

Questions Pénales

CESDIP

Centre de Recherches
Sociologiques sur le Droit
et les Institutions Pénales

UMR 8183

www.cesdip.fr

Les conditions de vie et d'emploi des policiers en 2003. Enquête sociodémographique

Geneviève PRUVOST est chargée de recherche au CESDIP, auteure de *Profession : policier. Sexe : féminin* (2007, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme) et *De la sergote à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière. 1935-2005* (2008, Paris, La Découverte). Elle a mené une enquête sociodémographique avec Philippe COULANGEON et Ionela ROHARIK sur les conditions de travail des policiers (2003, Paris, Rapport IHÉSI).

Pourquoi devient-on policier ? Comment les policiers travaillent-ils ? Quel type de police prônent-ils ? Des enquêtes qualitatives (entretien, observation participante, études d'archives, de textes de loi) ont apporté des réponses à ces questions. Plus rares sont les enquêtes statistiques dans ce champ de recherche. C'est pour combler cette lacune qu'une telle enquête a été lancée en 2003 dans le cadre du programme de recherche de l'Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure (IHÉSI) auprès de 5 221 policiers de tout grade et de toutes directions (Sécurité publique, Police judiciaire, Compagnie républicaine de sécurité, Police aux frontières, Renseignements généraux, Préfecture de police).

Genèse du questionnaire : cette enquête avait pour projet de rééditer en partie l'« enquête interface » de 1982 qui prenait place dans un dispositif de réforme de l'institution¹. Elle reprend également quelques axes de l'étude longitudinale menée par Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon entre 1992 et 2002, sur la 121^e promotion de gardiens de la paix (communément appelée « l'enquête Cohorte »)². Le questionnaire s'appuie enfin sur les résultats d'une enquête qualitative menée antérieurement sur la féminisation de la police (plus d'une centaine d'entretiens avec des hommes et des femmes de tout grade³).

Contenu du questionnaire : il reprend tout d'abord des questions classiques de situation sociale, familiale et professionnelle du policier. Viennent ensuite des questions sur l'exercice du métier proprement dit, sur le type de poste, de compétences et de carrière du policier, complétées par des questions de représentation sur le rôle de la police dans la société. Puis tout un volet de questions est consacré aux difficultés de relation des policiers avec l'encadrement, les collègues, le métier, les anciens, les femmes, ainsi qu'à leur état de santé. Le questionnaire se clôt enfin sur le point de vue des policiers sur le logement, la restauration, la garde d'enfants et les projets d'avenir. Le rapport du policier à son travail est ainsi appréhendé à différentes échelles – au sein de la société globale et policière, mais aussi familiale. C'est toute l'originalité de cette enquête par rapport aux précédentes, davantage centrées sur l'activité policière proprement dite.

Constitution de l'échantillon : un échantillon probabiliste de 10 000 policiers (pour un effectif total de 140 000) a été constitué par tirage aléatoire de 87 services dont l'ensemble du personnel a été enquêté. Cet échantillon suit, par directions de police, la répartition des services selon leur taille. De cette façon, l'anonymat des réponses a été préservé et l'enquête a bénéficié d'une dynamique collective.

Passation du questionnaire et représentativité : Le questionnaire a été envoyé par la voie hiérarchique. Il a obtenu un taux de réponse de 53 %. Ce taux fut supérieur aux attentes, dans la mesure où il s'agissait d'un questionnaire par correspondance qui ne disposait pas de soutien ministériel particulier comme en 1982 (où le taux de réponse avait été de 62 %). Quant à la représentativité des policiers qui ont répondu, elle fut également tout à fait conforme aux proportions de la population policière (en termes de sexe, grade et service). Le cas des commissaires est à part, par rapport aux officiers et aux gardiens de la paix : en raison de leur faible nombre (N = 74), les résultats les concernant ont été proposés à titre indicatif dans le rapport et ils ont été exclus de la présente analyse.

Il ne s'agit pas ici de synthétiser l'ensemble des résultats de l'enquête dont bien des pans restent inexploités, mais de proposer un premier portrait sociodémographique des officiers et des gardiens de la paix/brigadiers (réunis ici sous le terme générique de « gardiens de la paix »), en retenant quelques lignes de force. Il s'agit dans la continuité des travaux de D. Monjardet de dégager l'hétérogénéité des personnels, mais aussi les récurrences depuis vingt ans et les évolutions récentes.

