et CAROLY Sandrine, « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policiers en commissariat », *Sociologies pratiques*, 2007/1, n°14, p. 75-88.

BOUSSARD Valérie, DEMAZIÈRE Didier et MILBURN Philip, *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes : Presses universitaires

de Rennes, 2010.

BRIQUET Jean-Louis et GARRAUD Philippe (dir.), *Juger la politique. Entreprises et entrepreneurs critiques de la politique*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2001.

BRODEUR Jean-Paul, « La police, mythe et réalité ». *Criminologie*, volume 17, numéro 1, 1984, p. 9-41.

BRODEUR Jean-Paul, « Police et coercition », *Revue française de sociologie*, XXXV, 1994, p.457-485.

BRODEUR Jean-Paul, « Le travail d'Egon Bittner : une introduction à la sociologie de la force institutionnalisée », *Déviance et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 307-323.

BRODEUR Jean-Paul, *Visages de la police, Pratiques et perceptions*, Montréal : Presses Universitaires de Montréal, 2003.

BRODEUR Jean-Paul et MONJARDET Denis (éd.), *Connâître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les cahiers de la sécurité intérieure, hors-série, 2003.

BRUNETEAUX Patrick, « Manœuvres scientifiques en terrain militaire », *Genèses*, 19, 1995, p. 108-121.

BRUNETEAUX Patrick, *Maintenir l'ordre. Les transformations de la violence d'État en régime démocratique*, Paris : Presses de sciences po, 1996.

BUSINO Giovanni, « La place de la métaphore en sociologie », *Revue européenne des sciences sociales*, XLI-126, 2003.

CARROT Georges, *Histoire de la police française*, Paris : Tallandier, 1992.

CARTIER Marie, « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours », *Genèses*, 2001/1, n°42, p. 72-91.

CASSAN Damien, *Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Angleterre. Le gardien de la paix et le constable*, Thèse de

doctorat, sous la direction de DEMAILLY Lise et DUPREZ Dominique, Université de Lille 1, 2005.

CAUDAL Marie, « Le dresseur de fauves : une socialisation au risque », in DEMAZIÈRE Didier et GADÉA Charles, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris : La Découverte, 2009.

CAZORLA Nancy, *La police de proximité, entre réalités et mythes*, Paris, L'Harmattan, 2009.

CERTEAU (de) Michel, *L'invention du quotidien. Tome 1 : Arts de faire*, Paris : Gallimard, 1990 (1980).

CHALOM Maurice et LÉONARD Luce, *Insécurité, police de proximité et gouvernance locale*, Paris : L'Harmattan, 2001.

CHAMPAGNE Patrick, *Faire l'opinion, Le nouveau jeu politique*, Paris : Minuit, 1990.

CHAMPAGNE Patrick, *La sociologie*, Paris : Ed. Milan, coll. Les Essentiels, 1997.

CHAMPY Florent, *La sociologie des professions*, Paris : PUF, 2009.

CHAN Janet, *Changing Police Culture. Policing in a Multicultural Society*, Cambridge : Cambridge University Press, 1997.

CHAN Janet, *Fair Cop. Learning the Art of Policing*. Toronto : University of Toronto Press, 2003.

CHAN Janet, « Using Pierre Bourdieu's Framework for Understanding Police Culture », *Droit et société*, 2004/1 n°56-57, p. 327-346.

CHANTEGROS Stéphane, ORANGE Sophie, PÉGAUDIE Adrien et ROUGIER Cyrille (coord.), *La fabrique biographique*, Limoges : Presses universitaires de Limoges, 2012.

CHAPOULIE Jean-Michel, *Les professeurs de l'enseignement secondaire, Un métier de classe moyenne*, Paris : Ed. de la Maison des sciences de l'Homme, 1987.

CHARTIER Roger, « Du livre au lire » in CHARTIER Roger (dir), *Pratiques de la lecture*, Marseille : Rivages, 1985, p. 62-88

CHAUVEL Louis, *Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France du XX^e siècle aux années 2010*, Paris : Presses universitaires de France, 2010.

CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Le monde des surveillants de prison*, Paris : PUF, 1994.

CHEVANDIER Christian, « Vocation professionnelle : un concept efficient pour le XX^eème siècle », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest*, 2009, n°116-3, p. 95-108.

CHOUBKINE Vladimir N., « Le choix d'une profession. Résultats d'une enquête sociologique auprès des jeunes de la région de Novosibirsk », *Revue française de sociologie*, n°9-1,1968, p. 33-50.

CICCHINI Marco, « La police sous le feu croisé de l'histoire et de la sociologie. Notes sur un chantier des sciences humaines », *Carnets de bord*, n°14, 2007, p. 42-51.

CICOUREL Aaron V., *La sociologie cognitive*, Paris : Presses Universitaires de France, 1979.

COENEN-HUTHER Jacques, *A l'écoute des humbles : entretiens en milieu populaire*, Paris, Budapest, Torino : L'Harmattan, 2001.

COHEN Antonin, LACROIX Bernard et RIUTORT Philippe (dir.), *Nouveau manuel de science politique*, Paris : La Découverte, 2009.

COLLOVALD Annie, « Identité(s) stratégique(s) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 73, juin 1998, p. 29-40.

COLLOVALD Annie et NEVEU Erik, *Lire le noir, Enquête sur les lecteurs de récits policiers*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2013.

CORCUFF Philippe, *Les nouvelles sociologies, Entre le collectif et l'individuel*, Paris : Armand Colin, 2007.

COULANGEON Philippe, *Les musiciens interprètes en France, Portrait d'une profession*, Paris : Ministère de la Culture – DEPS, 2004.

COULANGEON Philippe, PRUVOST Geneviève et ROHARIK Ionela, *1982-2003 : enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5 221 policiers, Rapport au ministère de l'Intérieur*, Paris : Institut des Hautes Études de la

Sécurité Intérieure, 2003.

COULANGEON Philippe, PRUVOST Geneviève et ROHARIK Ionela, « Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police », *Revue française de sociologie*, 2012/3, n° 533, p. 493-527.

COURS-SALIES Pierre et LE LAY Stéphane, *Le bas de l'échelle, La construction sociale des situations subalternes*, Romeville Saint Agne : Erès, 2006.

CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, Paris : Le Seuil, 1977.

DARLEY Mathilde et GAUTHIER Jérémie, « une virilité interpellée ? En quête de genre au commissariat », *Genèses*, 2014/4, n°97, p. 67-86.

DARMON Muriel, *Devenir anorexique, Une approche sociologique*, Paris : coll. Textes à l'appui / Laboratoire des sciences sociales, La Découverte, 2003.

DARMON Muriel, « Sélectionner, élire, prédire : le recrutement des classes préparatoires », *Sociétés contemporaines*, 2012/2, n°86, p. 5-29.

DARMON Muriel, *Classes préparatoires, La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris : La Découverte, 2013.

DAUVIN Pascal et SIMEANT Johanna, *Le travail humanitaire, Les acteurs des ONG, du siège au terrain*. Paris : Presses de sciences po, 2002.

DEAUVIEAU Jérôme, *Enseigner dans le secondaire. Les nouveaux professeurs face aux difficultés du métier*, Paris : La Dispute, 2009.

DELAY Christophe, *Les classes populaires à l'école. La rencontre ambivalente entre deux cultures à légitimité inégale*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2011.

DEMAZIÈRE Didier et GADÉA Charles, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris : La Découverte, 2009.

DEMONQUE Pierre, *Les policiers*, Paris : La Découverte, 1983.

DESAGE Fabien et SIBILLE Bastien, « L'emprise de l'institué, Forces et aléas du régime de "consensus" à la Communauté urbaine de Lille », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 151-175.

DESROSIERES Alain et THEVENOT Laurent, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris : coll. Repères, La Découverte, 2002.

DIEU François, *La gendarmerie, Secret d'un corps*, Paris : Complexe, 2002.

DIEU François, *Sociologie de la gendarmerie*, Paris : L'Harmattan, 2008.

DIEU François et MIGNON Paul, *La force publique au travail, Deux études sur les conditions de travail des policiers et des gendarmes*, Paris : L'Harmattan, 1999.

DOBRY Michel, *Sociologie des crises politiques, La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris : Presses de la FNSP, 1992.

DREYFUS Françoise, « A la recherche du temps perdu. La science politique française oublieuse de l'administration publique. A propos de *Notre État* », *Politix*. Vol. 15, n°59, Troisième trimestre 2002, p. 171-194.

DREYFUS Françoise et EYMERI Jean-Michel, *Science politique de l'administration, Une approche comparative*, Paris : Economica, 2006.

DUBAR Claude et TRIPIER Pierre, *Sociologie des professions*, Paris : Armand Colin, 1998.

DUBET François, *Le déclin de l'institution*, Paris : Seuil, 2002.

DUBOIS Vincent, *La vie au guichet, Relation administrative et traitement de la misère*, Paris : coll. Études politiques, Economica, 2003.

DUBOIS Vincent, « L'action publique » in COHEN Antonin, LACROIX Bernard et RIUTORT Philippe (dir.), *Nouveau manuel de science politique*, La découverte, Paris, 2009.

DULONG Delphine, « Au dedans et en dehors : la subversion en pratiques », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 249-265.

DULONG Delphine, *Sociologie des institutions politiques*, Paris : La Découverte, 2012.

DUPREZ Dominique, PINET Michel et alii, *Policiers et médiateurs, Sur le recrutement et les appartenances*, Rapport de recherche pour l'Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure,), avec le soutien du Laboratoire Européen Associé (LEA) «

Délinquance, politiques de sécurité et de prévention » (CNRS et Max Planck), juillet 2001.

DURIER Sébastien et POULET-COULIBANDO Pascale, "Formation initiale, orientation et diplômes de 1985 à 2002", *Éducation & formations*, n° 74, MEN-DEPP, avril 2007, pp. 143-159.

DURKHEIM Émile , *L'évolution pédagogique en France*, Paris : PUF 1969, (1ère éd. 1938).

DURKHEIM Émile, *L'éducation morale*, Paris : PUF, 1992.

DURKHEIM Émile, *De la division du travail social*, Paris : PUF, 2004.

EYMARD-DUVERNAY François, « Justesse et justice dans le recrutement », *Formation emploi*, n°101, Janvier-mars 2008.

EYMARD-DUVERNAY François et MARCHAL Emmanuelle, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997.

EYMERI Jean-Michel, *La fabrique des énarques*, Paris : Economica, 2001.

FARGES Géraldine, « Le statut social des enseignants français », *Revue européenne des sciences sociales*, n°49-1, 2011, p. 157-178.

FASSIN Didier, *La force de l'ordre, Une anthropologie de la police des quartiers*, Paris : Seuil, 2011.

FAVRE Pierre, « Autour de la *Sociologie de la force publique* de Dominique Monjardet : quelques livres et articles récents de sociologie de la police en langue française », *Revue française de sociologie*, 1999, 40-4, p. 753-764.

FAVRE Pierre, « Quand la police fabrique l'ordre social, Un en deçà des politiques publiques de la police ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, Vol. 59, pp. 1231-1248.

FIELDING Nigel G., *Joining Forces. Police training, socialization and occupational competence*, London : Routledge, 1988.

FILLIEULE Olivier et DELLA PORTA Donatella (dir.), *Police et manifestants. Maintien de l'ordre et gestion des conflits*, Paris : Presses de la FNSP, 2006.

FILLON Catherine, BONINCHI Marc, LECOMPTE Arnaud, *Devenir juge. Mode de recrutement e crise des vocations de 1830 à nos jours*, Paris : PUF, 2008.

FONTAINHA, Fernando de Castro, *Les (en)jeux du concours : une analyse interactionniste du recrutement à l'École nationale de la magistrature*, Thèse de science politique sous la direction de DORMAGEN Jean-Yves, Université de Montpellier 1, 2012

FONDEUR Yannick, FORTÉ Michèle et de LARQUIER Guillemette (coord.), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche n°72, mars 2012.

FORGEOT Gérard et GAUTIÉ Jérôme, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et statistique*, N°304-305, Avril 1997, p. 53-74

FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris : Gallimard, 1975.

FOUGÈRE Denis et POUGET Julien, « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Économie et statistiques*, n°369-370, 2003, p. 15-48.

FRANÇOIS Pierre, « La vocation des musiciens : de l'illumination individuelle au processus collectif », in DEMAZIÈRE Didier et GADÉA Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris : La Découverte, 2009.

FREIDSON Eliot, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, n°27-3, 1986, p. 431-443.

FRETEL Julien, « Habiter l'institution. Habitus, apprentissages et langages dans les institution partisans », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 195-217.

FREYMOND Nicolas, « La redécouverte des institutions par les sociologues. Paradoxes et oppositions dans le renouvellement de l'analyse institutionnelle », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 33-53.

GALLAND Olivier, *Sociologie de la jeunesse*, Paris : Armand Colin, 2004.

GANGLOFF Bernard, *Profession recruteur, profession imposteur*, Paris : L'harmattan, 2000.

GARCIN Pierre, *La sécurité publique au quotidien. Acteurs, territoires, technologies*, Paris : Armand Colin, 2007.

GARRAUD Philippe, *Le chômage et l'Action publique. Le "bricolage institutionnalisé"*, Paris : L'Harmattan, 2000.

GAUTHIER Jérémie, *Origines contrôlées, La police à l'épreuve de la question minoritaire à Paris et à Berlin*, Thèse de doctorat, sous la direction de LEVY René Lévy et ALBRECHT Hans-Jörg, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 2012.

GAUTIER Frédéric, *L'entrée dans la police. Contribution à une sociologie des agents des administrations. L'exemple du recrutement des gardiens de la paix*, Mémoire de Master en Science politique, sous la direction de CONTAMIN Jean-Gabriel, Université de Lille2, 2008.

GIDDENS Anthony, *La constitution de la société*, Paris : PUF, 2005 (1987).

GLASER Barney G. et STRAUSS Anselm A., *La découverte de la théorie ancrée, Stratégies pour la recherche qualitative*, Paris : Armand Colin, 2010.

GLEIZAL Jean-Jacques, *La police nationale. Droit et pratique policière en France*, Grenoble : Presse nationale de Grenoble, 1974.

