

Déontologie et relations police population (DPOP).
Les attitudes des gendarmes et des policiers.

Rapport final pour la Défenseure des droits

Jacques de Maillard (UVSQ, CESDIP)
Sebastian Roché (CNRS, PACTE)
Antoine Jardin (CNRS, CESDIP)
Julien Noble (CESDIP)
Mathieu Zagrodzki (CESDIP)

11 mars 2024

Remerciements

Ce travail a été réalisé avec le soutien financier du Défenseur des Droits, et pour la partie qualitative du Centre de Recherche de l'EOGN. Il n'aurait pu être mené à bien sans l'autorisation du ministère de l'intérieur. Nous exprimons à toutes et tous notre gratitude.

Nous tenons aussi à remercier très sincèrement l'ensemble des policiers et des gendarmes qui ont bien voulu consacrer de leur temps à ce questionnaire, les hiérarchies départementales qui ont relayé notre demande, et les directions centrales et générales qui ont suivi la réalisation du travail.

Table des matières

Introduction	p.4
Chapitre 1 Méthodologie d'administration de l'enquête et de collecte des données 1. Profil sociodémographique de la population de référence et de l'échantillon de répondants 2. Réception de l'étude	p. 9
Chapitre 2. Analyses descriptives : conceptions du métier et rapport au public 1. La population enquêtée 2. Le rapport à l'organisation : satisfaction, confiance et expérience du travail 3. Rapport au public : expériences et opinions 4. Conceptions du métier 5. Les comportements violents des agents : leur acceptation par chaque agent et par le collectif	p. 22
Chapitre 3 Relations police et population 1. Construction des indicateurs 2. Gendarmerie. Classements hiérarchiques par blocs et tableaux croisés 3. Police. Classements hiérarchiques par blocs et tableaux croisés 4. Conclusion et synthèse	p. 94
Chapitre 4 Les attitudes vis-à-vis des principes, de la déontologie et du contrôle 1. Les connaissances et attitudes des policiers et gendarmes vis-à-vis du contrôle de leurs actions 2. Premiers résultats : les gendarmes et les policiers face à la déontologie et au contrôle 3. Analyser les déterminants de la légitimité du contrôle chez les gendarmes et policiers : la méthode 4. Les déterminants de la connaissance du code de déontologie, de la charte des droits fondamentaux et du Défenseur des Droits chez les policiers 5. Les déterminants de la légitimité du contrôle chez les policiers 6. Les déterminants de la connaissance de la charte des droits fondamentaux, du Défenseur des Droits et du code de déontologie chez les gendarmes 7. Les déterminants de la légitimité du contrôle chez les gendarmes 8. Récapitulation des résultats sur les attitudes face au contrôle interne et externe 9. Éléments de discussion sur les effets de la formation	p. 131
Chapitre 5 : Enquête qualitative. La déontologie et les relations avec le public au quotidien	p. 199
Références	p. 221

Introduction

Au gré des émeutes, tirs policiers mortels, mobilisations sociales et syndicales ou, tout simplement, publications de sondages, la question des relations police/population s'est durablement inscrite sur l'agenda politique des pays occidentaux. La légitimité des forces de sécurité intérieure, leurs relations avec certains segments de la population ont également alimenté depuis les années 1960 de nombreuses recherches visant à ausculter les interactions entre les polices et leurs publics ou les représentations réciproques des policiers et de leurs clientèles. Plus récemment, à partir des années 80, la probité et la déontologie des agents est devenue un enjeu plus affirmé, un code de déontologie policière est apparu et a été refondu pour inclure la gendarmerie, tandis qu'un organe de contrôle externe des agents a été créé et pris finalement la forme d'un Défenseur des droits. Les causes des tensions ont été scrutées : démographie et flux migratoires (les populations immigrées et leurs enfants pouvant porter des valeurs différentes et/ou se trouver discriminés dans la société d'accueil), constitution de poches périurbaines et parfois plus rurales de pauvreté (des lieux concentrant à la fois pauvreté, délinquance et insécurité), contexte économique difficile (l'intégration économique des couches socio-économiques inférieures se trouvant ralentie ou bloquée), et enfin problème de déontologie des pratiques policières (utilisation des contrôles d'identité, modalités d'exercice de la force) et dans leur régulation par des normes et des mécanismes (insuffisante précision des lois ou codes les encadrant, nature et action des organes de contrôle interne ou indépendant).

Les travaux conduits pour appréhender les relations police/population ont eu recours à des approches, méthodologies et problématisations variées. En restreignant le constat à la France pour des raisons de place (tout en étant parfaitement conscient que les travaux sont principalement conduits ailleurs - notamment aux Etats-Unis, voir les synthèses réalisées dans Reisig and Kane, 2014, pour une synthèse en français, voir Jobard et Maillard, 2015), on peut tenter d'en rappeler les lignes de force. Au croisement de la sociologie des organisations et des professions, de nombreuses études ont souligné à quel point les traditions organisationnelles centralisées comme la définition dominante du métier policier comme celui d'un « guerrier » plutôt que d'un « protecteur » (*warrior* vs. *guardian*) étaient antinomiques des relations positives avec le citoyen (Mouhanna, 2011). Les études ANR « Polis » (France Allemagne) et ANR « Upyc » (cinq pays) qui portent sur l'expérience lors des contacts auprès des publics adolescents qui ont la particularité d'inclure des zones polices et des zones gendarmerie ont montré qu'il existait des différences d'une force à l'autre (toutes choses égales par ailleurs) dans la manière de traiter les jeunes. Des recherches ethnographiques ont porté sur la façon dont les policiers opèrent dans les zones urbaines, pour souligner une fonction implicite de l'action policière qui est celle du maintien de l'ordre social existant (Fassin, 2011). Des travaux qualitatifs nombreux, généralement par l'intermédiaire d'entretiens ou d'observations de longue durée, ont

porté sur les représentations hostiles dont sont porteurs les jeunes des milieux populaires à l'égard des forces de police, considérées comme souvent racistes et toujours brutales (dans une large littérature, Lapeyronnie, 2008, Boucher, 2010). Par le recours à l'observation systématique de contrôles d'identité par des observateurs formés, une équipe CNRS soutenue par l'Open Society a pu également mettre en évidence les logiques de discrimination à l'œuvre dans les pratiques de contrôle policier (Jobard *et al.*, 2012).

En complément de ces travaux, il nous semble central de développer des études systématiques sur les attitudes des policiers vis-à-vis de la population et de leur métier. De quelles visions des relations avec le(s) public(s) sont porteurs les policiers/gendarmes ? Il paraît essentiel de disposer de sources mesurant les attitudes et valeurs professionnelles des policiers, c'est-à-dire « des conceptions de ce que doit être l'activité policière » (Coulangeon *et al.*, 2012 – autour de 4 questions : mission première des policiers, partenaires privilégiés, causes de la délinquance, catégories de la population à propos desquelles être vigilant). Les effets des politiques visant une simple amélioration des « chiffres » (délinquance, élucidation) sur le moral des policiers a fait l'objet de recherches dans de nombreux pays (Eterno & Silverman, 2012 ; Hough, 2007 ; Matelly et Mouhanna, 2007). Une partie de la sociologie policière s'est interrogée sur les perceptions que les individus avaient de leur hiérarchie. Les conceptions du métier et du public sont loin d'être uniformes, et les relations tendues entre niveaux hiérarchiques, voire des cultures professionnelles différentes ont été identifiées. Des travaux classiques ont par exemple distingué la culture des policiers de la rue *versus* celle des agents en charge de missions de management (Reuss-Ianni, 1983). On trouve également une tradition d'étude de la socialisation aux normes professionnelle, du code du silence chez les policiers, et de l'intégrité policière (Schuck, et Rabe-Hemp, 2021, Westmarland et Conway, 2020, Klockars, Ivkovic, Haver et Haberfeld, 2000).

Cette recherche veut contribuer à aborder de manière plus documentée trois objets :

- Compte tenu de l'absence d'actualisation des travaux de Monjardet (voir Monjardet et Gorgeon, 2005) sur une cohorte de gardiens de la paix (voir cependant Coulangeon *et al.*, 2012, mais les données datent du début des années 2000), on compte trop peu d'informations récentes sur le profil, les croyances des forces de l'ordre. C'est encore plus vrai de la gendarmerie. La présente recherche vise à proposer un portrait actualisé des policiers et gendarmes (interrogeant leur perception de la déontologie et des politiques mises en œuvre, leurs rapports avec leurs collègues, leurs rapports avec les publics).

- Il n'existe que de trop rares croisements entre les dimensions externe (les relations avec le public) et interne (les relations à l'intérieur de l'institution) de l'analyse des attitudes des agents (voir, pour une exception, les travaux de Lorient, 2012, sur l'autonomie et le stress au travail). Or, il paraît souhaitable de s'interroger sur les liens qui peuvent exister entre ces deux dimensions : cette recherche vise donc à questionner ensemble les façons dont les agents se représentent leurs rapports avec le

public et leurs relations internes (tant horizontales que verticales) : est-ce que des relations tendues avec la hiérarchie sont corrélées avec des rapports conflictuels avec le public ? Inversement, dans quelle mesure un bien-être au travail est associé à des rapports de confiance avec le public ?