Devenir policier

Au moment de l'enquête, la structuration de la police en trois corps (commissaires, officiers, gardiens de la paix) suit la division de la fonction publique en catégorie A, B, C qui recouvre, dans le cas policier, une structuration en classes sociales (supérieure, moyenne, populaire), comme en 1982. En d'autres termes, les policiers ne constituent pas une corporation socialement homogène.

¹ HAUSER G., MASINGUE B., 1983, *Les policiers, leurs métiers, leur formation*, Paris, La Documentation Française.

² MONJARDET D., GORGEON C., 1992, 1995, 1999, 2004, *La socialisation professionnelle des policiers. Étude longitudinale de la 121^e promotion*, Paris, IHÉSI, 6 tomes.

³ PRUVOST G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Il est à noter que l'arrivée des femmes au grade de gardien de la paix n'a pas perturbé cette stratification du corps : elles sont issues des mêmes catégories sociales que leurs collègues masculins. Les femmes officiers sont, pour leur part, issues de classes sociales légèrement plus élevées que leurs homologues masculins.

Une évolution marquante doit être mentionnée : entre 1982 et 2003, le niveau d'études a augmenté pour l'ensemble des policiers, au delà de l'augmentation des diplômes requis pour avoir le concours (en 2003, il ne fallait pas le bac pour passer le concours de gardien de la paix, et pour les officiers, il fallait le DEUG). C'est pour les gardiens de la paix que la hausse est la plus forte : 63 % d'entre eux ont le bac en 2003 contre 4 % en 1982. La moitié des officiers a un niveau équivalent ou supérieur à BAC + 2, alors qu'ils n'étaient que 18 % en 1982. 26 % d'entre eux ont une licence et une maîtrise. Dans cette course au diplôme, les femmes se distinguent tout particulièrement, en étant, comme dans d'autres professions, surdiplômées par

rapport à leurs homologues masculins. Cette élévation du niveau des diplômes des policiers est souhaitée par l'institution qui, depuis trente ans, a œuvré en faveur de la professionnalisation. Cette tendance est en même temps redoutée : les policiers trop diplômés, surtout en bas de l'échelle, obéiront-ils à leurs supérieurs hiérarchiques ? Accepteront-ils durablement les tâches ingrates qui leur sont dévolues ? À l'époque, l'intégration des adjoints de sécurité (emplois jeunes) a permis de perpétuer le principe d'un métier facile d'accès, offert aux non-diplômés.

Autre résultat notable, qui n'a pas évolué depuis vingt ans, la transmission familiale du métier est réduite (à la différence des enseignants et des médecins), aussi bien chez les gardiens de la paix que chez les officiers, et là encore, quel que soit le sexe. Seulement 10 % de policiers ont un père ou une mère dans la profession. En ajoutant les 6 % d'entre eux qui ont un père ou une mère militaire, l'engagement dans ce « métier d'arme » ne constitue en tout cas majoritairement pas une disposition héritée en ligne directe. Cette proportion n'a pas varié significativement depuis 1982 : 14 % des policiers avaient un père policier ou militaire à cette date, 16 % aujourd'hui.

Pourquoi les policiers ont-ils alors embrassé un tel métier – qui n'a rien d'un métier ordinaire de la fonction publique ? L'argument du hasard (souvent invoqué en entretien et retenu comme une modalité à part entière dans l'enquête « Cohorte ») a été volontairement écarté dans l'éventail des réponses proposées aux policiers afin de les obliger à préciser ce qu'ils entendaient par là : heureux hasard, correspondant à une vocation ou infortune de la vie qui fait qu'on se rabatte sur le métier policier, faute de mieux ? Partant du principe empirique que les raisons d'entrer dans la police sont multiples, on a offert aux policiers davantage de possibilités de réponse par rapport l'enquête « Interface » et « Cohorte », et surtout, la possibilité d'émettre, parmi la gamme d'arguments proposés, deux choix par ordre d'importance.