GLEIZAL Jean-Jacques, GATTI-DOMENACH Jacqueline et JOURNÈS Claude, *La police. Le cas des démocraties occidentales*, Paris : PUF, 1993.

GOFFMAN Erving, *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris : Minuit, 1968.

GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, Paris : Minuit, 1973.

GOFFMAN Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Minuit, 1975.

GOFFMAN Erving, *Les cadres de l'expérience*, Paris : Minuit, coll. Le sens commun, 1991 (1974).

GOLLAC Sybille, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête emploi 2001 »,

Sociétés contemporaines, 2005/2 no 58, p. 41-64.

GORGEON Catherine, « Police et public : représentations, recours et attentes ; le cas français », *Déviance et société*, Année 1994, Volume 18, Numéro 3, pp. 245 – 273.

GORGEON Catherine, « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », *Criminologie*, XXIX, n°2, 1996, p. 141-152.

GORGEON Catherine, « La "cohorte de gardiens de la paix" : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », in MONJARDET Dominique, *Notes inédites sur les choses policières, 1999-2006*, Paris : La Découverte, 2008, p. 229-243.

GUIBERT Pascal, LAZUECH Gilles et RIMBERT Franck, *Enseignants débutants. « Faire ses classes »*, *L'insertion professionnelle des professeurs du second degré*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2008.

GRIGNON Claude et PASSERON Jean-Claude, *Le savant et le populaire, Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris : coll. Hautes Études, Le Seuil, 1989.

HASSENTEUFEL Patrick, « Le premier septennat du plan Juppé : un non-changement décisif », in KERVASDOUÉ (Jean de), *La carnet de santé de la France 2003*, Paris : Dunod, 2003, p. 123-147.

HASSENTEUFEL Patrick, *Sociologie politique : l'action publique*, Paris : Armand Colin, 2008.

HASSID Olivier, « A propos du dernier livre de Sebastian ROCHÉ, *Police de proximité, Nos politiques de sécurité*, Paris, Seuil, 2005. », *Champ pénal, Lectures et Confrontations*, mis en ligne le 6 janvier 2006. URL : <http://champpenal.revues.org/document461.html>. Consulté le 16 juin 2008.

HAUSER Gilles et MASINGUE Bernard, *Les Policiers, leurs métiers, leur formation*, Paris : La Documentation française, 1983.

HEINICH Nathalie, « L'artiste, type-idéal de l'individu dans la modernité », in CORCUFF Philippe, LE BART Christian, SINGLY François (de), *L'individu aujourd'hui. Débats sociologiques et contrepoints philosophiques*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 91-100.

HIDRI Ouyama, « Se forger une apparence "recrutable" : une stratégie d'insertion professionnelles des étudiant(e)s », *Travailler*, 2008/2, n°20, p. 99-122.

HIDRI Oumaya, « "Qui se ressemble s'assemble..." : le recrutement des jeunes diplômés dans la profession de cadre commercial », *Formation Emploi*, n°105, Janvier-mars 2009, p. 67-82.

HIDRI Oumaya et BOHUON Anaïs, « Faire du sport pour être embauché ? Logiques et pratiques du recrutement du personnel commercial chez Décathlon », *STAPS*, 2008/4, n° 82, p. 57-70.

HIRSCHMANN Albert O., *Défection et prise de parole*, Paris : Fayard, 1995.

HMED Choukri et LAURENS Sylvain, « Les résistances à l'institutionnalisation », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel(dir), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010, p. 131-148.

HUGHES Everett C., *Men and their work*, Westport Conn. : Greenwood Press, 1981.

HUGHES Everett C., « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115, décembre 1996, p. 94-97.

HUGHES Everett C., *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris : Éditions de l'EHESS, 1996.

JAKUBOWSKI Sébastien, « Le recrutement des gendarmes adjoints volontaires, un exercice sous tension », *Formation Emploi*, n°121, janvier-mars 2013, p. 17-37.

JEANJEAN Marc, *Un ethnologue chez les policiers*, Paris : Métailié, 1990.

JOBARD Fabien, *Les violences policières, État des recherches dans les pays anglo-saxons*, Paris : L'Harmattan, 1999.

JOBARD Fabien, « Comprendre l'habilitation à l'usage de la force policière », *Déviance et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 325-345.

JOBARD Fabien, *Bavures policières ? La force publique et ses usages*, Paris : La Découverte, Textes à l'appui, 2002.

JOBARD Fabien, « Le nouveau mandat policier : faire la police dans les zones dites de "non-droit" », *Criminologie*, vol. 38, n° 2, 2005, p. 103-121.

JOBARD Fabien, « Police, justice et discriminations raciales » in FASSIN Didier et FASSIN Éric (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. Paris : La découverte, 2006, p. 211-229.

JOBARD Fabien et FAVRE Pierre, « La police comme objet de science politique », *Revue française de science politique*, 47ème année, n°2, 1997, p. 204-210.

JOBARD Fabien et LÉVY René, « Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris », New-York : Open society institute, 2009.

KER MUIR William, *Police, Streetcorner Politicians*, Chicago : The University of Chicago Press, 1977.

LABOV William, *Sociolinguistique*, Paris : Collection « Le sens commun », Éditions de Minuit, 1976.

LACROIX Bernard, LAGROYE Jacques (dir.), *Le Président de la République : usages et genèses de l'institution*, Paris : Presses de la FNSP, 1992.

LAGROYE Jacques, « On ne subit pas son rôle », Entretien avec Jacques Lagroye, *Politix*, Vol. 10, n°38, 2ème trimestre 1997, p. 7-17.

LAGROYE Jacques, « L'institution en pratiques », *Revue suisse de science politique*, 8 (3-4), 2002, p. 114-128.

LAGROYE Jacques, *Appartenir à une institution. Catholiques en France aujourd'hui*. Paris : Economica, 2009.

LAGROYE Jacques, FRANÇOIS Bastien, SAWICKI Frédéric, *Sociologie politique*, Paris : Presses de la FNSP, Dalloz, 2012.

LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010.

LAHIRE Bernard, *La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieux populaires*, Lille : Presses Universitaires de Lille, 1993.

LAHIRE Bernard, *Tableaux de familles*, Paris : coll. Hautes Études, Le Seuil, 1995.

LAHIRE Bernard, *L'homme pluriel, Les ressorts de l'action*, Paris : Coll. Essais et recherches, Nathan, 1998.

LAHIRE Bernard, « Sociologie, psychologie et sociologie psychologique », *Hermès*, n°41, 2005, p. 151-157.

LAHIRE Bernard, *L'Esprit sociologique*, Paris : La Découverte, 2007.

LAHIRE Bernard, *Monde pluriel, Penser l'unité des sciences sociales*, Paris : Seuil, 2012.

LAHIRE Bernard, *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, Paris : La Découverte, 2013.

LAILLIER Joël, « Des familles face à la vocation. Les ressorts de l'investissement des parents des petits rats de l'opéra », *Sociétés contemporaines*, 2011/2, n°82, p. 59-83.

LARQUIER (de) Guillemette et MARCHAL Emmanuelle, « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail – Centre d'études de l'emploi*, n°109, Novembre 2008.

LARQUIER (de) Guillemette et MONCHATRE Sylvie, « Recruter : les enjeux de la sélection », *Revue française de socio-économie*, 201/2, n°14, p. 41-49

LASCOURMES Pierre et LE GALÈS Patrick, *Sociologie de l'action publique*, Paris : Armand Colin, 2007.

LAURENS Sylvain, « Les agents de l'état face à leur propre pouvoir. Éléments pour une micro-analyse des mots griffonnés en marge des décisions officielles », *Genèses*, 2008/3, n°72, p.26-41.

LAZUECH Gilles, « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, n°69, 2000, p.5-19.

LE CAISNE Léonore et PROTEAU Laurence, « La volonté de savoir sociologique à l'épreuve du terrain. De l'enchantement du commissariat au désenchantement de la prison », *Sociétés contemporaines*, 2008/4 n° 72, p. 125-149.

LEFEBVRE Rémi, « Se conformer à son rôle. Les ressorts de l'intériorisation institutionnelle », in LAGROYE Jacques et OFFERLÉ Michel (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris : Belin, 2010.

LEFÈVRE Nicolas, « Construction sociale du don et de la vocation de cycliste », *Sociétés contemporaines*, 2010/4, n°80, p. 47-71.

LEHMANN Bernard, *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symphoniques*, Paris : La Découverte, 2002.

LEMAIRE Élodie, « Spécialisation et distinction dans un commissariat de police. Ethnographie d'une institution segmentaire », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n°72, p. 59-79.

LENCLUD Gérard, « La tradition n'est plus ce qu'elle était... Sur la notion de "tradition" et de "société traditionnelle" en ethnologie », *Terrain*, n° 9, octobre 1987, p. 110-123.

LERNER Daniel et LASSWELL Harold D., *The policy sciences*, Stanford : Stanford University Press, 1951.

LE STRAT Claire et PELLETIER Willy, *La canonisation libérale de Tocqueville*, Paris : Syllepses, 2006.

LÉVY René, « Egon Bittner et le caractère distinctif de la police : quelques remarques introductives à un débat », *Déviante et Société*, 2001/3 Vol. 25, p. 279-283.

LIPSKY Michael, *Street-level bureaucracy, Dilemmas of the individual in public services*, New York : Russel Sage Foundation, 1980.

LOEZ André, *14-18. Les refus de la guerre. Une histoire des mutins*, Paris : Gallimard, 2010.

LORIOLE Marc, BOUSSARD Valérie et CAROLY Sandrine, « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/5, n°165, p. 106-113.

LOSEGO Philippe, « La construction de la compétence professionnelle et sa mesure : le cas des futurs enseignants formés dans les IUFM », *Revue française de sociologie*, 1999, 40-1, p. 139-169.

LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis, *Police et société*, Toulouse : Presses de l'IEP de Toulouse, 1988.

LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis, *La police, Approche socio-politique*, Paris : Coll.

Clefs, Montchrestien, 1992.

LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis, *Police et politique. Une approche sociologique*, Paris : L'Harmattan, 2006.

MAILFAIT Pierre-Antoine, « La formation professionnelle des policiers », Promotion René Cassin , *Revue Française d'administration publique*, 2002/4, n°104, p. 625-638.

MAILLARD (de) Jacques, « Réformes des polices dans les pays occidentaux. Une perspective comparée », *Revue française de science politique*, 2009/6, vol. 59, p. 1197-1230.

MAILLARD (de) Jacques et SUREL Yves, *Les politiques publiques sous Sarkozy*, Paris : Presses de sciences po, 2012.

MAINSANT Gwenaëlle, « L'état en action : Classements et hiérarchies dans les investigations policières en matière de proxénétisme », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n°72, p. 37-57.

MAINSANT Gwenaëlle, *L'État et les illégalismes sexuels, Ethnographie et sociohistoire du contrôle policier de la prostitution à Paris*, Thèse de doctorat sous la direction de FASSIN Didier, EHESS, Paris, 2012.

MALOCHET Virginie, *Les policiers municipaux*, Paris : PUF, 2007.

MALOCHET Virginie, « La socialisation professionnelle des policiers municipaux en France », *Déviance et société*, 2011/3, vol.35, p. 415-438.

MANGENOT Michel : « L'entrée en technocratie » in DUBOIS Vincent et DULONG Delphine (dir.), *La question technocratique, De l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Strasbourg : Presses universitaires de Strasbourg, 1999, p. 93-108.

MANN Patrice, « Pouvoir politique et maintien de l'ordre. Portée et limites d'un débat », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-3, p. 435-455.

MANNING Peter, *Police work : the social organization of policing*, Cambridge : The MIT Press, 1977.

MARCHAL Emmanuelle, « Les compétences du recruteur dans l'exercice du

jugement des candidats », *Travail et emploi*, n°78, 1999, p. 41-51.

MARCHAL Emmanuelle et RIEUCAU Géraldine, *Le recrutement*, Paris : coll. Repères, La découverte, 2010.

MATELLY Jean-Hugues, *Une police judiciaire... militaire ? La gendarmerie en question*, Paris : l'Harmattan, 2006.

MAUGER Gérard (dir.), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, Paris : Éditions du Croquant, coll. « Champ social », 2006.

MAUGER Gérard (dir.), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2006.

MAUGER Gérard, *Sociologie de la délinquance juvénile*, Paris : La Découverte, 2009.

MERLE Pierre, « Mobilisation et découragement scolaires : l'expérience subjective des élèves », *Éducation et sociétés*, 2004/1, n° 13, p. 193-208.

MERLLIÉ Dominique, PRÉVOT Jean, *La mobilité sociale*, Paris : La découverte, 1997.

MERTON Robert K., *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris : Librairie Plon, 1965.

MONJARDET Dominique, « Police et sociologie : questions croisées », *Déviance et société*, 1985, vol. 9, n°4, p. 297-311.

MONJARDET Dominique, « Le maintien de l'ordre : technique et idéologie professionnelles des C.R.S. », *Déviance et société*, 1988, Vol. 12, n°2, p. 101-126.

MONJARDET Dominique, « La culture professionnelle des policiers », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-3. p. 393-411.

MONJARDET Dominique, *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, Paris : La Découverte, 1996.

MONJARDET Dominique, « La police : professionnalisme et modernisation » in WARIN Philippe (dir.), *Quelle modernisation des services publics ?* Paris : La Découverte, 1997.

MONJARDET Dominique, « Le chercheur et le policier. L'expérience des recherches commanditées par le ministère de l'Intérieur », *Revue française de science politique*, 47^{ème} année, n°2, 1997, p. 211-225.

MONJARDET Dominique, « Gibier de recherche, la police et le projet de connaître », *Criminologie*, volume 38, numéro 2, automne 2005, p. 13-37.

MONJARDET Dominique, « L'organisation du travail des CRS et la maintien de l'ordre », in FAVRE Pierre, FILLIEULE Olivier, JOBARD Fabien, *L'atelier du politiste. Théories, actions, représentations*, Paris : La Découverte, 2007.

MONJARDET Dominique, *Notes inédites sur les choses policières, 1999-2006*, Paris : La Découverte, 2008.