- Les travaux portant sur les questions policières se sont principalement développés sur la base d'enquêtes nationales généralement juxtaposées, et très faiblement comparables. Or, il apparaît désormais nécessaire de se doter d'outils de mesure et d'analyse qui puissent permettre de comparer les réalités policières nationales. Cette recherche s'appuie en partie sur des questions utilisées dans plusieurs pays différents, autorisant donc à proposer des interprétations comparées.

Les deux questions (relations avec le public et relations internes à l'organisation) sont souvent abordées séparément. Notre projet propose au contraire de les traiter de façon conjointe. Du point de vue théorique et analytique, la recherche s'inspire notamment des travaux conduits en termes de « justice procédurale » ou de « traitement juste »¹, désormais classiques à l'échelle internationale (Tyler & Huo, 2012 ; Hough *et al.*, 2014), mais beaucoup plus rares en France. Ils interrogent notamment les attitudes des agents du point de vue de quatre critères (écoute, respect, impartialité et confiance, cf. infra). Comme on le verra, le questionnaire permet de tester chacune de ces dimensions par un ensemble de questions. L'enquête aborde les relations internes au sein de l'institution policière, autour des 4 notions clé (écoute, respect, impartialité et confiance), ce que certains travaux ont qualifié de « justice organisationnelle » (dans une littérature abondante, Colquitt *et al.*, 2013 ; pour une application à la police, Haas *et al.*, 2015). L'idée est ici de se demander si les policiers se sentent écoutés dans le fonctionnement organisationnel, s'ils considèrent être traités avec respect par leurs supérieurs, s'ils estiment que les décisions dont ils sont l'objet (tant en termes de discipline que de progression de carrière) sont équitables ou encore s'ils font confiance à leurs supérieurs pour faire les bons choix.

La recherche vise donc à mesurer différentes facettes du travail policier, liant dimensions internes (les relations au sein de l'organisation : satisfaction au travail, perception des politiques majeures engagées par les organisations, des processus organisationnels - discipline, promotion, etc. -, etc.) et externes (relations avec le public, envisagées notamment à partir des principes de la justice procédurale)². Voici

¹ La traduction en français est difficile : contrairement à ce que suggère la traduction littérale, il n'y a pas de dimension judiciaire. En fait, la théorie de la justice procédurale s'interroge sur les raisons pour lesquelles les citoyens adoptent des comportements coopératifs avec la police et obéissent aux lois. Elle souligne le caractère déterminant des bons processus (c'est-à-dire des comportements appropriés : écoute, respect, confiance, impartialité) de la part des agents (policiers mais pas uniquement).

² Le questionnaire utilisé dans cette recherche est inspiré principalement de quatre sources : la recherche « Officer survey » initiée par Wesley Skogan à Chicago (http://www.skogan.org/files/Executive_Summary_2013_Officer_Survey.pdf), le questionnaire « Police integrity » (initié par C. Klockars et porté par S. Ivkovic et M. Habersfeld, <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/181465.pdf>), la recherche « gardiens de la paix » portée par

les différentes dimensions abordées :

(a) *La satisfaction et les risques au travail* ; le bien-être des agents ; la perception du danger et les expériences de tensions et violences des agents.

(b) *La justice organisationnelle* : la participation (la possibilité pour les employés de donner leur opinion concernant des problèmes sur lesquels leurs supérieurs directs doivent prendre une décision), la neutralité (le caractère régulier et équitable des décisions, ne dépendant ni des individus, ni des lieux et moments), la redevabilité (le fait que les superviseurs soient transparents sur leurs décisions et les justifient raisonnablement), le respect (le fait d'être traité avec dignité et respect, que les droits individuels soient respectés).

(c) *La connaissance et la légitimité normes et des processus et instances de contrôle interne et externe de l'activité policière*: la connaissance des textes européens relatifs aux droits fondamentaux, le code de déontologie, le crédit accordé par les agents aux organes que sont IGPN et IGGN , mais aussi le Défenseur des Droits,

(d) *Les comportements « justes »* : la parole (la possibilité pour le citoyen d'exprimer des opinions sur un problème alors que l'agent de police prend une décision), la neutralité (le caractère régulier et équitable des décisions, ne dépendant ni des individus, ni des lieux et moments), la redevabilité (le fait que les agents soient capables de donner une justification raisonnée de leurs comportements auprès des citoyens), le respect (le fait de traiter les citoyens avec dignité et respect, de tenir compte de leurs droits individuels), la confiance (le fait de considérer que les citoyens puissent faire les « bons choix ») ;

e) *La réactivité aux demandes des citoyens* : le soutien des agents au fait que le public puisse jouer un rôle dans la fixation des priorités policières et au fait que les leurs missions consistent à répondre aux problèmes prioritaires des citoyens ;

f) *La propension à l'utilisation de la force* : pour obtenir des résultats (par exemple des aveux), pour « punir » un contrevenant qui se comporte mal, et dans un rapport plus ou moins distancié aux règles de droit.

Pour aborder ces sujets, le questionnaire comprend plusieurs types de questions :

- Un premier type porte sur la connaissance « froide », et sont donc de nature cognitive. Ces questions permettent simplement de décrire ce qu'une personne sait ou pense savoir d'un objet. Nous les utilisons notamment pour ce qui concerne le contrôle (par exemple connaissent-ils les textes encadrant leur action ou alors l'action du Défenseur des droits ?).
- Un deuxième type porte sur les expériences telles qu'elles sont rapportées par les répondants. On demande alors aux répondants de déclarer s'ils ont ou non vécu des situations, mais sans les évaluer ou les juger (par exemple ont-ils été l'objet d'insultes ou à l'inverse de remerciements ?).

D. Monjardet et C. Gorgeon en France (voir Monjardet, 1994, Gorgeon et Monjardet, 2005) ainsi que le questionnaire de la *Danish police academy*.

- Un troisième type vise à mesurer un état intérieur, le bien être psychologique des agents, la confiance accordée à l'encadrement, le sentiment d'être bien formé.
- Enfin, un quatrième angle concerne les attitudes vis-à-vis de plusieurs objets (cadre juridique, cadre organisationnel, processus disciplinaires internes, conceptions du métier, rapport à l'usage de la force, des règlements, etc.). Les attitudes peuvent être vues comme des dispositions à évaluer favorablement ou défavorablement, négativement ou positivement, un objet particulier ou une classe d'objets (Girandolo, Fointiat, 2016 : 7). Elles sont généralement mesurées à partir de la combinaison d'un ensemble de questions.

Le rapport est organisé de la manière suivante. Le chapitre 1 présente la méthode de l'enquête, sa réception ainsi que ses limites. Le chapitre 2 montre les principaux résultats concernant les profils des répondants, et les connaissances, expériences et attitudes des gendarmes et policiers ayant répondu à l'enquête. Le chapitre 3 présente les résultats des analyses multivariées concernant les conceptions (plus ou moins répressives) du métier, les attitudes quant au traitement juste ainsi qu'à l'usage de la force. Le chapitre 4 s'intéresse aux attitudes des agents concernant le contrôle interne et externe (IGGN-IGPN, Défenseur des droits), et la codification des droits et de la déontologie (Charte européenne des droits fondamentaux, code de déontologie). Le chapitre 5 est le produit d'une enquête qualitative consacrée à la déontologie en gendarmerie départementale (financé par le CREOGN, et déjà restitué dans notre rapport intermédiaire).

Chapitre 1 Méthodologie d'administration de l'enquête et de collecte des données

L'enquête DPOP a été auto-administrée en ligne par des répondants volontaires parmi les agents de groupements de gendarmerie et de directions départementales de la police nationale. Nous connaissons les profils sociodémographiques des populations de référence qui permettront d'établir des redressements sociodémographiques selon le genre, l'âge, le niveau de diplôme, le corps d'appartenance des gendarmes et le type d'agglomération. Les relations entre les variables ne seront pas impactées par cette opération. Par ailleurs, dans les cas d'écarts entre la population répondante et la population de référence, un redressement des données a été opéré³.

Les données ont été collectées au moyen du logiciel LimeSurvey. Le lien pour remplir l'enquête en ligne a été envoyé par l'administration à l'ensemble des gendarmes de chaque groupement. Les enquêtés étaient invités à répondre, mais la participation à l'enquête étant volontaire, nous disposons donc d'un échantillon dit "accidentel". Pour la Gendarmerie, nous avons retenu 1006 questionnaires validés et complets ; 655 pour la Police. Pour autant, certains agents ont pu ne pas répondre, volontairement, à certaines questions. Cette option n'était pas suggérée mais restait possible pour les agents souhaitant « passer » une question. Ces non-réponses sont codées NA dans les tableaux. Chaque enquêté était libre de stopper la saisie du questionnaire à tout moment, en revanche il était nécessaire de débiter un nouveau questionnaire pour ceux qui souhaitait répondre ultérieurement à l'enquête. Les questionnaires invalides multiples peuvent être la conséquence d'agents ayant débuté à plusieurs reprises le questionnaire mais ne l'ayant achevé qu'une fois (ou ne l'ayant jamais achevé). Ainsi, le nombre de réponses valides rapporté au nombre de questionnaires débutés n'est pas un indicateur du taux de réponse.