Tableau. Les motivations initiales des policiers (%)

Ce qui vous a incité à être policier	PREMIER CHOIX						DEUXIÈME CHOIX					
	Officiers			Gardiens de la paix			Officiers			Gardiens de la paix		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Le salaire	5,1	1,3	4,6	12,1	5,7	11,2	2,3	2,7	2,3	4,7	3,4	4,5
La sécurité de l'emploi	13,3	6,7	12,4	31,7	26,2	30,9	8,0	5,3	7,6	17,2	17,9	17,3
= Les « réalistes »	18,4	8,0	17,1	43,8	31,9	42,1	10,3	8,0	9,9	21,9	21,3	21,8
Faire un métier hors du commun	18,9	16,0	18,5	7,5	7,5	7,5	11,3	10,7	11,2	6,2	7,9	6,4
Les romans/séries/films policiers	1,0	1,3	1,1	0,3	0,4	0,3	6,2	2,7	5,7	1,4	1,5	2,7
Faire un métier où l'on bouge	27,1	30,7	27,5	20,2	24,6	20,8	9,6	8,0	9,4	10,5	11,7	10,6
= Les « aventuriers »	46,9	48,0	47,1	28,0	32,4	28,6	23,6	24,4	22,2	18,1	21,1	19,7
Faire un métier de contact	9,4	12,0	9,8	7,7	10,6	8,1	8,2	14,7	9,1	9,6	11,8	9,9
Faire un métier utile	12,1	21,3	13,3	10,7	10,0	10,6	18,9	18,7	18,8	14,9	14,2	14,8
= Les « missionnaires »	21,5	33,3	23,1	18,4	20,6	18,8	27,1	33,4	27,9	24,5	26	24,7
Le commandement	2,5	-	2,1	0,2	0,5	0,2	2,9	2,7	2,8	0,6	0,7	0,6
Parce qu'on est respecté	-	-	-	0,1	0,5	0,2	0,2	-	0,2	0,3	-	0,3
Faire respecter l'ordre et la loi	8,8	10,7	9,1	8,7	12,9	9,3	11,1	22,7	12,6	14,8	15,8	14,9
= Les « rigoristes »	11,3	10,7	11,2	9,0	14,0	9,7	14,2	25,4	15,6	15,7	16,5	15,8
Non réponses	1,8	-	1,6	0,8	1,1	0,8	21,5	12,0	20,3	19,7	15,2	18,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	593	93	686	3 844	617	4 461	593	93	686	3 844	617	4 461

On peut regrouper les quatre catégories qui ressortent des réponses sous deux rubriques : la vocation au sens large qui – c'est une constante forte du métier policier depuis 1982 – l'emporte sur le réalisme, c'est-à-dire la sécurité de l'emploi et l'attrait du salaire. La vocation est plébiscitée par tous les grades, par les deux sexes, sachant que les femmes et les officiers sont plus nombreux à affirmer leur vocation que les hommes et les gardiens de la paix. Ces résultats ne doivent pas nous empêcher d'observer que l'argument réaliste reste invoqué par 42 % des gardiens de la paix, tout à fait conscient qu'il s'agit du métier de catégorie C le mieux payé de la fonction publique, eu égard au niveau de diplômes exigés.

Les policiers entrés par vocation se scindent en trois catégories : les « aventuriers » (47 % des officiers et 29 % des gardiens de la paix) ; les « missionnaires » (23 % des officiers de la paix et 19 % des gardiens de la paix) ; les « rigoristes » (11 % des officiers et 10 % des gardiens de la paix). Ajoutons que quelle que soit leur motivation initiale, on retrouve la même proportion d'enfants de policiers et de militaires.

Les « réalistes » sont composés d'une majorité de gardiens de la paix et d'hommes. Seconde caractéristique, on y trouve davantage d'enfants d'ouvriers et de mères au foyer. Ils constituent également la catégorie la moins diplômée, qui a fait le plus d'études techniques et commerciales. Autant d'éléments familiaux et

scolaires qui peuvent entraîner le désir d'entrer dans la police pour réaliser une reconversion et une ascension sociale rapide. Troisième caractéristique, les « réalistes » sont plus âgés que les autres catégories. Comme l'avait déjà montré l'enquête « Cohorte » en 1992 auprès de gardiens de la paix en école de police, l'argument de la sécurité de l'emploi et le salaire a chuté par rapport à 1982. La vocation l'emporte auprès de la jeune génération.