MONJARDET Dominique et GORGEON Catherine, *La socialisation professionnelle : 1167 recrues- description de la 121^{ème} promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 1992.

MONJARDET Dominique et GORGEON Catherine, *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121^{ème} promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 1, La formation initiale*, Paris : Institut des Haute Études de la Sécurité Intérieure, 1993.

MONJARDET Dominique et GORGEON Catherine, *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121^{ème} promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 2 : La titularisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 1996.

MONJARDET Dominique et GORGEON Catherine, *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121^{ème} promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 3 : La banalisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 1996.

MONJARDET Dominique et GORGEON Catherine, *La socialisation professionnelle des policiers, Étude longitudinale de la 121^{ème} promotion des élèves gardiens de la paix. Tome 4 : La cristallisation*, Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 2004.

MOREAU de BELLAING Cédric, *La police dans l'État de droit, Les dispositifs de formation initiale et de contrôle interne de la police nationale dans la France contemporaine*, Thèse de doctorat, sous la direction de FAVRE Pierre, Paris : Institut d'Études

Politiques, 2006.

MOREAU de BELLAING Cédric, « De l'obligation à la ressource, L'apprentissage différencié des rapports au droit à l'École nationale de police de Paris », *Déviance et société*, 2010, Vol. 34, n°3, pp. 325-346.

MOUHANNA Christian, « Police : la proximité en trompe l'œil », *Esprit*, 2002, n°290, p. 86-97.

MOUHANNA Christian, « Le Miracle de la sécurité, vu de l'Intérieur », *Mouvements*, n°52, 2007, p. 35-44.

MUEL-DREYFUS Francine, *Le métier d'éducateur. Les instituteurs de 1900, les éducateurs spécialisés de 1968*, Paris : Minuit, 1983.

MULLER Pierre, *Les politiques publiques*, Paris : PUF, 2011.

MULLER Pierre, SUREL Yves, *L'analyse des politiques publiques*, Paris : Montchrestien, 1998.

MUSSELIN Christine, *Les universitaires*, Paris : La découverte, 2008.

NAPOLI Paolo, *Naissance de la police moderne. Pouvoirs, normes, société*, Paris : La Découverte, 2003.

NAUZE-FICHET Emmanuelle et TOMASINI Magda, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, 2002, p. 21-48.

OCQUETEAU Frédéric, *Polices entre État et marché*, Paris : Presses de la FNSP, 2004.

OCQUETEAU Frédéric, « Mutations sociales et transformations des contrôles policiers. Efficacité, résultat, performance », *Informations sociales* 2005/6, n° 126, p. 58-67.

OCQUETEAU Frédéric, *Mais qui donc dirige la police ? Sociologie des commissaires*, Paris: Armand Colin, 2006.

OFFERLÉ Michel, *Les patrons des patrons, Histoire du Medef*, Paris : Odile Jacob, 2013.

OGER Claire, *Le façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction publique*, Paris : Presses de sciences po, 2008.

PADIOLEAU Jean-Gustave, *L'État au concret*, Paris : PUF, 1982.

PALIER Bruno et BONOLI Giuliano, « Phénomènes de *Path Dependence* et réformes des systèmes de protection sociale », *Revue française de science politique*, 49e année, n°3, 1999, p. 399-420.

PAOLA (di) Vanessa et MOULLET Stéphanie, « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation emploi* 2/2012 (n° 118), p. 83-101.

PAPIN Bruno, *Conversion et reconversion des élites sportives. Approche socio-historique de la gymnastique*, Paris : L'Harmattan, 2007.

PARODI Jean-Luc, « "Ce que tu es parle si fort qu'on n'entend plus ce que tu dis". Réflexions sur l'équilibre réel entre l'action politique et le marketing de l'apparence dans la décision électorale », *Hermès, La revue*, 1989/1, n°4, p 223-233.

PASSY Florence, *L'action altruiste. Contraintes et opportunités de l'engagement dans les mouvements sociaux*, Genève : Librairie Droz, 1998.

PASSY Florence, « Interactions sociales et imbrication des sphères de vie. Une analyse phénoménologique des dynamiques de désengagement » in FILLIEULE Olivier (dir.), *Le désengagement militant*, Paris : Belin, 2005, p. 111-128

PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris : PUF, 2007 (2001).

PAUGAM Serge (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris : PUF, 2010.

PERETZ Henri, *Les méthodes en sociologie, L'observation*, Paris : La Découverte, coll. Repères, 1998.

PEUGNY Camille, *Le déclassement*, Paris, Coll. Mondes vécus, Grasset, 2009.

PICHONNAZ David, « Réformer les pratiques policières par la formation ? Les obstacles à la transformation des relations entre les policiers et leurs publics », *Déviance et Société*, 2011/3, vol. 35, n°3, p. 335-359.

PICHONNAZ David, *Former pour réformer. Sociologie de l'hétérodoxie policière et de l'entrée dans la profession*, Thèse de doctorat sous la direction de OFFERLÉ Michel et SURDEZ Muriel, Fribourg, Paris : Université de Fribourg et EHESS, 2014.

PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris ; PUF, 1997.

PINTO Louis, « L'armée, le contingent et les classes sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1, n°3, mai 1975, p. 18-40.

POUGET Julien, « Fonction publique : vers plus de diversité ? », *France, Portrait Social*, édition 2005-2006, Paris : Insee, 2005, p. 143-162.

PRESSMAN Jeffrey L., WILDAVSKY Aaron B., *Implementation : How great expectations in Washington are dashed in Oakland or Why it's amazing that federal programs work at all, this being a saga of the economic development administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes*, Berkeley, Los Angeles : University of California Press, 1973.

PROTEAU Laurence, « L'économie de la preuve en pratique. Les catégories de l'entendement policier », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/3, n°178, p. 12-27.

PROTEAU Laurence et PRUVOST Geneviève, « Se distinguer dans les métiers d'ordre » (armée, police, prison, sécurité privée), *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n° 72, p. 7-13.

PRUVOST Geneviève, *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police*, Thèse de doctorat , sous la direction de LAGRAVE Rose-Marie, Paris : EHESS, 2005.

PRUVOST Geneviève, *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris : Ed. de la MSH, 2007.

PRUVOST Geneviève , « La production d'un récit maîtrisé : les effets de la prise en note des entretiens et le socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police », *Langage et société*, 2008/1, n°123, p. 73-86

PRUVOST Geneviève, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, 2008/4, n° 72, p. 81-101.

PRUVOST Geneviève, « Le cas de la féminisation de la Police nationale », *Idées économiques et sociales*, 2008/3, n° 153, p. 9-19.

PRUVOST Geneviève, *De la « sergotte » à la femme flic, Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris : La découverte, 2010.

PRUVOST Geneviève et ROHARIK Ionela, « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et Société*, 2011, vol. 35, n°3, p. 281-312.

RAVET Hyacinthe, « Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculin », *Actes de la recherche en science sociales*, 2007/3, n°168, p. 50-67.

RÉAU Bertrand, « Les modalités de l'embauche dans une multinationale des loisirs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/3 n° 178, p. 100-113.

REISS Albert, « Violences policières. Réponses à des questions-clefs » [1968], in BRODEUR Jean-Paul et MONJARDET Denis (éd.), *Connaître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les cahiers de la sécurité intérieure, hors-série, 2003, p. 105-125.

RENAUDIE Olivier, *La police et les alternances politiques*, Paris : Ed. Panthéon-Assas, 1999.

RENOUARD Jean-Marie, « Les relations entre la police et les jeunes : la recherche en question », *Déviance et société*, 1993, vol. 17, n°4, p. 491-438.

REUSS-IANNI Elisabeth, *Two Cultures of Policing. Street Cops and Management Cops*, New Brunswick/London : Transaction Publishers, 1993.

REUSS-IANNI Elisabeth, IANNI Francis, « Street Cops and Management Cops. The Two Cultures of Policing » in PUNCH Maurice (dir), *Control in the Police Organization*, Cambridge (MA) : MIT Press, 1983.

RICHARD Éric et PACAUD Marie-Christine, « Le travail policier vu par les étudiants en techniques policières : une question d'attitude », *Déviance et Société*, 2011/3, vol.35, p. 313-333.

SAPIRO Gisèle, « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/3, n°168, p. 4-11.

SAPIRO Gisèle, « Je n'ai jamais appris à écrire. Les conditions de la formation de la vocation d'écrivain », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/3, n°168, p. 12-33.

SCHEPENS Florent, « Le recrutement du médecin en soins palliatifs. Sélections, désignation et habilitations », *Revue française de socio-économie*, 2014/2, n°14, p. 51-70.

SCHLANGER Judith, *La vocation*, Paris : Hermann éditeurs, 2010.

SCHOTTÉ Manuel, *La construction du "talent"*, *Sociologie de la domination des coureurs marocains*, Paris : Raisons d'agir, 2012.

SCHOTTÉ Manuel, « Les coûts de la vocation », *Genèses*, 2014/4, n°97, p. 149-154.

SINÉ Alexandre, *L'ordre budgétaire, L'économie politique des dépenses de l'État*, Paris : Economica, 2006.

SINGLY (de) François, *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris : Armand Colin, 2003.

SINGLY (de) François et THÉLOT Claude, *Gens du privé, gens du public : la grande différence*. Paris : Dunod, 1989.

SKOLNIK Jerome, *Justice without Trial*, New York : John Wiley, 1975 (1966).

SORIGNET Pierre-Emmanuel, « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses*, 2004/4, n°57, p. 64-88.

SORIGNET Pierre-Emmanuel, *Danser. Une enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris : La découverte, 2010.

SOURP-TAILLARDAS Marie-Laure, « Une question de personnalité. L'accès à l'information d'un « rubricard » de Libération » in LEMIEUX Cyril (dir.), *La subjectivité journalistique*, Paris : Ed. de l'EHESS, 2010.

SPENCE Michaël, *Market signaling : Informational transfer in hiring and related screening processes*, Cambridge, Harvard University Press, 1974.

SPIRE Alexis, *Étrangers à la carte, L'administration de l'immigration en France (1945-2005)*, Paris : Grasset, 2005.

SPIRE Alexis, « L'asile au guichet. La dépolitisation du droit des étrangers par le travail bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 169, 2007, p. 4-21.

SPIRE Alexis, *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'administration*, Paris : Raisons d'agir, 2008.

STRAUSS Anselm, *Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme*, Paris : Métailié, 1992.

SUAUD Charles, *La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris : Minuit, 1978.

SUAUD Charles, « La force des destins d'institution. Analyse comparée en monde clérical et sportif », in CHANTEGROS Stéphane, ORANGE Sophie, PÉGAUDIE Adrien et ROUGIER Cyrille (coord.), *La fabrique biographique*, Limoges : Presses universitaires de Limoges, 2012.

THOENIG Jean-claude et MONJARDET Dominique, « Présentation », *Revue française de sociologie*, 1994, vol. 35, n°3., p. 351-355.

TOURNAY Virginie, *Sociologie des institutions*, Paris : PUF, 2011.

VALLET Louis-André, « L'origine sociale des enseignants par sexe et niveau d'enseignement », *Éducation & formations*, n° 56, avril-juin 2000, p. 33-40.

VAN MAANEN John, « Observations on the Making of policemen », *Human Organisations*, 32 (4), 1973, p. 407-418.

VAN MAANEN John, « Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in a urban police department », *Administration Science Quarterly*, 20, 1975, p. 207-228.

VAN MAANEN John, « Comment devient-on policier ? » [1973], in BRODEUR Jean-Paul et MONJARDET Denis (éd.), *Connaître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les cahiers de la sécurité intérieure, hors-série, 2003, pp. 129-154.

VERDÈS-LEROUX Jeannine, *Le travail social*, Paris : Minuit, 1978.

WACQUANT Loïc, « La fabrique de la cogne. Capital corporel et travail corporel

chez les boxeurs professionnels », *Quasimodo*, mai 2003, p.181-202.

WALLISER Bernard (dir.), *La cumulativité du savoir en sciences sociales*, Paris : Ed. de l'EHESS, 2010.

WARIN Philippe (dir.), *Quelle modernisation des services publics ? Les usagers au cœur des réformes*, Paris, La Découverte, 1997.

WARIN Philippe, *Les dépanneurs de justice, Les « petits fonctionnaires », entre qualité et équité*, Paris : LGDJ, 2002.

WEBER Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris : Plon, 1964.

WEBER Max, *Essais sur la théorie de la science*, Paris : Plon, 1965.

WEBER Max, *Économie et société, tome 1, Les catégories de la sociologie*, Paris : Pocket, 1995.

WEBER Max, *Le savant et le politique*, Paris : La Découverte, 2003.

WELLER Jean-Marc, « Le travail administratif des petits bureaucrates : enjeux et transformations », in DREYFUS Françoise et EYMERI Jean-Michel, *Science politique de l'administration, Une approche comparative*, Paris : Economica, 2006.

WEISBURG David et BRAGA Anthony, « La diffusion de l'innovation dans la police. Quelles leçons retenir de l'expérience américaine ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, vol. 59, p. 1097-1126.

WESTLEY William A., *Violence and the police, A sociological study of law, custom and morality*, Cambridge : The MIT Press, 1970.

ZARIFIAN Philippe, *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Paris : Liaisons, 2001.

ZAUBERMAN Renée et LEVY René, « La police française et les minorités visibles : les contradictions de l'idéal républicain », in CARTUYVELS Yves, DIGNEFFE Françoise, PIRES Alvaro, ROBERT Philippe (dir.), *Politique, police et justice au bord du futur. Mélanges pour et avec Lode Van Outrive*, Paris : L'Harmattan, 1998, p. 287-300.

ZOLESIO Emmanuelle, « Dispositions "féminines", dispositions "masculines" », *¿Interrogations?*, n° 10, mai 2010, p. 117-126.

ZOLESIO Emmanuelle, « Anonymiser les enquêtés », *¿Interrogations?*, n°12, juin 2011.

ZUNIGO Xavier, « L'apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l'emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, 2008/2, n° 70, p. 115-131.