Les données du présent rapport ont été exploitées avec le logiciel R et les bibliothèques tidyverse⁴ et janitor⁵. Toutes les syntaxes sont archivées et les résultats entièrement reproductibles à partir des données brutes. Les données ont été exportées et archivées au format CSV à partir du logiciel LimeSurvey. En conformité avec la réglementation RGPD, les variables indirectement identifiantes telles que l'adresse IP, la date et l'heure de saisie du questionnaire sont écartées des bases de données sauvegardées.

1. Profil sociodémographique de la population de référence et de l'échantillon de répondants

³ LEEMANN, Lucas et WASSERFALLEN, Fabio. Measuring Attitudes–Multilevel Modeling with Post-Stratification (MrP). *The SAGE Handbook of Research Methods in Political Science and International Relations*, 2020, p. 371-384.

⁴ <https://www.tidyverse.org/>

⁵ <http://sfirke.github.io/janitor/>

L'enquête DPOP est composée de deux échantillons qui ont répondu au même questionnaire concernant les volets opinions et expériences. Des différences ont été introduites en vue de l'adaptation des modalités de réponses aux spécificités des deux organisations, par exemple pour les grades, les types d'unités d'affectation, ou encore le nom des sanctions. Le terrain a eu lieu entre juin et septembre 2022 (gendarmerie) et entre novembre 2022 et mars 2023 (police). L'échantillon n'est pas national, mais départemental. Il est composé de départements contrastés. La police et la gendarmerie ont été associées à la définition des zones retenues afin de refléter la diversité des contextes de travail, tout comme à la conception du questionnaire.

Notre démarche vise à exploiter au mieux les données obtenues dans un contexte contraint par les modalités spécifiques d'accès aux enquêtés qui diffèrent des procédures usuelles lors de la réalisation d'enquête par sondage sur échantillon représentatif. Nous n'avons pas eu la possibilité de constituer des échantillons probabilistes qui supposent d'avoir accès à une liste intégrale des personnels. De plus, seule l'administration de chacune des directions peut fournir des données de calage avec la composition des deux populations de références, et peut effectuer des relances et améliorer le taux de réponse lorsque celui-ci paraissait faible. Sachant que la participation était volontaire et anonyme, la seule stratégie possible de vérification des échantillons était de recourir à la méthode des quotas, puis de correction par post-stratification. Cela consiste à corriger *a posteriori* l'échantillon lorsque la population répondante a une structure trop différente de la population de référence. Nous y revenons en détail plus bas.

Taux de réponse

Sur un total de 5022 agents contactés dans les sept groupements de gendarmerie, nous avons obtenu 1006 réponses complètes soit un taux de 20.03 %. Dans l'hypothèse d'un décompte de toutes les réponses y compris incomplètes (1808), on aboutit à un taux de 36 % des contacts ayant débuté l'enquête.

Pour les policiers, 10 920 agents ont été contactés dans sept départements. Nous avons obtenu 655 réponses complètes soit un taux de réponse de 6 %.

A titre de comparaison, il est fréquent que les instituts de sondages connaissent des taux de réponses entre 40 et 45 % dans des enquêtes par téléphones où sont déployés des enquêteurs et des taux autour de 30 % dans des *access panels* de répondants volontaires en ligne (qui se sont auto-sélectionnés pour répondre).

Population de référence

Pour les gendarmes, la population de référence comporte 78.4 % d'hommes, 4,6 % d'officiers, 82.5 % de sous-officiers et 12.8 % de gendarmes adjoints volontaires. Les niveaux de diplôme sont échelonnés entre 16 % de titulaires d'un diplôme inférieur au BAC, 55 % de titulaires du BAC et 26 % de titulaires d'un diplôme du supérieur (3 % de diplômes non renseigné).

L'âge médian est de 34 ans et l'âge moyen est de 35.7 ans. 25 % des effectifs ont moins de 27 ans et 25 % ont plus de 44 ans.

Chez les policiers, la population de référence comporte 69,2 % d'hommes, 3,3 % de corps de commandement, 1,1 % de corps de conception et de direction, 83,2 % de CEA. A cela s'ajoutent 6,1 % d'adjoints, 0,7 % de personnels administratifs et 4,1 % de personnels techniques. Les données fournies par les DDSP ne nous permettent pas de documenter le niveau de diplôme de la population de référence.

Population des répondants à l'enquête

En matière de distribution des sexes, notre échantillon est proche des données de cadrage avec 77.3 % de répondants masculins. La distribution des âges est également similaire dans l'ensemble avec 38.8 % de moins de 34 ans et 30.8 % de plus de 44 ans.

Les officiers sont sous-représentés dans nos réponses, dans la mesure où ils ne représentent que 1.9 % des répondants, soit moins de la moitié de leur poids dans la population de référence. Les sous-officiers sont également sous-représentés avec 48 % des répondants, alors que les adjoints volontaires ont participé avec un taux très élevé et pèsent 41.2 % des répondants.

Les diplômés du secondaire en deçà du BAC pèsent 11.4 % des réponses, les titulaires du bac 48.5 %, et les diplômés du supérieur 38 %, indiquant une surreprésentation modérée des plus diplômés.

Enfin les taux de réponses par groupement sont très variables et constituent probablement la distorsion la plus importante, avec des taux de complétion élevés dans le 38 (Isère), 69 (Rhône) et 78 (Yvelines) et 95 (Val d'Oise) mais deux fois plus faibles dans le 15 (Cantal), le 43 (Haute Loire) et le 91 (Essonne)

Chez les policiers, le département du Cantal (15) représente 0,7 % des effectifs et 1,1 % des répondants. Le département de l'Isère (38) représente 8 % des effectifs et 11,9 % des répondants. Le département de la Haute Loire (43) 0,8 % des effectifs et 2 % des répondants. Le Rhône regroupe 26 % des effectifs et 33 % des répondants, les Yvelines 24,9 % des effectifs et 31,6 % des répondants. Enfin l'Essonne représente 20,7 % des effectifs mais seulement 8,4 % des répondants et le Val d'Oise 18,3 % des effectifs et 9,8 % des répondants. Ces deux derniers départements de la grande couronne francilienne sont donc sous représentés.

Chez les policiers répondants au questionnaire, 7,5 % des individus ont un diplôme inférieur au BAC, 51,6 % un diplôme niveau BAC et 40,5 % un diplôme supérieur. La distorsion des corps est limitée avec 83,5 % de répondants en corps CEA, 4 % en CCD et 8,1 % en corps de commandement (ici surreprésentés).

Biais et rééchantillonnage

Il apparaît que l'auto-sélection des répondants chez les policiers a donné lieu à un volume plus important de réponses de personnes affectées à des tâches administratives et judiciaires. Pour l'échantillon police, nous avons constaté un net écart de structure avec la population de référence, où les profils à caractère

administratif et judiciaire sont sur-représentés. On constate en particulier un taux de 44% d'agents avec des fonctions de police judiciaire dans l'échantillon brut obtenu après l'administration de l'enquête. Ce différentiel rendait difficile la comparaison des niveaux de réponses aux questions entre les personnels des deux directions générales.

Pour rendre les données plus fidèles à la population de référence, nous avons effectué un calage a posteriori de l'échantillon des répondants police. Des informations nous ont été communiquées sur la population de référence par département, pour la police comme pour la gendarmerie. Nous avons réduit la part des policiers affectés aux types d'emplois sur-représentés par re-échantillonnage pour tenir compte de la distorsion de la structure. Tous les individus ayant répondu « non » à la question "appartenez-vous à une unité judiciaire ?" ont été conservés dans l'échantillon final. En revanche, nous avons extrait aléatoirement seulement 50 % des répondants ayant sélectionné la modalité « oui » à la question. L'échantillon final de policiers est composé de 508 répondants. Après cette correction, nous avons obtenu un échantillon de policiers composé de 67.7 % d'hommes et de 32.3 % de femmes, de 12 % de moins de 30 ans, 43 % de 30-45 ans et de 45 % de plus de 55 ans, 9 % de corps de commandement, 4.6 % de corps de conception et direction, 86.4 % du corps de CEA. Les personnels affectés à des tâches administratives et judiciaires représentent 28.9% de l'échantillon. Le taux corrigé est très proche de celui des effectifs de police judiciaire lorsqu'on peut le connaître, même si les informations sont fragmentaires. Ainsi, dans la DDSF des Yvelines, les effectifs de police judiciaire sont de 600 sur un ensemble de 2227 agents (informations transmises par la direction départementale de la sécurité publique des Yvelines) soit 26,9%. Le présent rapport présente les résultats obtenus sur le fichier de données corrigé.

Le choix du rééchantillonnage a été préféré à une démarche de pondération classique pour deux raisons principales. Tout d'abord, cette méthode permettait d'éviter d'affecter des poids importants, supérieurs à deux, qui sont toujours de nature à influencer fortement les résultats des analyses de régression. Ensuite, les pondérations sont plus difficilement exploitables dans les analyses géométriques de type ACM qui demeurent des analyses de structure davantage que de niveau. La portée et les limites des méthodes de post stratification sont documentées dans la littérature statistique. La nature et le volume des données collectées ne permettaient pas l'usage de méthodes de modélisation multi-niveaux avec post stratification (MrP) qui constituent les techniques les plus avancées disponibles dans ce domaine⁶.