Les « aventuriers » en quête d'action constituent le symétrique inverse des « réalistes ». Ils sont tout d'abord plus jeunes, plus diplômés et davantage issus de familles de cadres supérieurs et professions intellectuelles. C'est parmi eux qu'on trouve le plus d'anciens étudiants

qui n'ont jamais eu un emploi. Il s'agit de la première motivation annoncée par les officiers des deux sexes. Les femmes entrées dans la police par goût de l'aventure sont dotées des mêmes caractéristiques que leurs homologues masculins, mais de manière plus accentuée.

Les « missionnaires », entrés dans la police pour exercer un métier utile et un métier de contact, se distinguent par le fait qu'ils sont plus âgés. Leur ancienneté pèse-t-elle dans la remémoration de leurs motivations initiales ? Plus les policiers avancent dans leur carrière, plus ils prennent en effet de la distance avec le modèle du « cow-boy ». Quant à la dimension sexuée du phénomène, elle est assez complexe. Si on regarde dans le détail par grade, on remarque qu'il y a 33 % de femmes officiers et 21 % de femmes gardiens de la paix qui ont marqué en premier choix une vocation missionnaire contre 21 % et 18 % parmi leurs homologues masculins. Quant on observe en revanche les missionnaires « purs et durs » (ceux qui n'ont inscrit qu'un seul choix ou deux relevant de la même catégorie), ce sont les hommes qui ont la vocation la plus affirmée en étant 42 % contre 32 % de femmes. En bref, les femmes disent entrer dans la police plus fréquemment par vocation que les hommes, mais cette vocation unique est beaucoup moins affirmée.

Les « rigoristes » constituent le groupe le plus restreint (un policier sur dix) dans lequel on trouve le moins de « purs et durs ». Ils sont surtout légalistes, c'est-à-dire qu'ils veulent faire surtout respecter l'ordre et la loi (à hauteur de 9 % en premier choix). Le commandement et le désir d'être respecté ne recueille que 0,6 % des choix de l'ensemble des policiers. Le fait que la part des femmes « rigoristes » soit supérieure à celle des hommes doit être mentionné, ainsi que leur plus jeune âge, leur vocation plus précoce, leur niveau de diplôme moindre par rapport aux femmes des autres catégories.

Si le métier est embrassé majoritairement par vocation, ce terme recouvre des acceptions diverses. Il s'agit de moins en moins d'un choix par attrait de la fonction publique ou par nécessité économique. C'est le signe de l'attractivité de la profession.

Conception du métier et mode de vie

Une fois les policiers recrutés, entretiennent-ils le même rapport au métier ? Il est bien évident que la division en corps (officiers/gardiens de la paix) détermine des positions distinctes dans l'institution. Des rapprochements se sont néanmoins opérés via le concours interne, grâce aussi au fait qu'une partie des officiers travaillent en tenue, qu'une partie des gardiens de la paix en civil et que ces derniers peuvent devenir officiers de police judiciaire. Plutôt que de

mettre l'accent sur l'hétérogénéité de la corporation policière, déjà mise en évidence par D. Monjardet, on s'en tiendra ici à un recensement des représentations relativement consensuelles (adhésion en premier choix et/ou deuxième choix) dans la profession afin de dessiner les contours de la « doxa professionnelle », sa stabilité depuis 1982 et ses évolutions.

Dans notre questionnaire, les policiers s'accordent très majoritairement (71 %) sur le fait que leur compétence principale a été acquise sur le terrain, plutôt qu'en formation, confirmant l'analyse de D. Monjardet sur le primat de l'expérience sur la qualification⁴. 41 % des inspecteurs et 44 % des gardiens de la paix aiment leur métier parce qu'ils se trouvent dans des situations variées. Ce qui déplaît le plus aux policiers, de tout grade et des deux sexes, c'est de n'être pas assez efficaces, à hauteur de 40 % pour les officiers et de 31 % pour les gardiens de la paix. Quant à l'honnêteté, comme qualité principale du policier, elle occupe le premier rang pour tous les grades.