Annexes

Liste des annexes

Annexe n°1 : Éléments de méthodologie

Annexe n°2 : Sujets de l'épreuve dite « Étude d'un texte » de la première session de 2013, de la deuxième session de 2013 et de la session de 2014 du concours de recrutement des gardiens de la paix

Annexe n°3 : Rang au concours selon les notes obtenues aux épreuves

Annexe n°4 : Questionnaire administré aux candidats -versions 2008 et 2011

Annexe n°5 : Le recodage du sexe des répondants

Annexe n°1 : Éléments méthodologiques

Conformément au choix de la méthode d'exposition que nous avons retenu (voir la section 2 de l'introduction générale), les matériaux produits dans le cadre de cette recherche sont présentés et discutés de manière détaillée au moment où ils sont mobilisés. Cependant, dans un souci de clarté, nous en dressons ici un récapitulatif.

Notre travail s'appuie sur :

1. Une étude des textes administratifs définissant les modalités officielles du dispositif de recrutement.

L'ensemble des textes réglementaires (décrets ou arrêtés) qui définissent, depuis 1978, les modalités générales du recrutement par concours des gardiens de la paix ont été collectés et analysés. Ces textes renseignent sur les conditions officielles requises pour se présenter au concours, la nature des épreuves, la composition des jurys et leurs évolutions sur la période 1978-2015. Leur étude a été complétée par l'examen des documents à l'usage des candidats, consultables notamment sur le site Nous avons également pu consulter certains documents à usage interne : instructions ou notes de services.

2. Des entretiens avec des agents proches des centres de décision.

Ces entretiens, menés entre 2010 et 2012 (avec un commandant, membre haut placé de la sous-direction de la formation et du développement des compétences à la DGPN, avec un capitaine, chef du pôle « Promotions, Égalité et Communication » à la DRRF de Villeroi et avec le directeur du bureau du recrutement au SGAP de Donville), visaient à compléter l'exploitation des documents officiels par des informations susceptibles d'éclairer sur le sens et l'intention des réformes du dispositif de recrutement, pour limiter les risques de surinterprétation.

3. Des entretiens avec des agents chargés de l'organisation et de la mise en œuvre du dispositif de recrutement.

Nous avons mené, entre 2008 et 2012, une vingtaine d'entretiens avec des organisateurs locaux des épreuves du concours et avec des membres des jurys. Le choix des personnes interrogées a été opéré de façon à tenir compte de la diversité des statuts et des positions dans l'institution, non dans une logique de représentativité statistique ou d'exhaustivité, mais afin d'obtenir une pluralité de points de vue et répondre à une « exigence de variation ». Ces entretiens, semi-directifs (d'une durée comprise entre 1h et 2h), enregistrés, visaient à obtenir des informations objectives sur le fonctionnement du dispositif, difficilement accessibles par une autre voie et, surtout, à recueillir les propos de « recruteurs » sur la manière dont ils perçoivent le recrutement, sur les modalités de leur engagement dans le dispositif, sur leurs pratiques, ainsi que sur les conditions de leur entrée dans l'institution et leur trajectoire socioprofessionnelle. Aux propos recueillis lors de ces entretiens formels, s'ajoutent ceux qui ont été tenus lors des nombreuses conversations que nous avons pu avoir avec des recruteurs ou auxquelles nous avons assisté en diverses occasions.

4. Une observation de type ethnographique des épreuves et des délibérations.

Deux séries d'observations de l'épreuve d'entretien ont été réalisées. La première, menée à Brincieux en 2007 et 2008, porte sur 25 prestations et délibérations, dans 5 jurys différents. La seconde, réalisée à Villeroi en 2011, porte sur 12 prestations avec 3 jurys différents). Ces observations ont donné lieu à une prise de notes consignées sur le moment dans un journal de terrain, puis relues et réécrites dans un second temps. Ces notes contiennent toutes les informations permettant l'identification des jurés (nom, sexe, grade ou fonction...) et des candidats (sexe, origine sociale...); des descriptions des comportements et attitudes des différents acteurs en interaction dans la situation ainsi que des transcriptions aussi fidèles que possible des échanges verbaux lors des épreuves ou pendant les délibérations.

Les données issues des observations n'ont été ni produites ni interprétées indépendamment des entretiens avec les enquêtés : certaines questions posées en entretien ont été suscitées par des éléments observés lors des épreuves tandis que des propos tenus en entretien peuvent venir éclairer certaines pratiques.

5. Un travail de collecte et de traitement des informations contenues dans les dossiers des candidats présents, admissibles et admis au concours (enquête dite *DossCand2011*).

Outre les données produites par l'administration de la police nationale que nous avons pu collecter, nous avons mené un travail de traitement des informations contenues dans le dossier des candidats (sexe, date de naissance, commune de résidence, situation professionnelle, niveau de diplôme, situation familiale et notes obtenues aux épreuves) relevant du SGAP de Donville et inscrits à la session 2011 du concours de gardien de la paix. L'ensemble des dossiers des candidats admis (N=167) et des candidats seulement admissibles (N=109) ont été dépouillés tandis que 319 des 972 (soit 33%) dossiers des non admissibles au concours externe à « recrutement national » ont été traités. Pour constituer cet échantillon, nous avons extrait un dossier de candidature sur trois, des étagères sur lesquels ils étaient disposés dans l'ordre alphabétique.

6. Une enquête par questionnaire auprès de candidats admissibles.

En 2008, un questionnaire a été administré, au moment des épreuves d'admission, à 149 des 1194 candidats inscrits par le SGAP de Villers. Il porte donc sur des candidats admissibles et non sur des candidats admis. Les 149 candidats interrogés (enquête dite *Quest2008*) sont ceux qui étaient convoqués le jour où nous avons pu nous-mêmes être présents. L'ordre et la date de passage des candidats n'obéissant à aucun critère particulier, on peut considérer que le mode d'« échantillonnage » qui s'est, pour des raisons strictement pratiques, imposé à nous, se rapproche d'une méthode de tri aléatoire.

En 2011 (enquête dite *Quest2011*), 97 des 231 candidats admissibles inscrits par le SGAP de Donville ont répondu à un questionnaire similaire, selon le même protocole et dans les mêmes conditions d'administration.

Les données obtenues par les enquêtes *DossCand2011*, *Quest2008* et *Quest2011* ont été comparées avec celles issues de différentes sources, telles que les enquêtes *Emploi* ou *Formation et qualification professionnelle* (FQP) de l'Insee, les enquêtes sur les valeurs des Européens (*European Values Survey*), les enquêtes post-électorales du Centre d'étude de la vie politique française (Cevipof), quelques sondages d'opinion réalisés par des instituts tels que l'IFOP, ainsi que les statistiques établies par la Direction générale de l'administration et la fonction publique (DGAFP).

7. Des entretiens avec des candidats.

En 2011 et 2012, des entretiens approfondis (d'une durée comprise entre 1h30 et 3h) ont été menés avec douze individus, inscrits au concours, venant de le passer ou allant le passer prochainement et inscrits dans un lycée professionnel pour suivre une formation au baccalauréat Sécurité-Prévention. Considérant qu'ils pourraient livrer des éléments de comparaison intéressants, nous avons également réalisé des entretiens avec trois lycéens inscrits dans la même formation mais envisageant de s'orienter vers d'autres métiers d'ordre (pompier, gendarme ou contrôleur des douanes).

**Annexe n° 2 : Sujets de l'épreuve dite « Étude d'un texte »
de la première session de 2013,
de la deuxième session de 2013 et de la session de 2014 du concours
de recrutement des gardiens de la paix**

**CONCOURS NATIONAUX
DE GARDIEN DE LA PAIX
DE LA POLICE NATIONALE**

- SESSION 2013 -

ETUDE D'UN TEXTE

Epreuve permettant de vérifier la prise d'informations, l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, et la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée.

Epreuve commune aux concours internes et externes

Durée : 02 H 30

Coefficient : 3

IMPORTANT :

Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni une signature ou un paraghe.

Vous devez obligatoirement et uniquement utiliser un stylo à bille à encre bleue ou noire non effaçable et conserver la même couleur durant toute l'épreuve.

Il est strictement interdit d'utiliser :

- un liquide et autre moyen de correction ;
- un stylo à encre ou à bille de couleur bleue ou noire effaçable (y compris à friction) ;
- un stylo d'une autre couleur, un crayon de papier.

**LE NON-RESPECT DE CES REGLES ENTRAINERA L'ANNULATION
DE LA COPIE PAR LE JURY**

Aucune époque n'a été aussi narcissique¹ que la nôtre. On se souvient qu'Andy Warhol² avait parlé du quart d'heure de célébrité de chacun, mais aurait-il pu prévoir ce qui se passe aujourd'hui ? Certes, on ne peut pas parler de célébrité au sens propre, même si certains accèdent à une forme de notoriété en faisant des vidéos vues par des milliers de personnes, mais de plus en plus de gens mettent en scène leur propre vie sur Internet. C'est comme si tout le monde voulait crier : « J'existe ! ». Les psychanalystes n'ont qu'à aller sur la page Facebook de leur patient, ils gagneront du temps. Tout y est ! On est dans le culte du moi. Nous devenons des dictateurs de notre propre royaume. On peut montrer ses photos, sa vie, ses enfants ; ou encore : donner son point de vue sur le moindre événement. On commence à avoir l'impression que les gens vivent leur vie uniquement pour la transformer en commentaires sur les réseaux sociaux. Il y a dix ans naissait la télé-réalité et des inconnus devenaient vedettes. Mais, maintenant, nous sommes dans une nouvelle ère : les stars ... c'est nous ! Si ça continue, ça va devenir une tare d'être anonyme ... et il faudra alors se soigner en allant aux Anonymes anonymes !

Je suis loin de critiquer les pages de chacun, et c'est assez beau de partager ce que l'on vit, mais on frise parfois l'étalage. Et, surtout, est-ce toujours intéressant ? Et plus ça va, plus ça s'aggrave. On « twitte ». Pour aller encore plus vite. On a à peine fini de vivre l'événement qu'il faut le partager. D'où vient ce goût immodéré de la transmission du présent ? L'immédiateté devient le cœur de nos échanges. Il n'y a plus de distance : on raconte les choses en même temps qu'on les vit. Un peu comme si mes lecteurs pouvaient lire mes romans pendant que je les écris. Ce manque de recul provoque forcément parfois la futilité. Il n'est plus rare de partager ... du rien !

Dans ces conditions, il devient difficile d'établir une hiérarchie dans les événements. Un baiser est-il plus important qu'un tsunami ? Une bataille de polochons mérite-t-elle autant que la guerre en Afghanistan ? On se perd un peu en ce moment. Le monde devient une cacophonie d'opinions. Avec le web, les possibilités de communication sont démultipliées à l'infini. Un simple individu peut potentiellement faire connaître son opinion aux quatre coins du monde, sans les lourdeurs et les investissements financiers d'une télévision ou d'un journal papier périodique. Que l'on soit blogueur ou simple internaute, le Web 2.0 est devenu l'outil privilégié pour échanger l'information. Des millions de tweets sont partagés chaque jour: info, photo, témoignage... N'importe qui armé de son smartphone peut devenir un "journaliste 2.0". Alors qu'à l'origine, l'information était le monopole des médias, de la presse écrite, du journal télévisé, depuis l'émergence d'internet, tout le monde peut donner son avis, informer le public. On critique tel restaurant où l'on a été dîné, ou tel article que l'on a lu. On conseille telle marque plutôt que celle-ci qui ne vaut plus grand chose... On écrit sur la toile ce que l'on dirait entre amis, sans vraiment se rendre compte que nos propos peuvent entraîner des conséquences.

Nous progressons vers l'overdose de l'exhibition. Mais ça ne durera pas, on change sans cesse de manière de communiquer. Je suis à peu près certain que la prochaine tendance sera de ne plus rien dire. Le summum du chic sera de ne plus rien commenter, de ne pas faire connaître son opinion. C'est forcément la prochaine étape du retour au mystère. Chut, chut, je ne suis pas là.

Source : Chronique de David Foenkinos, publiée dans Psychologie magazine, juin 2012.

1. Désigne l'amour de soi ou l'importance excessive accordée à l'image de soi.

2. Andy Warhol (1928-1987) : artiste américain connu dans le monde entier par son travail de peintre, de producteur musical, d'auteur, par ses films d'avant-garde et par ses liens avec les intellectuels, les célébrités de Hollywood ou les riches aristocrates.

Questionnaire

A - Prise d'informations (5 points)

1 - David Foerkinos débute sa chronique par un constat « Aucune époque n'a été aussi narcissique que la nôtre. »

a - Relevez deux exemples sur lesquels il s'appuie pour justifier ce constat. (1,5 point)

b - En vous appuyant sur ces exemples, expliquez ce constat. (1,5 point)

2 - L'auteur se montre ironique dans certains passages de sa chronique. Relevez une phrase qui le montre et expliquez votre choix. (2 points)

B - Analyse de l'information (5 points)

1 - Que critique D. Foerkinos dans cette chronique ? (1 point)

2 - Reformulez deux arguments qu'il utilise pour justifier son point de vue. (3 points)

3 - Expliquez la phrase suivante : « Nous progressons vers l'overdose de l'exhibition » (1 point)

C - Ecriture d'un texte argumentatif (20 points)

Analysant le développement des nouveaux moyens de communication, Vaclav Havel, écrivain et homme politique tchèque, déclarait : « C'est étrange, aujourd'hui, nous pouvons aisément entrer en communication d'un continent à l'autre, mais nous ne sommes pas encore capables d'entrer en communication avec un autre homme ».

Vous exposerez votre point de vue dans un texte organisé, d'une quarantaine de lignes.

CONCOURS NATIONAUX DE GARDIEN DE LA PAIX DE LA POLICE NATIONALE

- SESSION DU 24 SEPTEMBRE 2013 -

ETUDE D'UN TEXTE

Epreuve permettant de vérifier la prise d'informations, l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, et la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée.

Epreuve commune aux premier et second concours

Durée : 02 H 30

Coefficient : 3

IMPORTANT :

Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni une signature ou un paraphe.

Vous devez obligatoirement et uniquement utiliser un stylo à bille à encre bleue ou noire non effaçable et conserver la même couleur durant toute l'épreuve.