Tableau 1.1. Répondants Gendarmerie

⁶ Voir notamment CERINA, Roberto et DUCH, Raymond. Polling India via regression and post-stratification of non-probability online samples. *Plos one*, 2021, vol. 16, no 11; GHITZA, Yair et GELMAN, Andrew. Voter registration databases and mrp: Toward the use of large-scale databases in public opinion research. *Political Analysis*, 2020, vol. 28, no 4, p. 507-531; LEEMANN, Lucas et WASSERFALLEN, Fabio. Measuring attitudes–Multilevel modeling with post-stratification (MrP), art. cité.

Département	Effectifs	% des répondants	Référence	Taux de réponse par groupement
15	84	8,3	306	27,45
38	189	18,8	1473	12,83
43	83	8,3	328	25,30
63	1	0,1		
69	191	19	991	19,27
78	200	19,9	620	32,26
91	89	8,8	659	13,51
95	169	16,8	645	26,20
Total	1006	100	5022	20,03

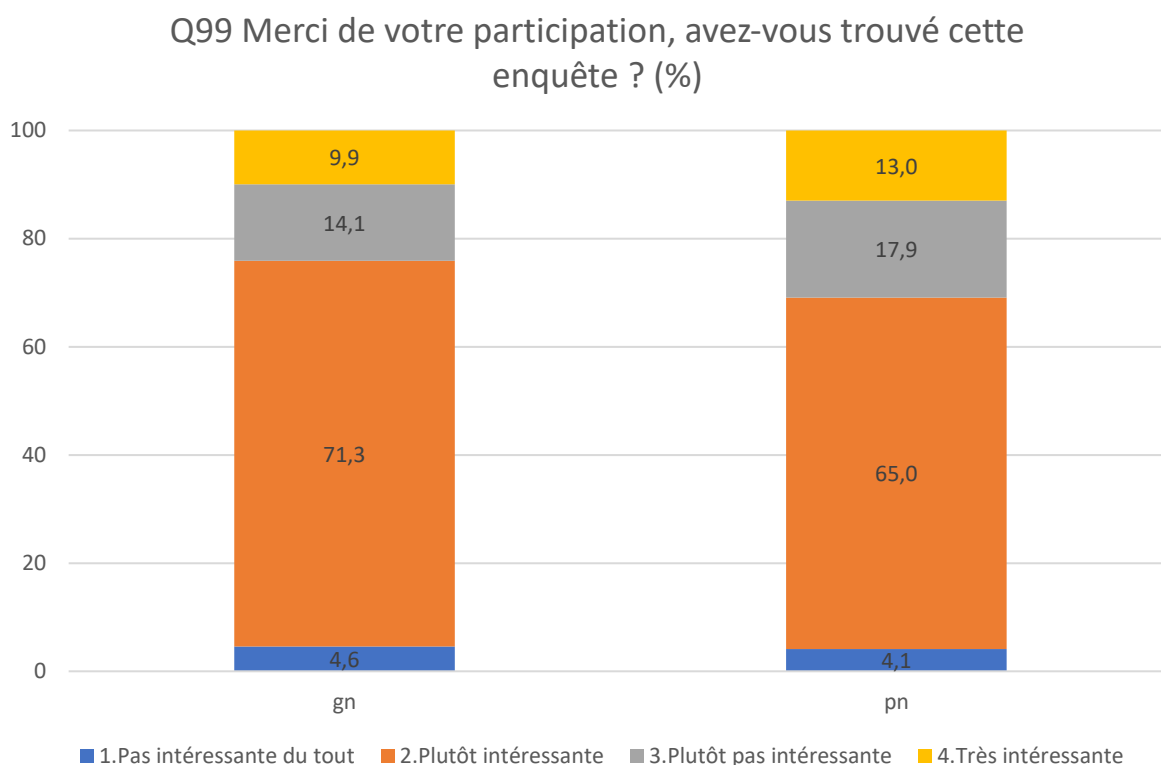
Tableau 1.2. Répondants Police*

Département	Effectifs	% des répondants	Référence	Taux de réponse par direction
15	7	1	75	9,33
38	78	12	876	8,90
43	13	2	92	14,13
69	219	33	2892	7,57
78	207	32	2723	7,60
91	55	8	2262	2,4
95	64	10	2000	3,2
Non rens.	12			
Total	655	100	10920	6%

* il s'agit des effectifs avant correction.

2. Réception de l'étude

La réception de l'étude a été positive, si l'on se fie à la question finale qui a consisté à demander aux répondants s'ils avaient trouvé l'exercice « très intéressant », « plutôt intéressant », « plutôt pas intéressant » ou « pas intéressant du tout ». Au total, chez les répondants gendarmes, 80.2 % l'ont trouvé intéressante (9.9 % très intéressante, 71.3 % plutôt intéressante). Cet effet positif est plus marqué chez les sous-officiers (78.4% ont trouvé le questionnaire très ou plutôt intéressante) que chez les officiers (61.9 % qui l'ont trouvé intéressante). Les variables comme le sexe, le niveau de diplômes, l'âge ou la taille de la commune ne laissent pas apparaître de différences significatives. En police, les proportions sont légèrement plus faibles : 78 l'ont trouvé intéressante (dont 65 % intéressante, et 13 % très intéressante).



En outre, une rubrique permettant d'ajouter librement des commentaires a été mise en place en fin de questionnaire, afin que les militaires et policiers interrogés puissent livrer d'éventuels compléments d'information, remarques, impressions qui pourraient constituer autant d'éléments précieux à analyser dans la mesure où ils nous renseignent sur ce qu'ils ont ressenti face aux questions qui leur ont été posées.

On peut classer ces remarques en deux grands groupes : celles qui concernent le questionnaire et la démarche en tant que tels, et celles qui comportent des réflexions plus générales sur le métier et ses conditions d'exercice. Bien entendu, plusieurs remarques de nature différente ont pu émaner d'un seul et même agent, susceptible de saluer la démarche tout en critiquant sa méthodologie ou encore être dubitatif sur l'utilité de l'étude tout en émettant un avis sur les relations forces de sécurité intérieure/justice.

2.1. Les commentaires des répondants à la suite de la passation du questionnaire DPOP

a. Les remarques quant à la démarche et leur perception de cette dernière

Tout d'abord, un certain nombre de répondants ont salué la démarche dans la mesure où elle leur a permis de prendre du recul par rapport à leur quotidien, tout en souhaitant que les résultats soient pris en compte pour améliorer leurs conditions de travail. Certains ont ponctué leurs remarques d'encouragements, d'autres émis une forme de scepticisme quant à la capacité de l'institution de faire un usage utile de leurs réponses.

Faites en sorte que ces réponses fassent bouger les choses ou bien il y aura de moins en moins de monde à répondre à ce type de questions... (gendarme)

Si seulement cette enquête pouvait changer les choses... (gendarme)

Quel est le but de ce questionnaire? jusqu'à la dernière question...un peu de mal à comprendre (policier)

Ensuite, certains, parfois les mêmes que le groupe précédent ont fait part de doutes quant à l'anonymat des réponses, ou en tout cas de leur crainte que certains de leurs camarades soient effrayés par le caractère intrusif de certaines questions, en contradiction selon eux avec leur devoir de réserve. Cela aurait pour effet de dissuader certains de répondre de manière sincère, voire de répondre tout court .

"q98 Dans quelle mesure diriez-vous que le système politique en France permet aux personnes comme vous d'avoir leur mot à dire sur ce que fait le gouvernement » ?" Dans ce cas, nous avons statutairement un devoir de réserve tout au long de notre carrière. J' n'ai pas forcément envie de répondre. (gendarme)

Les premières questions sont très ciblées et permettent d'identifier le rédacteur' C'est donc loin' d'être anonyme. (gendarme)

Bien que le questionnaire soit garanti anonymisé, les réponses sur l'année de naissance, l'année de rentrée dans la police et le métier exercé peut nuire au fonctionnaire. (policier)

Enfin, un dernier groupe, très critique (voire indigné dans certains cas), souligne le caractère « orienté » de certaines questions et croit déceler l'intention chez les chercheurs de faire passer les gendarmes pour des individus violents et racistes. Un biais idéologique (parfois technocratique) est reproché aux concepteurs du questionnaire, qui auraient laissé transparaître une volonté de recueillir des éléments à charge contre les militaires.