Pour les deux sexes, la première mission du policier est par ailleurs celle de faire respecter la loi (56 %). Comme en 1982, les policiers entendent travailler davantage avec les magistrats et les gendarmes, ils pensent que la délinquance est surtout le fait d'une démission des parents et des juges, et qu'il faut surveiller plus particulièrement les trafiquants de drogue (46 %). Il s'agit du groupe le plus fréquemment cité par toutes les catégories de policiers dans les trois choix offerts. Les policiers s'accordent enfin sur leur manque de formation aux relations humaines et à la psychologie. Il s'agit du premier choix des policiers de tout grade (pour 49 % des officiers et 33 % des gardiens de la paix).

En plus d'être partagés par tous les corps de police et les deux sexes, une partie de ces points de vue sont en outre extrêmement stables depuis vingt ans. Par rapport à 1982, on constate néanmoins deux évolutions : les qualités d'ouverture et de contact sont moins valorisées. Seulement 12 % des gardiens de la paix et des officiers disent aimer leur métier parce qu'il leur offre beaucoup de contacts humains. En 1982, ils étaient presque trois fois plus nombreux : 31 % des gardiens de la paix et 39 % des inspecteurs avaient choisi cette option (qui venait au second rang des préférences). Ces résultats sont confirmés par une autre question qui teste l'ouverture relationnelle des policiers : 12 % de gardiens de la paix, 15 % des inspecteurs et 17 % des officiers de paix en 1982 considéraient que la première qualité du policier était d'être ouvert aux autres. En 2003, ils ne sont plus que 8 % pour les gardiens de la paix et 11 % pour les offi-

ciers. L'autre évolution concerne la dénonciation croissante d'une usure nerveuse. En 1982, 9 % des gardiens de la paix, 16 % des officiers de paix et 14 % des inspecteurs déplorait cet aspect du métier. En 2003, ces proportions ont plus que doublé, puisque cette dimension négative est désormais invoquée par 23 % des policiers de notre échantillon (soit 22 % des gardiens de la paix et 33 % des officiers).

La difficile conciliation entre le métier et la vie personnelle, souvent invoquée en entretien, peut expliquer partiellement cette différence – même si l'enquête par questionnaire fait ressortir des résultats qui vont à l'encontre de lieux communs qui circulent dans la profession. Les policiers, quel que soit leur grade, déclarent en effet qu'il y a de nombreux divorces dans la profession et incriminent le métier (parfois la féminisation de la police) dans ces désordres conjugaux. Or, il apparaît clairement dans notre enquête que la part de policiers ayant connu un divorce ou une séparation est semblable chez les gardiens de la paix et les officiers (6 %), et qu'elle n'a pas varié significativement depuis 1982 (5 %).

Pour en savoir plus sur la situation familiale des policiers, on a proposé une question qui permettait de retracer sous forme chronologique les différentes situations matrimoniales occupées. Là encore, la différence entre gardiens de la paix et officiers n'est pas significative et 80 % des policiers affichent une situation matrimoniale stable. La vie de famille semble même s'être légèrement améliorée, du moins pour les gardiens de la paix : 21 % d'entre eux déploraient en 1982 ne pas avoir de vie de famille contre 16 % en 2003. Quant aux officiers, ils ne s'en plaignent qu'à hauteur de 9 % (comme les inspecteurs de 1982).

La rotation des postes : le jeu des chaises musicales

Faute de pouvoir ici présenter plus précisément les conditions de la satisfaction professionnelle des policiers, ainsi que la diversité de leurs positionnements idéologiques, on mettra l'accent sur un trait organisationnel singulier de la profession, la mobilité horizontale (indépendamment de la promotion interne) : 40 % des officiers et 25 % des gardiens de la paix ont changé de direction de police dans leur carrière et plus de la moitié des officiers et 40 % des gardiens de la paix ont occupé plus de trois postes (dont au moins 7 pour 15 % des officiers et 10 % des gardiens de la paix). Les femmes, dans cette mobilité, présentent des taux moindres, mais elles n'inversent pas la tendance à la « bougeotte » pour reprendre un terme policier.