Il est strictement interdit d'utiliser :

- un liquide et autre moyen de correction ;
- un stylo à encre ou à bille de couleur bleue ou noire effaçable (y compris à friction) ;
- un stylo d'une autre couleur, un crayon de papier.

LE NON-RESPECT DE CES REGLES ENTRAINERA L'ANNULATION
DE LA COPIE PAR LE JURY

L'Internet est parfois appelé *la toile*. Et s'il est aussi dit *virtuel*, il faut bien reconnaître qu'il s'agit de tout un monde où chacun peut venir et vivre en toute liberté. Sans les contraintes des pouvoirs établis, que ceux-ci soient financier ou juridique. Avec Internet, le citoyen a toute sa place et peut donner son avis sur l'actualité. Jusqu'à donner lui-même cette actualité. Mais, face à ce mouvement récent, certains professionnels du journalisme crient au scandale et au danger. Ce qui est appelé le *journalisme citoyen* ne serait-il pas que du *journalisme amateur* déguisé ? Intelligente interrogation ou accusation de mauvaise foi ? Si le *journalisme citoyen* appelle à devenir le cinquième pouvoir, il s'agirait là d'une véritable chance pour la démocratie et non d'un plaisir malsain ou vicieux. Sous certaines conditions tout de même.

Un journaliste est un professionnel. Le journalisme est un métier. N'est pas journaliste qui veut. Est journaliste celui qui est payé pour écrire des articles qui portent sur l'actualité. Pour être journaliste, il est possible de suivre une formation encadrée qui amène à cette profession. En général, le mot d'ordre pour la presse est d'être neutre. En effet, un journaliste doit rapporter l'information (d'où le terme de reporter) telle qu'elle est, de la façon la plus simple possible et sans donner son avis. Le lecteur lit un article pour connaître les faits et non pour connaître l'avis de l'auteur de l'article sur le sujet qu'il a composé.

Cependant, à l'aube du troisième millénaire, le temps du papier est révolu. En effet, celui-ci, autrefois si prestigieux, est délaissé par la population qui vit avec son temps. Et l'information ne s'achète plus dans un kiosque, mais se consulte *en ligne*. Tout passe désormais par Internet : c'est une évidence ! Le lecteur est un homme qui ne peut vivre sans celui-ci. Et s'il lit l'information sur la toile, il voit aussi que cette dernière lui permet l'inimaginable. Ainsi, le lecteur peut devenir auteur. Ainsi, le lecteur mécontent peut corriger l'actualité. Lui aussi peut se prendre pour un *journaliste* et diffuser ses articles. En les mettant en ligne, il est clair que tout le monde peut les voir. Ainsi, le lecteur prend autant de place qu'un *journaliste* dans le monde de l'actualité. Le lecteur n'est plus seulement un client, il peut même devenir un adversaire.

C'est cela le cinquième pouvoir, celui que l'on appelle le *journalisme citoyen*. En effet, le citoyen écrit à son tour. Il rivalise ainsi avec le journalisme professionnel. Mais, à la différence du journalisme professionnel, il n'écrit pas seulement pour informer. Mais, dans le but de faire pression sur la presse et de rétablir la vérité au cas où cette dernière manquerait à son devoir. Le *journaliste citoyen* se doit donc d'être au mieux interrogateur, au pire de donner son opinion. Le *journaliste citoyen* ne peut rester neutre car dans ce cas, il serait inutile puisque la maxime de neutralité relève du journalisme professionnel. Il doit marquer sa différence. Le *journaliste citoyen* doit pousser le lecteur à réfléchir plus encore que ne le fait un *journaliste*. Mais, à la différence de la presse professionnelle, son arme n'est pas la neutralité.

Cependant, donner son opinion ou interpellier par son texte ne revient pas non plus à être démagogique. En effet, le *journaliste citoyen* est un citoyen qui accomplit volontairement un devoir de citoyeneté. [...] C'est un citoyen engagé. Ce n'est pas sa profession. C'est un devoir auquel il obéit volontairement. C'est pourquoi il ne peut prétendre au titre de *journaliste*. Il y a une différence entre un *journaliste* et un *journaliste citoyen*. Le premier est un professionnel qui a pour objectif d'informer tandis que le second est un volontaire (bénévole) qui accomplit un devoir de citoyeneté. Il n'est donc ni amateur, ni professionnel, mais volontaire d'une mission citoyenne.

Avec Internet, tout le monde peut mettre ses écrits en ligne. Il suffit de créer un blog ou un site pour cela. Seulement, pour que la mission réussisse, il faut que les articles soient lus par le plus grand nombre. Sinon, l'écrit et la réflexion resteront vains et le *journalisme citoyen* ne pourra vivre. A quoi bon écrire si ce n'est pas pour être lu ? [...] Pour être lus, les *journalistes citoyens* ne doivent pas rester enfermés dans leurs blogs respectifs, mais écrire dans un *journal* qui aura autant d'audimat qu'un *journal professionnel*. Il s'agit d'un *journal citoyen*. Chacun écrit avec sa liberté, mais le public se rend sur le même site au lieu de chercher pendant des heures un blog qui lui convienne. Le *journal* est le centre du *journalisme citoyen*. C'est ainsi que ce dernier devient un véritable pouvoir : le cinquième, derrière la presse et devant Internet.

Source : Richard Patrosso, AgoraVox, site [Web d'actualités](#) alimenté par des rédacteurs volontaires et non professionnels.

Questionnaire

A - Prise d'informations (4 points)

1.
 - a. Qui est Richard Patrosso ? (0,5 point)
 - b. Quel sujet aborde-t-il dans cet article ? (0,5 point)
 - c. Donnez deux raisons qui expliquent son intérêt pour ce sujet. (1 point)
2. Relevez les éléments qui, pour Richard Patrosso, définissent le journalisme professionnel. (1 point)
3. Quelles sont, selon lui, les transformations que connaît l'information aujourd'hui ? (1 point)

B - Analyse de l'information (6 points)

1. Comment Richard Patrosso définit-il le journalisme citoyen ? (2 points)
2. Expliquez pourquoi, selon lui, le journalisme et le journalisme citoyen sont-ils différents ? (2 points)
3. A quelles conditions le journalisme citoyen peut-il devenir un cinquième pouvoir ? (2 points)

C - Ecriture d'un texte argumentatif (20 points)

Comme le souligne R. Patrosso, Internet a vocation à constituer un espace de liberté. Dans un texte organisé d'une quarantaine de lignes, vous exposerez votre point de vue sur cette évolution du journalisme et de la diffusion de l'information sur Internet.

CONCOURS NATIONAUX DE GARDIEN DE LA PAIX DE LA POLICE NATIONALE

- SESSION DU 16 SEPTEMBRE 2014 -

ETUDE D'UN TEXTE

Epreuve permettant de vérifier la prise d'informations, l'analyse de celles-ci, sous forme de courtes questions, et la production d'un écrit en rapport avec la problématique posée.

Epreuve commune aux premier et second concours

Durée : 02 H 30

Coefficient : 3

IMPORTANT :

Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni une signature ou un paraphe.

Vous devez obligatoirement et uniquement utiliser un stylo à bille à encre bleue ou noire non effaçable et conserver la même couleur durant toute l'épreuve.

Il est strictement interdit d'utiliser :

- un liquide et autre moyen de correction ;
- un stylo à encre ou à bille de couleur bleue ou noire effaçable (y compris à friction) ;
- un stylo d'une autre couleur, un crayon de papier.

LE NON-RESPECT DE CES REGLES ENTRAINERA L'ANNULATION
DE LA COPIE PAR LE JURY

L'intervention en Lybie il y a 3 ans, au Mali au début 2013 ainsi que celle avortée en Syrie, font surgir la question du droit d'ingérence, cette disposition non-légale permettant à un état, quel qu'il soit, d'intervenir militairement dans un état indépendant, et de violer ainsi sa souveraineté au nom de principes humanitaires.

D'abord, l'aspect désagréable de cette notion est la prétention qui se dessine ici. Certains que nous sommes les garants du Bien et de la Justice, que nous définissons selon nos propres critères occidentaux, nous pensons savoir ce qui est bon pour les peuples et par conséquent, nous estimons avoir le droit et le devoir de le leur imposer, fut-ce par la force. A cela, s'ajoute l'absurdité de ce principe susceptible d'engendrer de graves précédents. Dans un tel système de fonctionnement, à partir du moment où un pays se drape d'habits vertueux, il peut intervenir légitimement, à n'importe quel moment et n'importe où. On imagine bien les dérives auxquelles cela peut aboutir.

Ensuite la seconde réflexion qui me vient à l'esprit pour être contre ce droit, concerne les conséquences évidentes et visibles d'une intervention militaire, celles que l'on appelle sinistrement les « dégâts collatéraux ». Une formule un peu écœurante pour désigner les civils, premières victimes directes de la guerre, mais aussi indirectes, de par l'instabilité politique qui en découle.

Cette dernière conséquence vient réfuter l'argument des « dommages collatéraux » comme moindre mal. Ils le seraient effectivement, si l'intervention extérieure apportait la stabilité. Mais c'est le contraire car au-delà des morts dans la population, c'est le désordre qui est semé, et pour longtemps. A ce titre, le constat posé par Rony Brauman, ancien président de Médecins sans frontières France, contre l'intervention en Lybie en 2011 est éloquent. Selon lui et pour le paraphraser, jamais l'ingérence d'une nation ou d'une coalition, au nom de la démocratie, ne l'a apporté dans le pays visé. Au contraire, cela a toujours creusé, depuis Napoléon, le lit du fanatisme et/ou du chaos. Pourquoi ? Parce que les motivations des « envahisseurs » sont loin d'être vertueuses. Le spectre de la poursuite d'intérêts particuliers de ces états vient planer au-dessus de toute ingérence et l'expérience vient étayer ce soupçon. Jamais les interventions n'ont été déclenchées dans le but d'améliorer le sort des populations locales. Évidemment l'excuse du désintéressement le plus total est toujours brandie pour légitimer l'intervention.

Il me paraît clair que si la préoccupation des dirigeants occidentaux était l'émancipation des peuples du joug des tyrans, si ce principe d'ingérence s'exerçait aux seuls noms du Bien et de la Liberté, une multitude de petits dictateurs par lesquels l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Asie sont gangrenés, auraient dû être depuis longtemps écartés par ce formidable mouvement humaniste. Or ce n'est pas le cas. Au contraire, une grande part des régimes les plus répressifs sont restés longtemps en place ou le sont encore. A partir du moment où ils servent les intérêts des puissants du nord, ils ne sont tout simplement pas inquiétés.

Les interventions ne se font pas là où les despotismes se trouvent mais là où les bénéfiques stratégiques (énergétiques, économiques, militaires...) se situent. Croire que les nations du nord sont motivées par l'altruisme à l'égard des populations du sud est un aveuglement. Quand on sait le coût exorbitant de la guerre, en vies humaines mais aussi en deniers publics (selon le Monde, en 2011, le coût pour les USA de la guerre en Irak était de 3 000 milliards de dollars, de 1 000 milliards pour celle en Afghanistan) peut-on raisonnablement penser que les interventions ne poursuivent pas des intérêts cachés ? Peut-on vraiment imaginer que nos états s'immisceraient au prix d'un effort de guerre considérable par seule compassion, sans être sûr d'en retirer un juteux retour sur investissement ?

Même à penser qu'une intervention puisse être désintéressée, ce en quoi je ne crois pas, cela ne la rendrait sans doute pas plus acceptable. En effet, les peuples ont le droit et le devoir de se soulever par et pour eux-mêmes contre un tyran et de choisir ainsi, seuls, sans intervention extérieure, en toute conscience et en pleine autonomie, le dirigeant qu'ils souhaitent voir à sa place. C'est un processus qui peut prendre du temps, mais qui ne peut être forcé et qui est nécessaire pour avoir l'adhésion de chacun à la révolte. Toute intervention étrangère dépossède les populations de l'initiative du soulèvement, et en empêche l'appropriation par elles. Or cette appropriation est nécessaire pour la fierté et la cohésion nationale et donc pour la construction du nouvel état à venir.

Seul le peuple est en mesure de savoir ce qui est bon pour lui. Lorsque les hommes et les femmes ont décidé que cela suffisait, lorsque la société est prête pour la révolution, celle-ci ne pourra qu'avoir lieu. Mais pas avant. De petites avancées en petites avancées, le corps social mûrit, jusqu'à être disposé à s'opposer et à réclamer plus. A ce moment-là, rien ni personne, pas même le pire des dictateurs, ne pourra l'en empêcher. Cela se fera sans doute au prix du sang et des larmes. Mais cela se fera par le peuple et pour le peuple. Court-circuiter cet élan n'amènera que le désordre.

Ce mouvement naturel ne peut être organisé par une puissance étrangère, de toute façon orientée vers la recherche de son bénéfice et qui par définition est aveugle à la réalité du pays. Je suis convaincu qu'il vaut mieux un soulèvement populaire national pour mettre en place une démocratie, si tel est le souhait des citoyens, que cette même démocratie imposée par l'occident. Enfin, un État est souverain, ceci ne peut lui être contesté. A ce titre, et sauf à sa demande en cas d'agression par un tiers et seulement après une évaluation honnête des raisons de celle-ci, son territoire ne peut être violé et un autre État ne peut s'arroger ses prérogatives.

Article publié le 21 janvier 2014 sur le média citoyen AgoraVox

A - Prise d'informations - 4 points

- 1 - Précisez quel est le sujet traité dans cet article. (1 pt)
Relevez un exemple utilisé par l'auteur pour illustrer ce sujet. (0,5 pt)
- 2 - Qui est Rony Brauman ? (0,5 pt)
Pourquoi l'auteur le cite-t-il dans son article ? (1 pt)
- 3 - Reformulez ce qu'est « le droit d'ingérence ». (1 pt)

B - Analyse de l'information - 6 points

- 1 - Précisez la position de l'auteur sur le droit d'ingérence. (0,5 pt)
Relevez quatre termes ou expressions qui en témoignent (1 pt)
- 2 - Relevez les arguments qu'il utilise pour justifier sa prise de position. (2 pts)
- 3 - Expliquez la phrase suivante (6^{ème} paragraphe) : « Croire que les nations du nord sont motivées par l'altruisme à l'égard des populations du sud est un aveuglement. » (1 pt)
- 4 - Pourquoi, pour l'auteur, ce sont « les peuples qui doivent se soulever par eux et pour eux-mêmes. » (1,5 pt)

C - Ecriture d'un texte argumentatif - 20 points

Le droit d'ingérence est régulièrement l'objet de débats. Devoir de protéger pour certains, atteinte à la liberté pour d'autres, le droit d'ingérence est source de débats et suscite des prises de positions diverses.