Les questions posées sentent la statistique de désinformation avec des chiffres "bidon". La tournure des questions ne peut pas vous permettre de vous rendre compte de ce qu'est le quotidien des policiers et des gendarmes en France, ni même leur réel ressenti. (gendarme)

Un joli questionnaire qui fait sous-entendre que les FO sont des racistes ou des violents... honteux. (gendarme)

On ne se questionne pas sur l'orientation politique de l'enquête.. sur les vilains policiers mais qui ne sont que des humains après tout et dotés de sentiments comme tout le monde. Venez à notre place et vous comprendrez mieux, l'enquête ne permettra pas de mieux comprendre les policiers en interne et l'action des pauvres minorités qui sont surprotégées alors que la plupart s'occasionnent énormément de dommages entre elles et parfois (souvent aussi) aux autres citoyens. Les interpellations ne se font pas de part la couleur de peau, la couleur de peau vient à nous. Ce n'est pas du racisme, c'est juste un fait. Nous aidons chaque jour aussi des gens de couleur, sans jugement et nous les aidons jusqu'au bout. Il faut juste arrêter un peu avec la bienpensance et vivre dans la réalité. (policier)

Votre enquête est complètement nulle et ne reflète aucunement ce qui se passe sur le terrain ainsi que les préoccupations réelles des policiers. Encore une enquête rédigée par des énarques et pour des énarques. (policier)

Vos questions sont très orientées. Elles reflètent une totale méconnaissance de notre institution. Elles ne font qu'alimenter notre défiance vis à vis de chercheurs, journalistes,

institutionnels... qui stigmatisent les policiers. C'est totalement humiliant comme sondage. Pour information, le monde n'est pas blanc ou noir, beau ou méchant... Merci en tout cas de ces minutes perdues pour un résultat qu'on imagine déjà partial...un peu comme le journaliste qui oriente son reportage en fonction de la demande de son rédacteur en chef... (policier)

b. Les remarques méthodologiques

Un deuxième groupe de remarques porte plus spécifiquement sur la conception du questionnaire et la méthode de travail. La première, et principale, porte sur le fait que certaines questions ne permettent pas une réponse nuancée, en proposant un choix binaire qui ne résume pas à lui tout seul toutes les situations possibles ou en ne permettant pas de répondre « pas concerné » ou « ne sait pas » quand ils sont interrogés sur des situations auxquelles ils ne sont jamais confrontés du fait de leur fonctions par exemple.

Certaines questions méritent selon moi des réponses à choix multiples ou un encart de "précision" sur la façon de penser et l'idée de réponse, car certaines fois il y a catégorisation de la façon de penser avec une seule réponse alors qu'avec une explication ou plusieurs cases pouvant être cochées, cela change complètement la façon de penser et comment sera perçue la réponse. (gendarme)

Aucun possibilité de répondre par les choix suivants : non concerné, je ne sais pas, indifférent... (gendarme)

Il est compliqué de répondre à des problématiques que je n'ai pas rencontrées. De plus, il est compliqué de répondre à des éléments juste par des "D'accord/pas d'accord" Certaines réponses méritent des justifications/approfondissements. (gendarme)

Beaucoup de questions nécessitent des réponses bien plus nuancées que celles proposées... (policier)

Il est difficile de répondre oui ou non à certaine question, nous sommes des humains donc chaque situation est différentes c'est du cas par cas. On ne peu pas savoir avec certitude ce que l'on ferait dans certaine situation surtout si on ne l'a jamais vécu. (policier)

Les questions semblent souvent assez floues. La PN est une institution très hiérarchisée et des questions faisant référence à \nos supérieurs directs\" devraient être précisées (gradés ? officiers ? ...). Les relations peuvent être différentes de l'un à l'autre. (policier)

La seconde concerne le fait de ne pas avoir séparé police et gendarmerie, qui auraient mérité deux questionnaires différents tant leurs terrains d'exercice, formation, culture professionnelle et déontologie varient, tout comme leurs taux de popularité respectifs au sein de la population.

Je pense qu'il est important de distinguer l'action de la police et celle de la gendarmerie. Le questionnaire ne fait pas suffisamment la distinction entre les deux. Or, pour certaines questions - notamment sur la relation avec la population, les réponses sont loin d'être homogènes et identiques. En l'espèce, je pense que la relation GN/ population est bien meilleure que la relation PN/ population. (gendarme)

Une alternative à cette seconde remarque tient à l'orientation du questionnaire, peu adapté à l'activité de certains corps.

Je n'ai pas répondu à certaines questions car je ne me sens pas concernée en tant qu'administrative, corps, qui appartient quand même à la police nationale il est bien dommage que la plupart des questions aient été faites pour le corps des actifs. Je trouve que le corps administratif n'est pas assez pris en compte dans la police nationale. Nous aussi, nous éprouvons des difficultés face à la population car la plupart des gens ne font pas la différence entre le policier actif et les \administratifs\ ". (policier)

En gros, si tu travaille dans la police nationale tu es policier...." (policier)

Questionnaire dirigé sur les personnels actifs de la PN dommage!! on oublie beaucoup le personnel scientifique qui va aussi sur le terrain et qui est également confronté à la mort, aux mis en cause, à la misère sociale.... (policier)

Questionnaire peu adapté au personnel de la PTS (policier)

La troisième, parfois liée au groupe très critique mentionné dans la sous-partie précédente, suggère à l'équipe de chercheurs d'aller sur le terrain afin d'observer le travail des gendarmes/policiers au quotidien et de leur parler en face-à-face afin d'approfondir les questions (ce qui est précisément ce qui a été fait), le reproche généralement lié à cette suggestion étant que les questions sont globalement déconnectées de la réalité quotidienne de leur métier.

Les questions sont orientées pour connaître le taux de racistes et de pourris ? Ce n'est pas contextualisé et pas assez nuancé. Venez sur le terrain pendant un mois avec les FDO et vous aurez un bien meilleur retour sur les conditions de travail. (gendarme)

Questions trop orientées, manquant de nuances. Les questions et leur formulation ne reflètent pas le travail de terrain des policiers et des gendarmes. Questionnaire pas si anonyme: un rapide recoupement des premières questions permet de circonscrire un petit nombre de fonctionnaires, connaître leur identité n'est alors qu'une question de temps. Il serait bon que les personnes menant cette étude, viennent sur le terrain pour en mesurer la complexité; policiers et gendarmes sont en général très contents de pouvoir faire découvrir l'envers du décor. (policier)

Questions relativement orientées sur les comportements des Policiers / leur déontologie et leurs réactions, choix de réponses discutables et inadaptés aux situations. (policier)

2.2. Les commentaires liés au métier et à l'institution

Plusieurs militaires/policiers ont profité de cette section dédiée aux commentaires libres pour mettre en avant leur perception du métier, de l'institution, de la société et de leurs évolutions. Encore une fois, on peut distinguer plusieurs types de réactions :

- Une critique de l'institution et de la hiérarchie, peu à l'écoute de la base, éloignée du terrain, focalisée sur les chiffres et incapable de soutenir les agents en détresse psychologique.

La notion d'injustice (tricherie du service, favoritisme, se sentir tout puissant, etc...) entre la hiérarchie au sein d'une unité et ses subordonnés est de plus en plus forte. De ce fait,

cela cause un profond décalage en cascade jusqu'à l'échelon le plus haut qui est complètement à côté de la plaque. Cela cause un profond sentiment d'injustice et un écœurement de la base, qui elle, est constamment sur le terrain. (gendarme)

La hiérarchie doit rendre des comptes à sa hiérarchie et au Préfet local et de ce fait, pour son propre intérêt et afin d'obtenir une bonne notation, impose égoïstement des résultats et une remontée de bonnes statistiques à ses subalternes. Découlant de ces comportements de mauvais chefs, l'institution ne rayonne plus aux yeux du citoyen qui attend de nous un travail de service public et non des actes guidés au fil des décisions politiques. (gendarme)

Depuis de nombreuses années les policiers souffrent d'un manque cruel de reconnaissance et d'un manque de soutien de leur hiérarchie, qui dans sa grande globalité ne veut pas de vague. J'espère qu'à l'avenir nos dirigeants auront un regard attentionné et bienveillant à l'égard des forces de l'ordre, qui malgré les difficultés rencontrées quotidiennement, continuent à exercer leur métier le mieux possible, avec les moyens dont elles sont dotées. (policier)

Depuis de nombreuses années, on voit de plus en plus de fonctionnaires de police, quitter le ministère car souvent, ils sont écoeurés de voir une hiérarchie totalement incompétente dans le relationnel, le travail sur le terrain. Il n'y a plus que des commissaires ou des officiers, sortant des études, sans connaître le travail de policier. Les \patrons\" avant, étaient des hommes et femmes de terrain très souvent, maintenant, ils passent leur temps dans un bureau à surveiller des statistiques afin de ne pas se faire taper sur les doigts en fin d'année par les Préfets et pour toucher leurs énormes primes. Cette hiérarchie de bas étage, se moque de vos problèmes et vous déplace sans scrupules dès que vous n'allez pas dans son sens. Le manque d'humanité est flagrant. De plus, la parole des fonctionnaires de police est sans cesse remise en question, par la population ou la hiérarchie. Il y a un vrai manque de considération concernant ce travail, que ce soit au niveau de la profession en elle-même, de la justice ou d'une certaine partie de la population. A métier que je ne referais sûrement pas si ce devait choisir aujourd'hui.\" (policier)