Cette mobilité rend complexe la gestion des compétences. C'est pourquoi on a demandé aux policiers de noter à partir

⁴ MONJARDET D., 1987, Compétence, qualification et l'analyse de l'action policière, *Sociologie du Travail*, 1, 47-58.

d'une liste fermée les trois rôles dans lesquels ils s'estiment le plus compétents et les trois rôles qu'ils occupent actuellement le plus fréquemment.

Les « policiers très à leur place » (correspondance exacte entre tâches et compétences, quel que soit l'ordre des trois choix) représentent le groupe le plus nombreux avec 34 % de l'effectif total, suivis de près par les « policiers à leur place » (correspondance de deux tâches actuelles avec deux des trois compétences citées) qui constituent 30 % de l'échantillon. Les « policiers sous-employés » (correspondance d'une tâche actuelle avec une seule des trois compétences citées) correspondent à 26 % de l'effectif. Les « policiers très mal employés » (aucune correspondance entre tâches effectuées et compétences) forment le groupe le plus restreint avec 10 %.

L'un des éléments les plus significatifs en matière d'emploi concerne le corps d'appartenance initiale : on trouve plus d'officiers (19 %) parmi les policiers « très à leur place » que dans l'ensemble de l'échantillon. Les horaires de travail constituent un second élément discriminant : les policiers « très à leur place » travaillent plus fréquemment que les autres catégories avec des horaires de bureau (51 %) contre 35 %, parmi les policiers « très mal employés » qui travaillent majoritairement en horaires décalés ou la nuit.

Contrairement à ce que l'on pouvait attendre, les policiers qui se considèrent bien ou mal employés n'appartiennent pas à des classes d'âge différentes. On aurait en effet pu s'attendre à ce que les jeunes policiers, souvent affectés à des postes qu'ils n'ont pas choisis, déclarent plus fréquemment être plus « mal employés » que leurs aînés. Le sexe n'est pas non plus un élément discriminant : on retrouve entre 14 et 16 % de femmes dans la catégorie des « bien employés », des « sous-employés » et des très « très mal employés », sans écart significatif avec la proportion de femmes dans notre échantillon (14 %). On ne saurait non plus établir une hiérarchie entre les directions de police : la Sécurité publique ne se trouve pas plus sur- ou sous-représentée que la Police judiciaire. Ce phénomène touche enfin aussi bien la région parisienne que la province.

On peut proposer une première interprétation du caractère non discriminant de l'âge, du sexe, du type de service et de sa localisation quant au bon ou mauvais emploi des compétences du personnel policier. Commençons par rappeler les éléments suivants : les policiers consti-

tuent un corps de fonctionnaires plutôt mobiles, à tous égards. La plupart, issus de la province, aspirent en effet à retrouver leur région d'origine. À cette première motivation, d'ordre personnel, s'en ajoute une seconde, d'ordre strictement organisationnel : pour monter en grade et pour changer de corps (par le biais de la promotion interne), les policiers se trouvent dans l'obligation de changer de service, parfois même de région. Ce premier type de mobilité professionnelle ne doit pas faire oublier la mobilité des fonctionnaires à l'intérieur d'un même service. Un gardien de la paix peut ainsi se trouver affecté en Police Secours, parce qu'il vient d'arriver dans le service, puis avec un peu d'ancienneté, il pourra postuler dans une Brigade anti-criminalité, puis s'il souhaite ne plus travailler la nuit et avoir des horaires de bureau, il pourra demander à travailler aux plaintes. Cette mobilité interne repose sur la cooptation et exige de négocier avec la hiérarchie. Si le fonctionnaire de police est muté dans une autre région ou une autre direction, les compteurs sont remis à zéro et il devra à nouveau négocier sa mobilité interne dans le service, en fonction de son expérience et de son ancienneté dans les lieux.

Si l'on résume les principes qui président à la mobilité professionnelle des policiers, on voit bien que les carrières policières sont fondées sur l'alternance de postes choisis (par le biais des mutations géographiques, mais aussi de négociations avec ses supérieurs hiérarchiques à l'intérieur de chaque service) et de postes imposés (soit parce qu'on vient d'arriver dans le service, soit que l'on serve de « bouche-trous » dans l'organigramme dépeuplé d'un service, soit pour des raisons disciplinaires) et cette part apparaît incompressible, puisqu'il reste un résidu de policiers très mal employés. Si on adopte un point de vue diachronique, ce tiers de policiers « mal employés » ne constitue cependant pas un groupe immobile. Si c'était le cas, du point de vue statistique, des caractéristiques socioprofessionnelles plus précises se dessineraient distinctement. Ce tiers incompressible, en l'état actuel de l'organisation policière, prend plutôt l'allure d'un groupe de policiers « volants », jouant au jeu des chaises musicales.