Dans un texte organisé d'une quarantaine de lignes, vous exposerez votre point de vue sur cette question.

Annexe n°3 : Rang au concours selon les notes obtenues aux épreuves

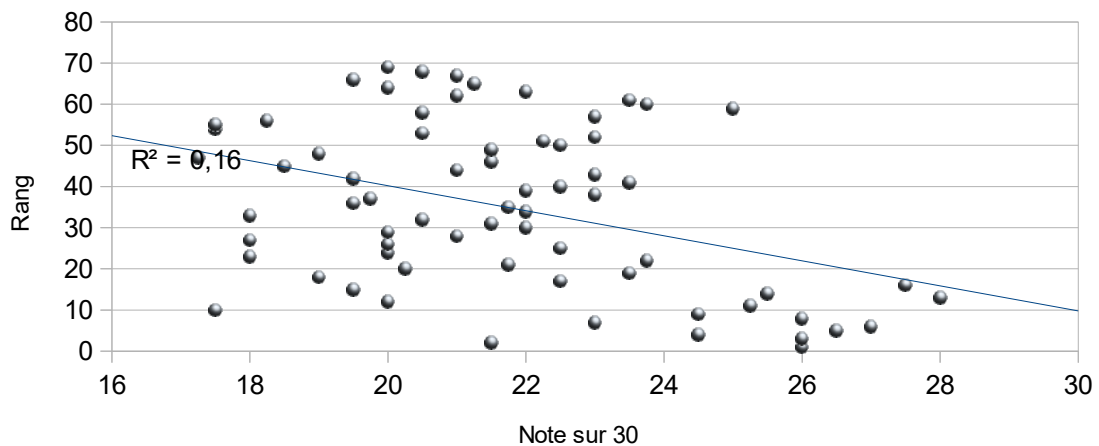
Les graphiques suivants portent sur les concours interne ou externe, à recrutement « Île de France », session 2011.

Les candidats sont ceux qui sont inscrits au SGAP de Donville et classés, c'est-à-dire présents à l'ensemble des épreuves d'admission et n'ayant pas obtenu de note éliminatoire aux épreuves sportives. Le rang désigne ici non le rang au concours parmi l'ensemble des candidats, mais le rang parmi les candidats relevant du SGAP de Donville. Ainsi, le premier n'est pas nécessairement le major du concours. Il est le mieux classé des candidats inscrits au SGAP de Donville.

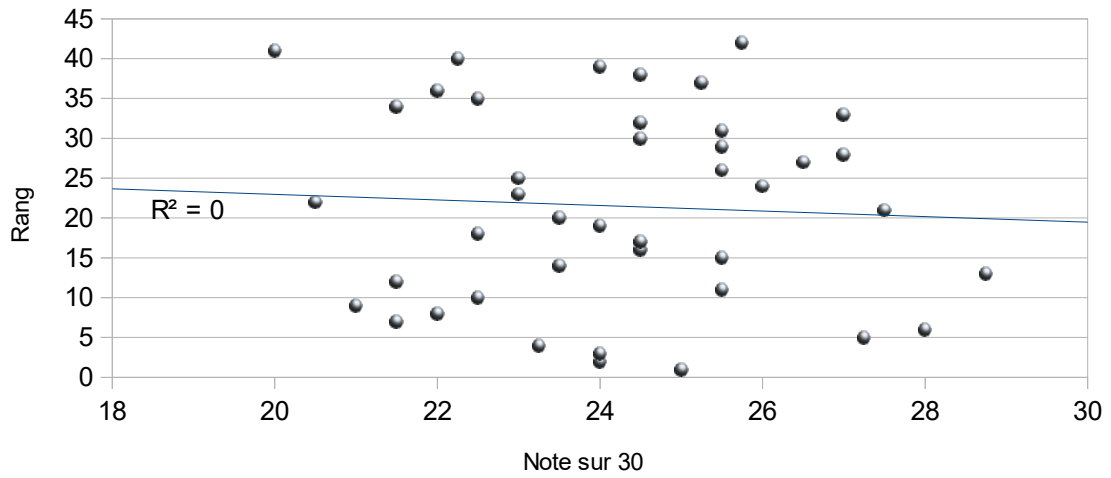
Pour le concours interne, N=69.

Pour le concours externe, N=42.

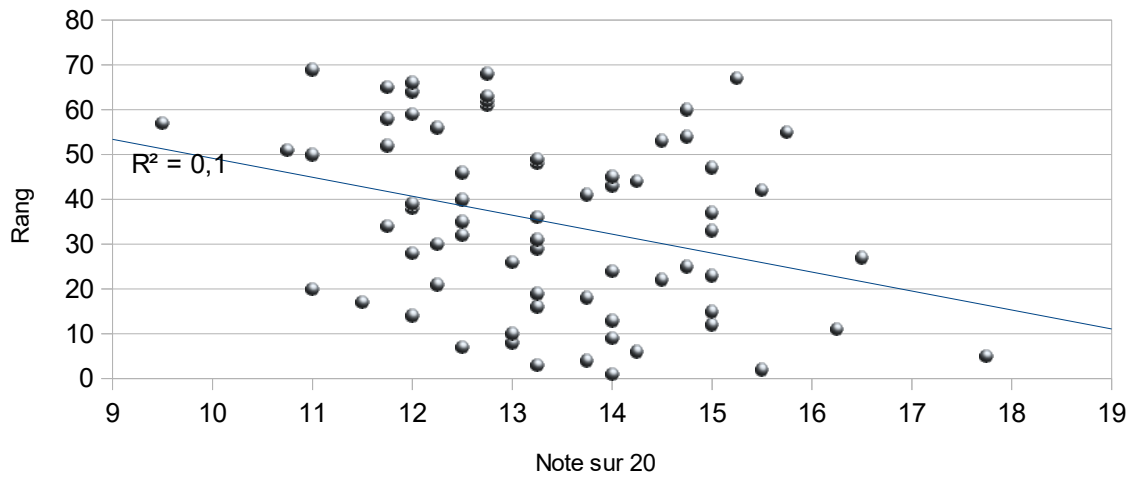
**Graphique A : Rang selon la note obtenue à l'épreuve d'étude de texte
Concours interne**



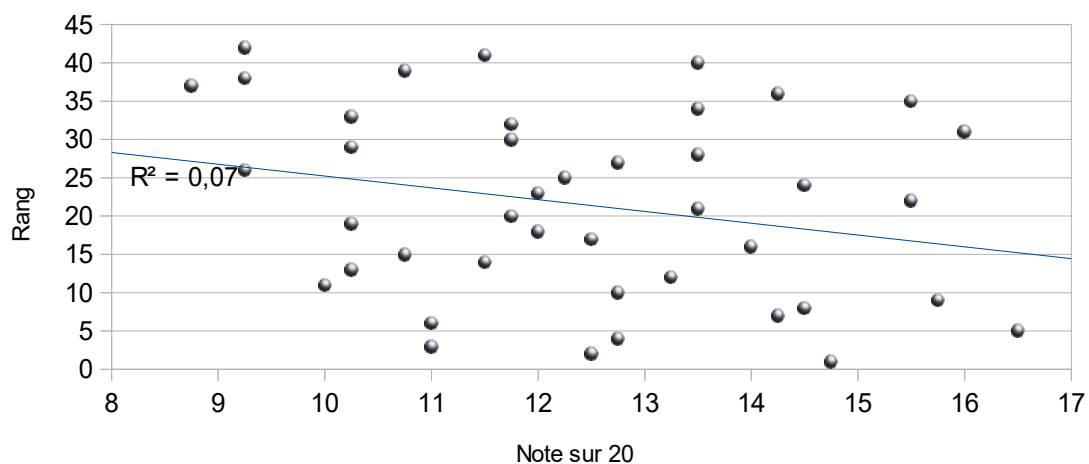
**Graphique B : Rang selon la note obtenue à l'épreuve d'étude de texte
Concours externe**



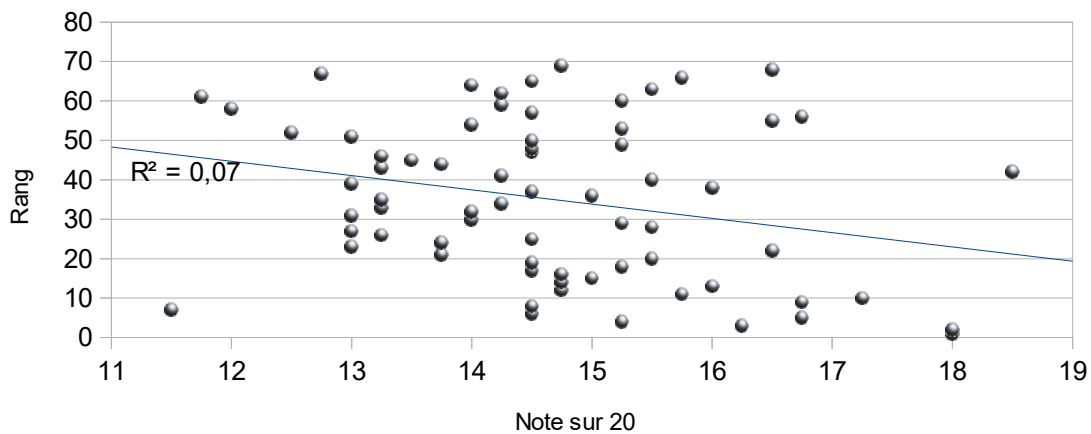
**Graphique C : Rang selon la note obtenue au questionnaire « culture générale »
Concours interne**



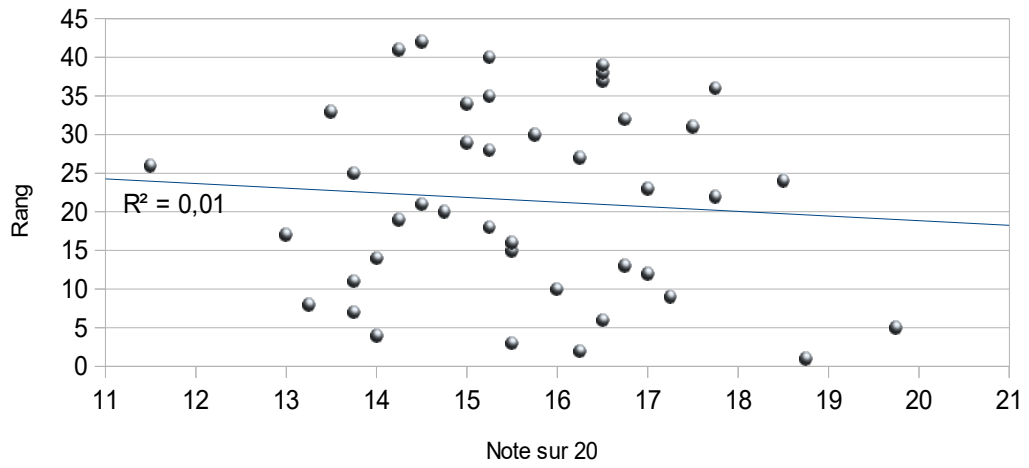
**Graphique D : Rang selon la note obtenue au questionnaire de « culture générale »
Concours externe**



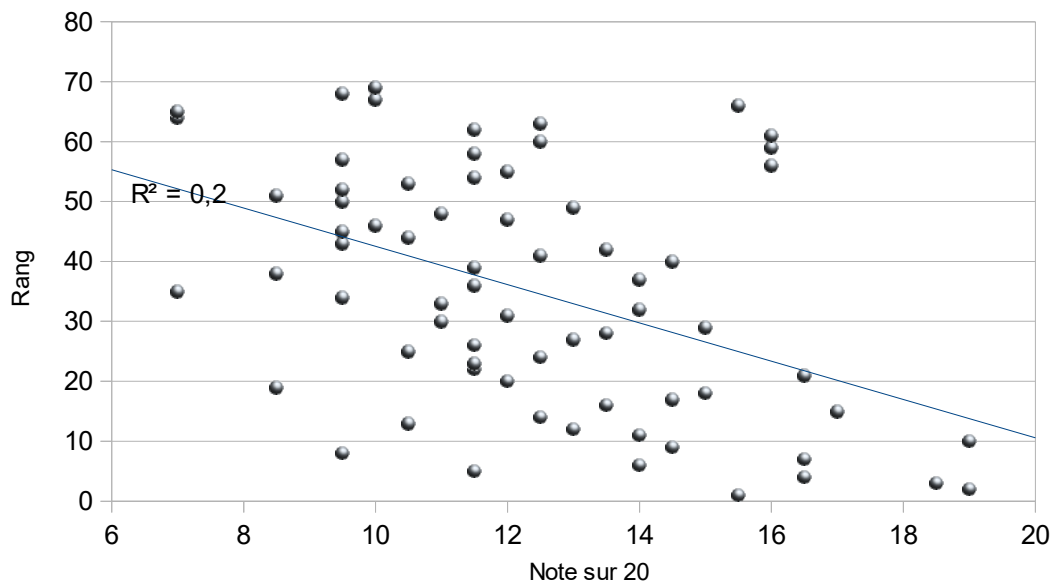
**Graphique E : Rang selon la note obtenue au questionnaire
« fondamentaux scolaires »
Concours interne**