Le problème réside dans le fait que les décideurs ne font pas de police sur le terrain. Ils ne sont ni confrontés à la délinquance, ni aux réelles attentes des citoyens. Je prends l'exemple récent du problème saisonnier des rodéos urbains, dans notre commune, il n'y a pas de rodéo urbain pourtant on nous ordonne de passer du temps à faire des contrôle routier anti rodéo et d'en faire la publicité (message interne police). Il s'agit d'un gâchis des ressources humaines. (policier)

Il faut faire confiance aux policiers sur le terrain, il faut les laisser travailler. Les policiers attendent du soutien de la part de leur hiérarchie, ils veulent des meneurs et non des carriéristes. Il faut stopper cette course aux chiffres/statistiques, cela sert uniquement aux carrières des patrons. Les gradés sont éloignés de la réalité du terrain. (policier)

Je déplore que la Police Nationale se voit confier des missions avec des objectifs chiffrés. La priorité des policiers est d'être au service du public et nous en éloignons chaque année. C'est la politique du chiffre et des statistiques au détriment des victimes. (policier)

- Une réflexion sur l'évolution de la société et conséquemment de la délinquance, avec des individus de plus en plus violents et une cohésion sociale en délitement, notamment sous le coup de la suppression du service militaire. Cela aurait

une incidence sur la gendarmerie, notamment pour ce qui concerne le niveau et la déontologie en baisse des jeunes militaires, qui seraient touchés par la baisse du niveau intellectuel et des valeurs morales caractérisant la société dans son ensemble, la gendarmerie n'étant pas un îlot isolé de cette dernière.

Le fond du problème est lié à un manque d'éducation que ce soit de la population délinquante que des jeunes recrues. Depuis de nombreuses années, en France on nivelle par le bas, prenant les problèmes à l'envers. (gendarme)

Nos élites nous vendent de la tolérance et de la mixité mais on suspendu il y a des années le service national qui était la seule fois dans une vie où un jeune adulte se trouvait vraiment confronté à d'autres milieux sociaux et culturels. Il apprenait la vie en collectivité, le respect, l'empathie, l'altruisme, l'autorité, le sens du sacrifice et l'amour de sa patrie, qui lui donne un sol, un toit, une histoire. (gendarme)

Les auteurs d'infractions ont bien plus de droit que les victimes et une fois en prison se voit attribuer bien plus de droits que les pauvres gens qui bossent ou qui sont victimes de ses auteurs. honte de ce que devient mon pays." (policier)

La société est en crise, la police sans surprise est également en crise. Nous vivons dans un pays dans lequel les citoyens auxquels nous avons à faire sont dans le déni de toute autorité, dans le défi vis à vis des politiques car leur parole est totalement déconnectée des réalités du terrain. La règle devient de ne plus respecter de règles et surtout de ne plus respecter les autorités (police, gendarmerie, enseignant). Est-ce étonnant dans un pays où la tradition populaire fait applaudir les enfants lorsque Guignol (un bandit) frappe le brigadier (un agent d'autorité) ? (policier)

- Une dénonciation acerbe du laxisme de la justice pénale et des représentations des forces de l'ordre dans les médias. Dans le premier cas, les délinquants seraient traités avec mansuétude (contrairement aux gendarmes accusés de violations de la loi), ce qui expliquerait en partie les contrôles d'identité abusifs, vus comme une manière de « compenser » la légèreté des peines et d'exercer une forme de justice hors tribunaux, ainsi que les dérapages physiques ou verbaux de militaires à bout face à cette situation. Dans le second, la médiatisation de certaines affaires, ajoutée à un traitement biaisé de celles-ci, a pour effet direct de créer une détestation du public envers les forces de l'ordre.

Je pense que la police/gendarmerie doivent être forts. La justice est laxiste avec les délinquants et très sévère avec nous au moindre écart. Pour que les policiers et gendarme soit efficaces ils doivent être respectés, pour être respectés ils doivent être craints des délinquant, et pour être craint il faut faire plus facilement usage de la force tout en restant juste. (...) La Justice doit changer la direction qu'elle a prise il y a plusieurs année déjà. Les délinquants ne sont plus sévèrement punis, la justice préfère la clémence et penser à leur réinsertion mais quid des victimes ? Les délinquants doivent payer leur dettes à la société c'est vital pour que cette dernière puisse continuer de fonctionner en paix. Il n'est pas normal que la justice soit si laxiste avec des délinquants multirécidivistes et implacable avec des policiers/gendarmes qui ont pu blesser ou tuer un individu dans l'exercice de leur fonction. (...) (gendarme)

Concernant la question sur l'efficacité des contrôles pour lutter contre les trafics de stupéfiants. C'est inutile mais il s'agit de la seule possibilité de montrer notre présence et notre lutte sans se lancer dans des procédures aussi longues que complexes pour une réponse pénale qui est aussi décevante pour nous que signe de victoire pour les auteurs. (gendarme)

Actuellement ils existent aucun solution pour permettre de travailler en sécurité et mettre en sécurité la population. Avec la recrudescence de la délinquance des mineurs qu'importe l'ethnie et le laxisme de la justice les agressions sont de plus en plus violente car ils savent que la justice n'est pas présente, c'est la porte ouverte. Quand on voit certains individus connus a multiple reprise, arrêté plusieurs fois dans le mois être libre, je comprends que certains collègues perdent leurs sang froid (policier)

Application stricte de la Loi et tout ira beaucoup mieux. Construisons des prisons (policier)

Aucune confiance en l'état français qui est sans doute le pire employeur de France, et encore moins en la justice Française (policier)

Je pense qu'il faudrait mettre en place des rencontres police-population pour organiser des débats et faire avancer notre société. Car actuellement l'un et l'autre ne font que se critiquer sans jamais s'écouter. Il faudrait également une justice beaucoup plus sévère et des salaires plus élever. Cela conforterait les collègues dans leur choix de travail et encouragerait de nouvelles recrues à nous rejoindre. Merci d'avoir penser à ce questionnaire (policier)

L'institution justice sous dimensionnée est incapable d'absorber en temps réel cette délinquance de \ "masse\" qui pourrit la vie des français (policier)

Sans une justice ferme l'Etat cautionne les crimes et délits perpétrés au préjudice des victimes à venir (policier)

La police fait son travail, par contre la justice est bien trop laxiste. les procédures bien trop complexes et de plus en plus complexes (policier)

Les médias devraient être neutres. Ils doivent informer et non juger plus de prévention, de communication, informer au maximum accorder moins d'importance aux réactions issues des réseaux sociaux plus de soutien de la hiérarchie, être à l'écoute (policier)

- *Enfin certains se montrent très critiques envers les décideurs et les institutions politiques. Les élus, jugés incompétents pour les uns, calculateurs pour les autres, se soucieraient très peu des policiers et de leurs difficultés dans le cadre de leur travail.*

La nullité des hommes politiques actuels et leur difficulté à faire consensus pour gouverner est une démonstration de cet éclatement idéologique et du délitement socio-culturel du pays. La violence de la politique par Tweets interposés un exemple quotidien de leur médiocratie (policier)

A mon avis si certains policiers se suicident c'est surtout car ils ont intégré l'inutilité de leur travail sapé par l'impuissance des pouvoirs publics (policier)

Sans une justice ferme l'Etat cautionne les crimes et délits perpétrés au préjudice des victimes à venir (policier)

Depuis de nombreuses années les policiers souffrent d'un manque cruel de reconnaissance et d'un manque de soutien de leur hiérarchie, qui dans sa grande globalité ne

veut pas de vague. J'espère qu'à l'avenir nos dirigeants auront un regard attentionné et bienveillant à l'égard des forces de l'ordre, qui malgré les difficultés rencontrées quotidiennement, continuent à exercer leur métier le mieux possible, avec les moyens dont elles sont dotées (policier)

La police devrait être loyal au pays et au peuple malheureusement nos dirigeants font en sorte qu'elle le soit envers le gouvernement d'où un dévoiement de la force publique (policier)

Le principal problème de la police est sa hiérarchie, notamment dans sa catégorie A+ qui s'apparente à de véritables commissaires politiques aux ordres d'un pouvoir au cynisme sans limite (policier)

Les politiques veulent assouvir leurs besoins et rien d'autre.... Nous sommes leurs instruments (policier)

Nous nous soumettons aux directives politiques du moment sans pouvoir donner notre avis. C'est malheureux car nous sommes les acteurs de la réalité de la situation actuelle (policier)

Chapitre 2. Analyses descriptives : conceptions du métier et rapport au public

La recherche interroge d'abord les relations internes aux organisations, police d'un côté, gendarmerie de l'autre. Elle concerne la satisfaction au travail des agents (satisfaction des missions exercées) ou encore le bien-être des agents, tout comme le rapport avec les supérieurs directs (respect et explication des décisions). Elle porte également sur les expériences de mauvais traitement ou discrimination (et les raisons de ces discriminations), ainsi que la façon dont l'institution des prend en charge. Elle vise également, ce que nous approfondirons dans l'un des chapitres suivants, à mieux cerner la connaissance et la perception de la légitimité du contrôle qu'il soit interne ou externe des forces de police et de gendarmerie.