Dès qu'un poste plus adéquat se libère, les policiers trouvent leur place au sein de leur service et d'autres, en flottement, les remplacent. Le jeu fonctionne d'autant mieux que le service est grand et que le *turn over* est rapide. Au delà du cas des policiers qui ne se trouvent à leur place nulle part (par défaut de vocation

et désillusion totale quant au métier), les policiers ne peuvent que trouver un certain bénéfice à ce jeu de rotation des postes, puisqu'ils arrivent tous, à un moment donné, à trouver une « chaise » sur laquelle s'asseoir ou rebondir. Ce qui différencie les policiers entre eux, ce n'est donc pas le fait objectif de trouver un poste adéquat, mais le temps passé à le trouver. Car il existe des filières plus ou moins encombrées, exigeant plus ou moins de patience ou de relations. Aucune question de l'enquête ne permet d'appréhender ce point précis. On peut cependant supposer qu'il existe à cet égard des distinctions entre les fameux « pistonnés », les « cooptés » – ceux qui restent assez peu de temps dans les limbes des métiers policiers les plus courants pour briguer les métiers spécialisés, plus prestigieux. Les femmes, en entretien, témoignent ainsi plus fréquemment que les hommes, des obstacles qu'elles ont dû franchir pour obtenir tel ou tel poste et prouver, précisément, qu'elles en avaient les compétences.

La rotation des postes constitue en tout cas un point nodal de la gestion des ressources humaines dans la police. L'insatisfaction professionnelle, d'une part, et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'autre, sont atténuées par la souplesse même des conditions de changement d'emploi au sein d'un métier, composé, comme aiment à le dire les policiers, de « mille métiers ».

Loin d'être monolithique, la profession de policier est hétérogène. Il s'agit d'un acquis de la sociologie de la police en France depuis l'enquête « Cohorte ». Cette enquête s'inscrit dans la même lignée en affinant l'analyse de la variété des arguments invoqués pour expliquer l'entrée dans le métier, et en mettant en évidence l'importance de la mobilité horizontale des policiers dans la gestion des carrières. La mise en évidence de la diversité des personnels et des métiers de police ne doit cependant pas faire perdre de vue le tissu de lieux communs, de leitmotivs qui fondent le sentiment d'une commune appartenance, en dépit du pluralisme policier, de la segmentation de la profession en corps, grades, services et postes, et de l'arrivée des femmes. Une question demeure : qu'en est-il en 2009 ? Étant donné la récurrence de certains résultats entre 1982 et 2003, on peut faire l'hypothèse qu'une partie des données vaut encore pour la période contemporaine, mais il faudrait le vérifier. La police est un service public qui a connu de nombreuses transformations. Il faudrait pouvoir en mesurer les effets par la passation d'un questionnaire similaire.

Geneviève PRUVOST
(gpruvost@free.fr)

Diffusion : CESDIP : Isabelle Pénin
Imprimerie : Techniplan - 21 rue Albert Calmette - 78350 Jouy-en-Josas
Dépôt légal : 2^e trimestre 2009 ISSN : 0994-3870
Reproduction autorisée moyennant indication de la source et l'envoi d'un justificatif.

CESDIP - UMR 8183

Immeuble Edison - 43, boulevard Vauban - F-78280 Guyancourt
Tél. : +33 (0)1 34 52 17 00 - Fax : +33 (0)1 34 52 17 17

Directeur de la publication

Laurent Mucchielli

Coordination éditoriale

Isabelle Pénin (conception et maquette)
Bessie Leconte (relecture)

Comité de rédaction

Bruno Aubusson de Cavarlay
Corinne Balmette
Emmanuel Didier
Thierry Godfrey
Fabien Jobard
René Lévy

Christian Mouhanna
Laurent Mucchielli
Sophie Névanen
Geneviève Pruvost
Renée Zauberman