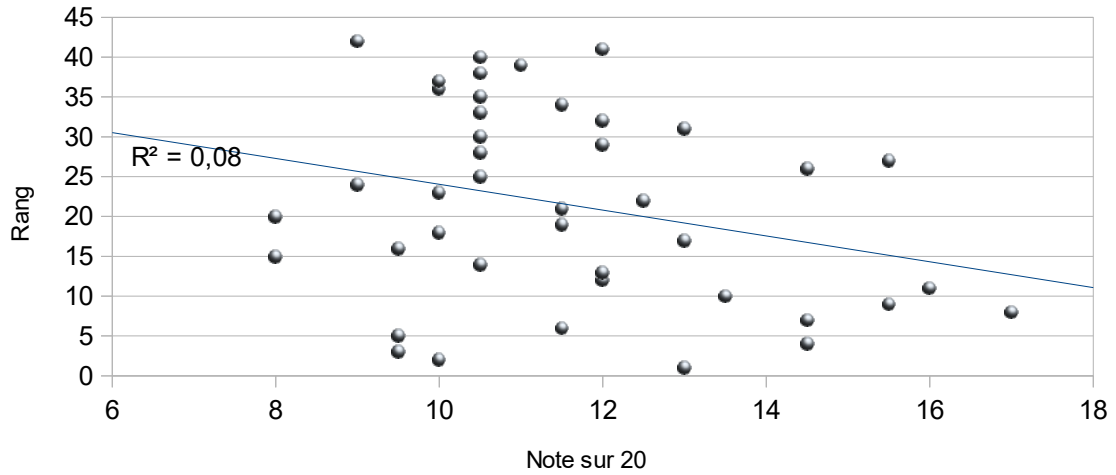
**Graphique F : Rang selon la note obtenue au questionnaire « fondamentaux scolaires »
Concours externe**



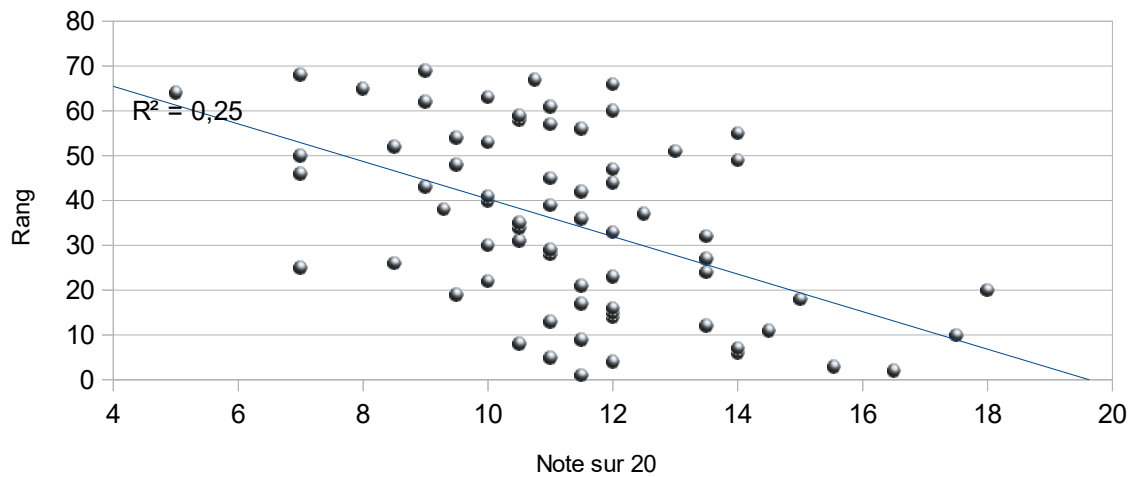
**Graphique G : Rang selon la note obtenue à l'épreuve sportive « Habileté »
Concours interne**



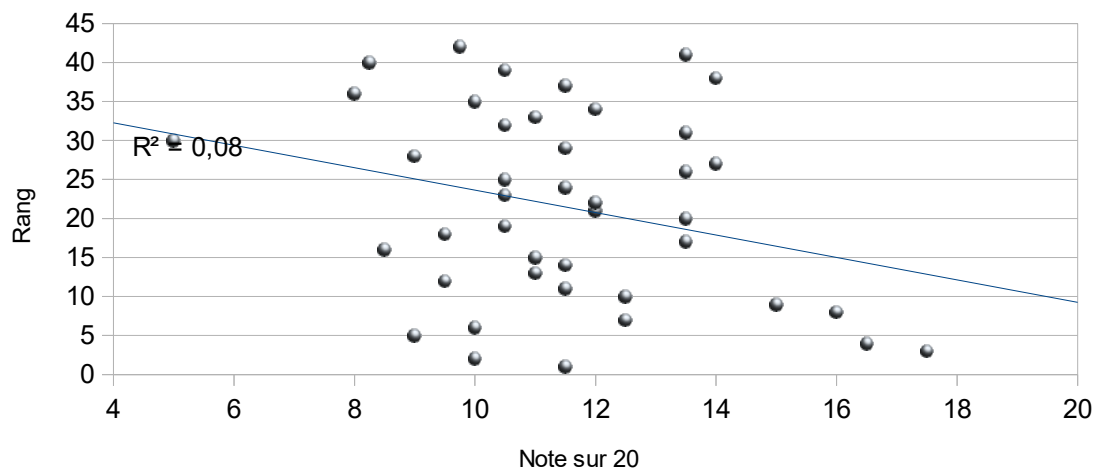
**Graphique H : Rang selon la note obtenue à l'épreuve sportive « Habilité »
Concours externe**



**Graphique I : Rang selon la note obtenue à l'épreuve sportive « Endurance »
Concours interne**



**Graphique J : Rang selon la note obtenue à l'épreuve sportive « Endurance »
Concours externe**



		<p style="text-align: center;">.....</p> <p>- Travaillez-vous : <input type="checkbox"/> à temps complet <input type="checkbox"/> à temps partiel. Nombre d'heures / semaine :</p>
Demandeur(se) d'emploi		<p>Si oui, occupiez-vous un emploi auparavant ? <input type="checkbox"/> Oui.</p> <p>Précisez la profession : <input type="checkbox"/> Non.</p>
Dans une autre situation		<p>Précisez :</p> <p>.....</p>

5. Pratiquez-vous une activité sportive régulière ?

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

Non	<input type="checkbox"/>	
Oui	<input type="checkbox"/>	Laquelle ?
	<input type="checkbox"/>	Dans un club
	<input type="checkbox"/>	En dehors de tout club

6. Avez-vous :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

- un père ou une mère membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="checkbox"/>

- un frère ou une sœur membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="checkbox"/>

- une autre personne avec qui vous avez des liens familiaux membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="checkbox"/>
- un(e) ami(e) membre ou ancien membre de la	NON	<input type="checkbox"/>	

police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	OUI		Précisez (PN, PM, G) :	
--	-----	--	------------------------	--

7. Indiquez si votre mère :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

occupe un emploi		Si oui, indiquez le plus précisément possible sa profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est retraitée		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est à la recherche d'un emploi mais a déjà travaillé		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est dans une autre situation		Précisez :

8. Indiquez si votre père :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

occupe un emploi		Si oui, indiquez le plus précisément possible sa profession et le statut de son employeur : (ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est retraité		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est à la recherche d'un emploi mais a déjà travaillé		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est dans une autre situation		Précisez :

situation	
-----------	--	----------------

9. Que diriez-vous de votre lieu de résidence :

(Cochez la case correspondante)

- C'est une grande ville de plus de 200 000 habitants
- C'est une ville moyenne (entre 50 000 et 200 000 habitants)
- C'est une petite ville (moins de 50 000 habitants) limitrophe d'une grande ville
- C'est une petite ville non limitrophe d'une grande ville
- C'est un village ou un bourg
- C'est en zone rurale
- Autre. Précisez :

II. Votre avis personnel

10. Personnellement, comment jugez-vous les comportements suivants ?

(Cochez la case correspondante. Nous rappelons que vos réponses resteront parfaitement anonymes)

	Complètement inacceptable	Plutôt inacceptable	Acceptable dans certaines conditions	Complètement acceptable
a. Conduire son véhicule sans ceinture de sécurité.				
b. Héberger un individu entré clandestinement sur le territoire.				
c. Consommer du cannabis.				
d. Ne pas payer son stationnement lorsqu'on doit le faire.				
e. Fumer dans une gare.				
f. Tenir des propos racistes.				
g. Occuper illégalement une entreprise lors d'une grève.				
h. Tagger le mur d'un bâtiment public.				
i. Détruire des cultures parce qu'elles contiennent des OGM.				
j. Ne pas déclarer tous ses revenus				

pour payer moins d'impôt.				
k. Faire la fête bruyamment, la nuit, dans la rue.				
l. Faire « sauter » ses contraventions par un ami policier.				
m. Conduire son scooter sans casque.				
n. Rouler à 150 km/h sur une autoroute				
o. Faire des travaux de bricolage « au noir » chez des particuliers.				
p. Se montrer irrespectueux avec un contrôleur de train.				

III. Comment voyez-vous votre futur ?

12. Estimez-vous avoir fait tous les efforts nécessaires pour être reçu(e) au concours de gardien de la paix?

- Oui Non

13. Pour vous, être reçu(e), c'est :

(Plusieurs réponses possibles: cochez la ou les case(s) correspondante(s))

- Important parce que vous avez très envie de devenir policier
- Important parce que vous avez beaucoup travaillé pour ce concours
- Important car vous devez trouver un emploi rapidement
- Important pour une autre raison.
Laquelle ?
-
-
- Peu important car devenir policier n'est qu'un projet parmi d'autres
- Peu important pour une autre raison.
Laquelle ?
-
-
- Pas important du tout.

14. Dans l'éventualité d'un échec à ce concours, envisagez-vous de refaire une (ou

plusieurs) tentative(s) ?

Oui

Non

15. Êtes-vous inscrit(e) à d'autres concours ou examens en même temps que le concours de gardien de la paix ?

Oui

Non

- Si oui, précisez quel(s) examen(s) ou concours :
.....

16. Si vous êtes inscrit(e) à d'autres concours ou examens en même temps que le concours de gardien de la paix, la réussite à cet (ou l'un de ces) examen(s) ou concours vous ferait-elle renoncer à être gardien de la paix ?

Oui

Non

17. Si vous ne parveniez pas à intégrer la Police Nationale, qu'envisageriez-vous de faire ?

Reprendre une formation. Précisez quel type de formation :

Chercher un emploi. Si oui, quel type de profession souhaiteriez-vous exercer ?
.....

Autre. Précisez :

*Un grand merci pour avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.
Nous vous souhaitons bonne chance pour ce concours.*

		- Travaillez-vous : <input type="checkbox"/> à temps complet <input type="checkbox"/> à temps partiel. Nombre d'heures / semaine :
Demandeur(se) d'emploi		Si oui, occupiez-vous un emploi auparavant ? <input type="checkbox"/> Oui. Précisez la profession : <input type="checkbox"/> Non.
Dans une autre situation		Précisez :

5. Pratiquez-vous une activité sportive régulière ?

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

Non	<input type="checkbox"/>	
Oui	<input type="checkbox"/>	Laquelle ?
		Dans un club <input type="checkbox"/>
		En dehors de tout club <input type="checkbox"/>

6. Avez-vous :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

- un père ou une mère membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="text"/>

- un frère ou une sœur membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="text"/>

- une autre personne avec qui vous avez des liens familiaux membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON	<input type="checkbox"/>	
	OUI	<input type="checkbox"/>	Précisez (PN, PM, G) : <input type="text"/>

- un(e) ami(e) membre ou ancien membre de la police nationale (PN), la police municipale (PM) ou la gendarmerie (G) ?	NON		
	OUI		Précisez (PN, PM, G) :

7. Indiquez si votre mère :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

occupe un emploi		Si oui, indiquez le plus précisément possible sa profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est retraitée		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est à la recherche d'un emploi mais a déjà travaillé		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : ouvrière spécialisée dans une entreprise publique)
est dans une autre situation		Précisez :

8. Indiquez si votre père :

(Cochez la case correspondante et complétez si nécessaire)

occupe un emploi		Si oui, indiquez le plus précisément possible sa profession et le statut de son employeur : (ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est retraité		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur : (ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est à la recherche d'un emploi mais a déjà travaillé		Si oui, indiquez précisément sa dernière profession et le statut de son employeur :

		(ex : comptable dans une petite entreprise privée)
est dans une autre situation		Précisez :

9. Que diriez-vous de votre lieu de résidence :

(Cochez la case correspondante)

- C'est une grande ville de plus de 200 000 habitants
- C'est une ville moyenne (entre 50 000 et 200 000 habitants)
- C'est une petite ville (moins de 50 000 habitants) limitrophe d'une grande ville
- C'est une petite ville non limitrophe d'une grande ville
- C'est un village ou un bourg
- C'est en zone rurale
- Autre. Précisez :

II. Votre avis personnel

10. Personnellement, comment jugez-vous les comportements suivants ?

(Cochez la case correspondante. Nous rappelons que vos réponses resteront parfaitement anonymes)

	Complètement inacceptable	Plutôt inacceptable	Acceptable dans certaines conditions	Complètement acceptable
a. Conduire son véhicule sans ceinture de sécurité.				
b. Héberger un individu entré clandestinement sur le territoire.				
c. Consommer du cannabis.				
d. Ne pas payer son stationnement lorsqu'on doit le faire.				
e. Fumer dans une gare.				
f. Tenir des propos racistes.				
g. Occuper illégalement une entreprise lors d'une grève.				
h. Tagger le mur d'un bâtiment public.				

i. Détruire des cultures parce qu'elles contiennent des OGM.				
j. Ne pas déclarer tous ses revenus pour payer moins d'impôt.				
k. Faire la fête bruyamment, la nuit, dans la rue.				
l. Faire « sauter » ses contraventions par un ami policier.				
m. Conduire son scooter sans casque.				
n. Rouler à 150 km/h sur une autoroute				
o. Faire des travaux de bricolage « au noir » chez des particuliers.				
p. Se montrer irrespectueux avec un contrôleur de train.				