La deuxième série de questions porte sur les relations avec le public. Une attention particulière est accordée à la façon dont les policiers ou gendarmes envisagent leurs relations avec le public (dans quelle mesure soutiennent-ils l'idée qu'il faut écouter, montrer de l'intérêt et parler aux gens, expliquer leurs décisions, traiter les personnes avec respect quelle que soit leur attitude, être impartial, penser que les gens ont de bonnes intentions et leur faire confiance). Les attitudes des policiers vis-à-vis de l'usage de la force sont également analysées, en mesurant leurs attitudes quant à l'utilisation raisonnable de la force et son encadrement par des règles de droit.

Nous alternerons entre des présentations « ensemble », cumulant les résultats police et gendarmerie, et des présentations séparées police et gendarmerie en fonction des questions. Parfois, les écarts sont importants entre les répondants. Il nous faut cependant prévenir des limites de l'interprétation quant aux écarts entre réponses des policiers et des gendarmes (cf. Encadré « Limites de l'interprétation : l'usage d'échantillons non probabilistes »).

Le reste de la présentation s'organise en cinq temps. D'abord, nous présentons en détail la population des répondants (genre, corps d'appartenance, lieu de travail, type d'activité, etc.). Ensuite, nous abordons le rapport à l'organisation et au travail (satisfaction au travail, rapport à la hiérarchie, expérience de mauvais traitement et de discrimination, formations). Dans un troisième temps, nous traitons des rapports et expériences avec le public (interactions tendues, mais aussi remerciements, types de rencontres avec le public). Dans un quatrième temps, nous analysons les conceptions prévalentes du métier (rapport au traitement justice, plus ou moins grande tolérance à l'usage de la force, approches plus ou moins répressives, rapport au droit, etc.). Enfin, nous finissons avec des questions spécifiquement posées sur la déontologie sur la base de deux scénarios. Nous précisons que sont absentes de ces analyses descriptives les questions relatives au contrôle (qui sont présentées dans le chapitre 4).

Limites de l'interprétation : l'usage d'échantillons non probabilistes

Cette étude présente un caractère inédit en France. Si les travaux sur la police ou la gendarmerie sont nombreux, très peu ont administré une même enquête aux

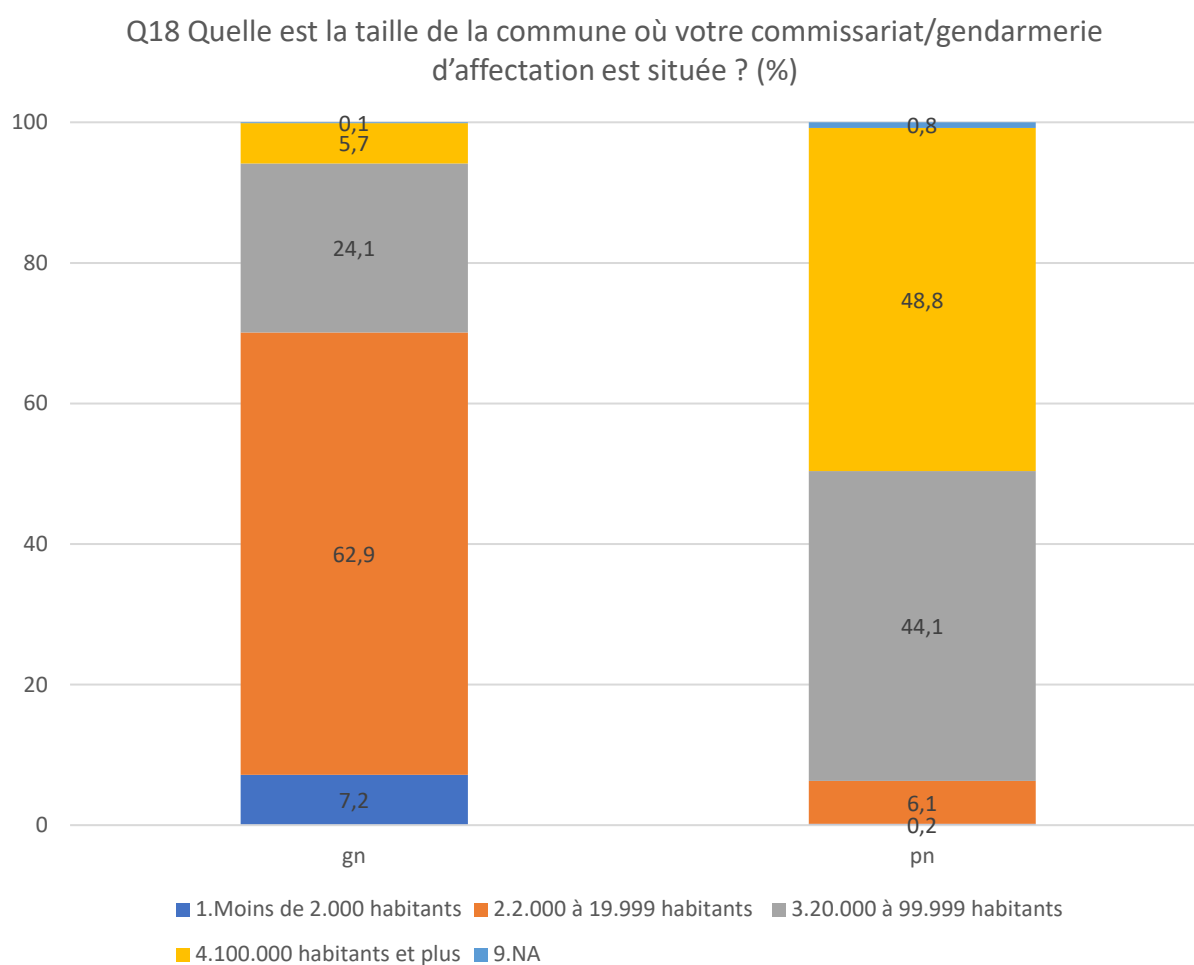
gendarmes et aux policiers. Un tel dispositif incite à comparer les expériences vécues, les représentations et les opinions de ces deux populations. Il convient néanmoins d'être particulièrement vigilant lors de cet exercice dans la mesure où les données recueillies ne reposent pas sur des échantillons représentatifs des populations de gendarmes et de policiers. Lorsqu'une enquête est réalisée à partir d'un échantillonnage non probabiliste et volontaire (comme c'est le cas ici), les invitations à répondre au questionnaire sont adressées sans sélection *a priori* des enquêtés, en dehors du fait d'appartenir à la population cible (policiers ou gendarmes de départements prédéterminés). Dans notre cas, il est raisonnable de supposer que plus les écarts sont importants entre les deux échantillons de policiers et de gendarmes, plus ils ont de chance d'être réels dans les deux populations de référence. Toutefois, il serait nécessaire de répliquer l'analyse pour conforter ces résultats qui sont ceux d'une enquête exploratoire sur des questions empiriquement mal documentées en France. Pour ce faire, l'enquête devrait adopter un échantillonnage probabiliste, autrement dit un échantillon où chaque unité de la population cible (agent ici) ait une chance égale d'être choisi. Dans ce cas, chaque enquêté serait tiré au sort à l'aide d'une règle de calcul aléatoire, et le questionnaire est administré aux seules personnes retenues.

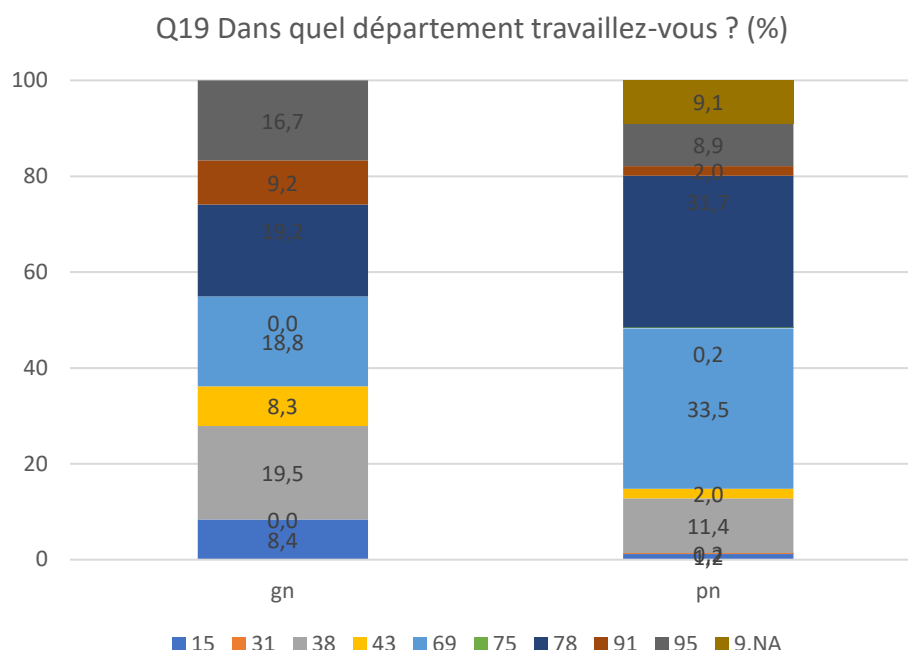
1. La population enquêtée

La population de nos deux échantillons n'a pas exactement les mêmes caractéristiques socio-démographiques telles qu'elles ressortent de l'analyse des questions utilisées pour les connaître (Q5, 7, 8, 10,14,18, 19).