11. Que pensez-vous des affirmations suivantes ?

(Cochez la case correspondante. Nous rappelons que vos réponses resteront parfaitement anonymes)

	Je ne suis pas du tout d'accord	Je ne suis pas vraiment d'accord	Je suis plutôt d'accord	Je suis totalement d'accord
a. En général, les magistrats ne sont pas assez sévères avec les délinquants.				
b. Quand c'est possible, il faut éviter le recours à des peines d'emprisonnement et préférer d'autres sanctions (travaux d'intérêt général, bracelets électroniques...)				
c. Les policiers ne peuvent pas se permettre de tutoyer les individus auxquels ils s'adressent.				
d. L'Islam est incompatible avec les valeurs républicaines de la France.				
e. Pour lutter contre la délinquance, la seule solution, c'est d'accentuer la répression et d'augmenter les sanctions.				

f. Un policier doit parfois savoir violer la loi pour mieux combattre la délinquance.				
g. La justice doit être plus sévère avec un policier qui a commis un délit qu'avec un autre individu.				
h. L'immigration clandestine devrait être réprimée plus sévèrement.				
i. Les salariés doivent pouvoir recourir à la grève quand ils le jugent nécessaire.				
j. L'usage de certaines drogues douces (ex : cannabis) devrait être légalisé.				
k. Il n'existe pas de relation entre immigration et délinquance.				
l. Il n'est pas souhaitable que les policiers jouent au foot-ball avec les jeunes des quartiers sensibles.				
m. La régularisation d'immigrés sans-papier est souhaitable dans certains cas.				
n. L'entrée des femmes dans la police est une bonne chose.				
o. Un policier qui constate une infraction doit systématiquement la verbaliser.				
p. Pour certains crimes, la peine de mort devrait être rétablie.				

12. Vous sentez-vous proche des idées défendues par ces partis politiques ?

(Cochez la case correspondante. Nous rappelons que vos réponses resteront parfaitement anonymes)

	Pas proche du tout	Pas vraiment proche	Assez proche	Très proche
L'Union pour un Mouvement Populaire (UMP)				
Le Parti Socialiste (PS)				
Le Parti Communiste (PCF) – le Front de gauche				
Le Nouveau Parti Anticapitaliste (NPA)				
Les Verts				

de gardien de la paix ?

Oui

Non

- Si oui, précisez quel(s) examen(s) ou concours :
.....

16. Si vous êtes inscrit(e) à d'autres concours ou examens en même temps que le concours de gardien de la paix, la réussite à cet (ou l'un de ces) examen(s) ou concours vous ferait-elle renoncer à être gardien de la paix ?

Oui

Non

17. Si vous ne parveniez pas à intégrer la Police Nationale, qu'envisageriez-vous de faire ?

Reprendre une formation. Précisez quel type de formation :

Chercher un emploi. Si oui, quel type de profession souhaiteriez-vous exercer ?

.....

Autre. Précisez :

*Un grand merci pour avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.
Nous vous souhaitons bonne chance pour ce concours.*

Annexe n°5 : Le recodage du sexe des répondants

Afin de déterminer si une lettre de dénonciation présente un caractère de « normalité » ou non, Luc Boltanski, Marie-Ange Schilltz et Yann Darré¹ sollicitent six membres de leur entourage, pour en juger sur la base des propriétés graphiques (« fautes de frappe, lisibilité et caractéristiques de l'écriture, fautes d'orthographe, surcharges telles que tampons, soulignements etc. »), « stylistiques et rhétoriques »² des textes qui sont soumis à leur lecture. Sur la base de ces critères, les juges doivent alors exprimer leur « sentiment » quant à la « normalité » qu'ils peuvent attribuer au rédacteur, au moyen d'une note de 1 à 10 (« du plus normal au plus pathologique »)³.

Transposer cette méthode à notre enquête pour pallier l'absence d'information sur le sexe d'un certain nombre d'enquêtés due à une mauvaise manipulation informatique consiste à faire le pari qu'à partir de deux catégories d'indices, les informations fournies par le contenu même des réponses à certaines questions d'une part (et, notamment, l'emploi occupé, le diplôme obtenu, les études en cours), les caractéristiques de la graphie d'autre part, il est possible d'identifier le sexe du répondant avec de bonnes chances de ne pas faire d'erreur. La première catégorie d'indices suppose que les juges se réfèrent à leur savoir sur le monde social, notamment en matière de distribution des individus selon le genre dans différents espaces (professionnel, scolaire, sportif...). Ce savoir ne peut être dit scientifique mais il n'est pas pour autant indépendant de la connaissance sociologique, dans la mesure où les représentations de nos « juges » sont pour partie informées par elle, pour partie des produits de l'expérience vécue du monde social. L'utilisation des propriétés graphiques des textes comme indices du genre repose sur l'hypothèse selon laquelle les manières d'écrire sont sexuellement différenciées⁴ ; elle mobilise également les représentations des juges : il s'agit de déterminer si une graphie est plutôt féminine ou masculine, c'est-à-dire, plus exactement, conforme à l'image que chacun peut avoir de ce qu'est une graphie féminine ou masculine. En la matière, de par leurs propriétés sociales (ils sont tous

1 Boltanski (Luc), Schiltz (Marie-Ange), Darré (Yann), « La dénonciation », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1984, n° 1, p. 3-40.

2 *Ibid.*, p. 6.

3 *Ibid.*, p. 8.

4 Nous avons conscience que cette hypothèse est discutable. Elle n'est cependant pas complètement infondée : notre propre expérience d'enseignant montre que, pour de multiples raisons (qui tiennent autant au jeu des attentes sexuellement différenciées de l'institution scolaire et des effets socialisateurs qu'elle exerce, qu'aux compétences socialement valorisées comme féminines ou masculines et, plus généralement à la division sexuelle du travail), les écritures de filles présentent des caractéristiques – qu'il serait bien mal aisé de nommer précisément – qui les distinguent de celles des garçons. Nous tenons à préciser que cette hypothèse n'a pas grand-chose à voir avec les approches propres à la « graphologie ».

enseignants), nos juges sont détenteurs d'une compétence particulière, résultant de l'exposition fréquente aux productions écrites d'élèves, qui, sous le rapport de l'âge et de la génération, sont assez proches de la population qui constitue notre échantillon.

Nous avons demandé à chacun de nos six juges (trois hommes dont l'auteur, trois femmes) de former leur conjecture à partir de l'ensemble de ces indices et de la transcrire sous la forme d'un chiffre de 1 à 5, selon le sexe identifié et la force de leur conviction (voir le tableau ci-dessous).

1	2	3	4	5
Femme – degré de certitude élevé	Femme – degré de certitude faible	Sexe impossible à déterminer	Homme – degré de certitude faible	Homme – degré de certitude élevé

Il nous a semblé nécessaire de tester la « solidité » des réponses obtenues : quelques questionnaires ont donc été soumis une deuxième fois, quelques jours plus tard, aux juges, sans qu'ils aient connaissance de leurs conjectures initiales. On a ainsi pu vérifier que ces dernières présentaient une stabilité importante. De même, les juges ont été amenés à se prononcer sur des questionnaires pour lequel le genre était établi. Leurs réponses correspondent, avec un degré plus ou moins élevé de certitude, au sexe réel des répondants. Dans le cas contraire, notre procédure aurait été en grande partie invalidée.

Chaque questionnaire a donc été codé 6 fois au moyen d'un chiffre compris entre 1 et 5. Nous ne pouvions, pour des raisons évidentes, nous contenter de faire la moyenne des six chiffres obtenus pour parvenir au codage final. La solution retenue a consisté à tenir compte du nombre d'occurrences de chaque chiffre dans la combinaison. Ainsi, pour qu'un questionnaire soit estimé « codable », il est nécessaire que se dégage quelque chose comme une « opinion majoritaire » (et non moyenne) quant au sexe du répondant ; il faut donc que lui soit majoritairement affecté un genre plus que l'autre, en tenant compte du degré de certitude avec lequel le choix a été fait. Nous avons alors retenu 28 combinaisons (voir tableau ci-dessous) sur les 210 possibles, qui nous semblent assez clairement faire émerger cette « opinion majoritaire ». Toutes les autres combinaisons, parce qu'elles comportent trop de contradictions ou révèlent un degré insuffisant de certitude, ont été estimées non codables.

Tableau des combinaisons retenues

Combinaison	Codage définitif du sexe du répondant
1111xy	Femme
1112xy	Femme
1122xy	Femme
1222xy	Femme
2222xy	Femme
1113xy	Femme
112333	Femme
112334	Femme
112344	Femme
122333	Femme
122334	Femme
122344	Femme
222333	Femme
222334	Femme
5555xy	Homme
5554xy	Homme
5544xy	Homme
5444xy	Homme
4444xy	Homme
5553xy	Homme
554333	Homme
554332	Homme
554322	Homme
544333	Homme
544332	Homme
544322	Homme
444333	Homme
444332	Homme

(avec x et y compris entre 1 et 5 ; x pouvant être égal à y)

Sur les 95 questionnaires pour lesquels le sexe du répondant était inconnu, 87 ont pu être recodés selon cette méthode, sans que l'on puisse garantir que le sexe attribué corresponde effectivement à la réalité. Néanmoins, les « verdicts » des juges frappent par leur homogénéité : les combinaisons « disparates » sont extrêmement rares, et, le plus souvent, une « opinion majoritaire » se distingue nettement.

D'autre part, si 8 questionnaires sont restés non codables, c'est dans 7 cas parce que la réponse « sexe impossible à déterminer » a été la plus donnée (combinaisons de type 333322 ou 333344) et dans un cas seulement à cause d'une combinaison disparate (353313).

Cette expérience montre au moins qu'à partir de quelques éléments comme la graphie, le diplôme obtenu, le sport pratiqué, etc., les perceptions et appréciations des juges convergent très largement. Au vu de cette homogénéité et

des tests de « solidité » réalisés, il était raisonnable de penser que le codage final avait en outre de bonnes chances de correspondre au sexe réel des répondants.

Pourtant, l'ensemble des 87 questionnaires recodés comprend 13 femmes (soit 14,9% des répondants), tandis que, pour comparaison, parmi les 52 questionnaires pour lequel le sexe était connu (45) ou a pu être retrouvé avec certitude (7), la part des femmes atteint 25% ; les chiffres du SGAP de Villers pour la deuxième session de 2007 indiquent, eux, une proportion de 27% de femmes environ parmi les admissibles, soit dans les deux cas, des chiffres nettement supérieurs.

On peut alors supposer qu'une majorité des 8 répondants non « sexués » est composée de femmes : si l'on estime que tous sont de sexe féminin, la part des femmes parmi nos 95 répondants s'élève à 22,1% et se rapproche alors de leur proportion totale au sein des admissibles. Il est également vraisemblable qu'une partie des répondants codés comme homme soit en réalité des femmes. Dans les deux cas, il faudrait s'interroger sur ce qui fait que des questionnaires remplies par des femmes ne présentent aucune caractéristique permettant d'identifier comme telles ces dernières (réponse « sexe impossible à déterminer ») ou de les identifier correctement. Une hypothèse peut être avancée : considérant que la police reste encore pour l'essentiel un « métier d'hommes », on peut supposer qu'une fraction non négligeable des candidates, anticipant les difficultés liées à leur sexe, se soit tournée vers des pratiques (sportives notamment) susceptibles de compenser leur « handicap » en les « virilisant » ou, plus vraisemblablement encore, que le fait d'être non parfaitement conforme aux normes de leur genre (fait qui résulterait d'une socialisation particulière, laquelle se manifesterait dans leur « choix » d'études et jusque dans leur graphie) augmente la probabilité pour les femmes ou les filles de désirer se présenter au concours de gardien.

Quoi qu'il en soit, dans l'exploitation du questionnaire, nous avons finalement considéré que les codages obtenus par notre méthode empirique étaient corrects et nous avons laissé indéterminé le genre du répondant quand elle n'avait pas permis d'en décider. Les femmes représentent alors 15% du total de nos répondants (contre 79,6% d'hommes et 5,4% d'individus restant « non sexués »), ce qui constitue un biais par rapport à la population considérée et révèle aussi les imperfections de la méthode.

**Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée.
Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions**

Résumé (1500 caractères max.)

Comment peut-on être policier ? C'est à cette question que tente de répondre cette thèse qui se propose d'analyser à la fois les processus de construction de l'attrait pour le métier de gardien de la paix et les modalités de la sélection des candidats. Elle s'intéresse d'abord aux *droits d'entrée* dont doivent s'acquitter les candidats. Bien que la nature et le « montant » de ces droits d'entrée fassent l'objet d'une définition officielle, le jugement des *gate-keepers* de l'institution est, en pratique, inapte à garantir la conformité des recrues aux exigences spécifiques du poste. En ce sens, les opérations de recrutement paraissent constituer un *moment critique* pour la stabilité de l'institution. Les processus qui conduisent à l'émergence et à la consolidation d'une *vocation* policière ont cependant pour effet de fabriquer des candidats *biens disposés* à l'égard de l'institution, prêts à se rendre compatibles. Ainsi, la police nationale constitue moins l'objet d'étude que le terrain d'investigation de cette thèse, qui propose une contribution à l'analyse des processus de *reproduction* des institutions engagées dans la mise en œuvre de l'action publique.

Mots clefs français : Police. Gardiens de la paix. Institution. Action publique. Administration. Concours. Recrutement. Fonction publique. Droits d'entrée. Sélection. Vocation. Compétence interactionnelle.

Title

Abstract

**Enter police : vocations and entrance fee.
Contribution to a sociology of processes of institutions reproduction**

How can one be a police constable ? This thesis tries to answer this question by analysing the building process of attraction to police jobs and the procedures for selecting the candidates. It deals first with the *entrance fee* candidates must pay. Although the nature and the amount of this fee is officially defined, the sentence pronounced by the gate-keepers of the institution is, in fact, unable to ensure the compatibility of the recruits with the requirements of the position. Recruitment actions can be seen, therefore, as a critical moment for the stability of the institution. However, the rise and consolidation of the vocation for police jobs make candidates socially prepared to comply with the institution. The police is more the inquiry field than the object of this thesis, that propounds a contribution to the analysis of the reproduction of institutions involved in public policy.

Keywords : Police. Police constable. Institution. Public policy. Recruitment. Recruitment exam. Public service. Entrance fee. Selection. Vocation. Interactional competence

Unité de recherche/Research unit :

Ecole doctorale/Doctoral school : *Ecole doctorale des sciences juridiques, politiques et de gestion, n° 74, 1 place Déliot, 59000 Lille, ecodoc.univ-lille2.fr, <http://edocentrale74.univ-lille2.fr>*

Université/University : *Université Lille 2, Droit et Santé, 42 rue Paul Duez, 59000 Lille, <http://www.univ-lille2.fr>*