1.1.Caractérisation socio-démographique

Graphiques n°2.1 et 2.2 : Commune et département



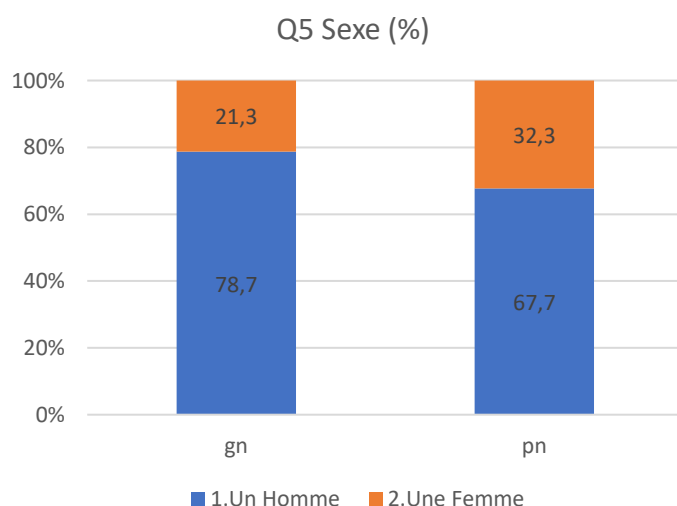


La répartition géographique constitue la principale différence entre policiers et gendarmes. Ce n'est évidemment pas une surprise. L'essentiel des gendarmes sont postés dans des communes de moins de 20.000 habitants (71,1%), et policiers à l'inverse dans celles de plus de 20.000 habitants (92,9%).

Les départements de travail sont pour la police principalement le Rhône et les Yvelines, et pour les gendarmes les agents sont mieux répartis dans les différents départements participants. Cela traduit une mobilisation plus homogène pour répondre à l'étude dans la gendarmerie (hors Paris on trouve dans les départements entre 8,4% et 19,5% de l'échantillon en GN, alors que les pourcentages varient entre 1 et 33,4% en PN).

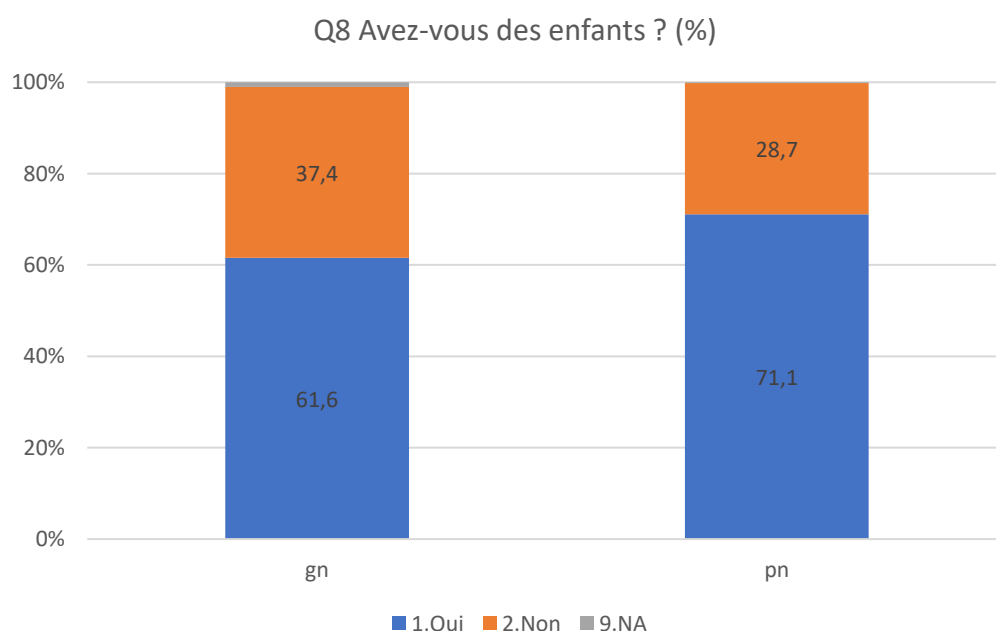
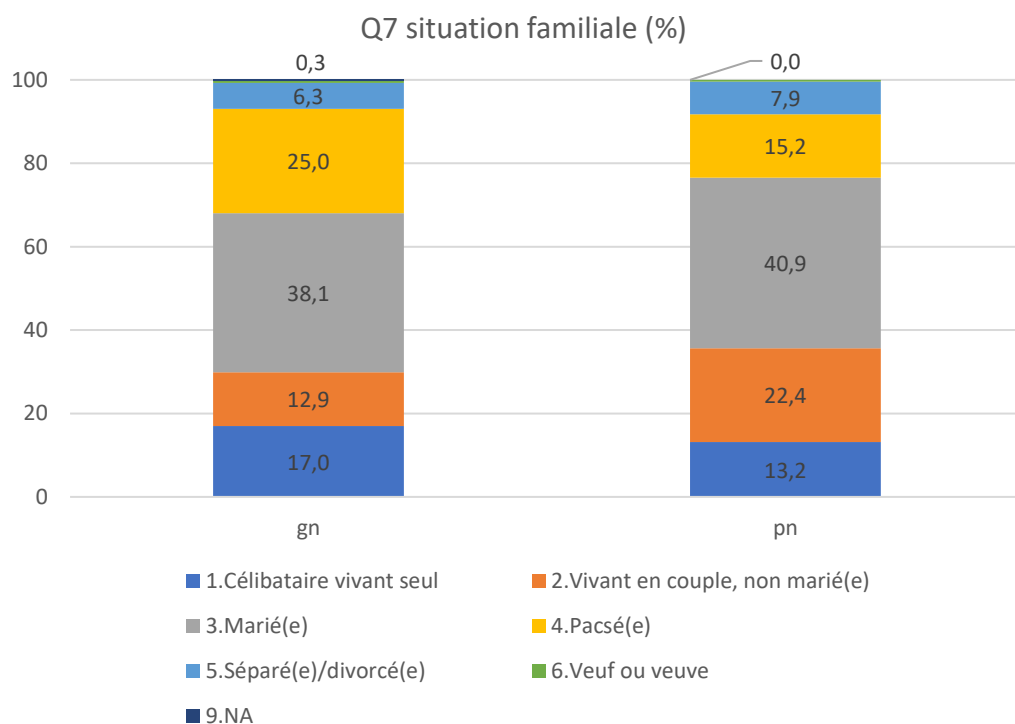
Comme on le voit dans le graphique n°2.3, l'échantillon de gendarmes est plus masculin (78,7%) que celui de la police (67,7%).

Graphiques n°2.3 : Genre



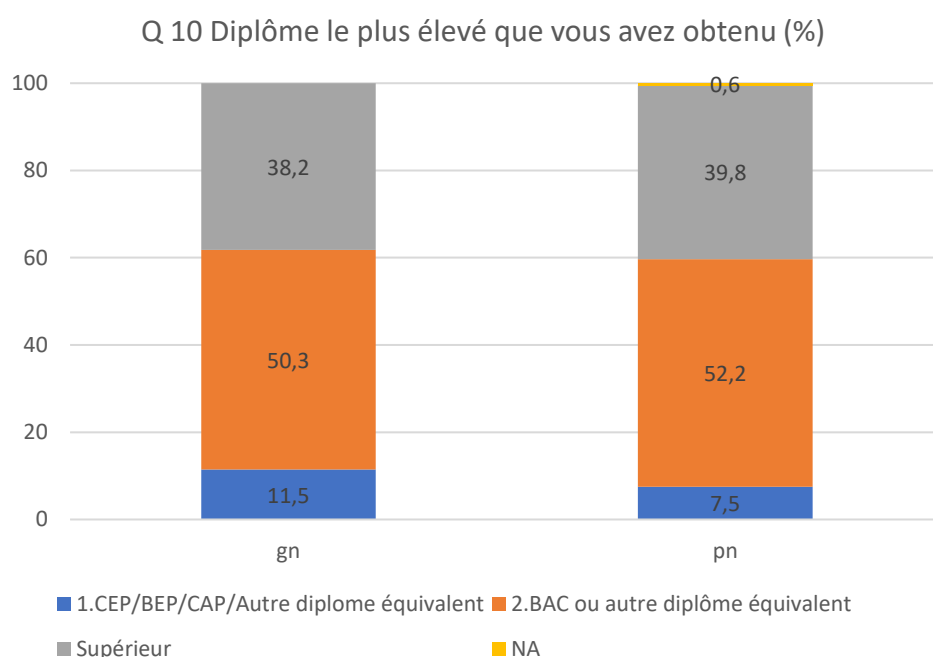
Les gendarmes sont mariés (38,1%) dans une proportion proche des policiers (40,9%), mais plus pacsé (25% contre 15,2%). Au total, la vie en couple (marié, pacsé ou sans formalité) est équivalente en gendarmerie (76%) et en police (78,5%). Les gendarmes ont moins souvent des enfants (au moins un) : 61,6% contre 71,1%.

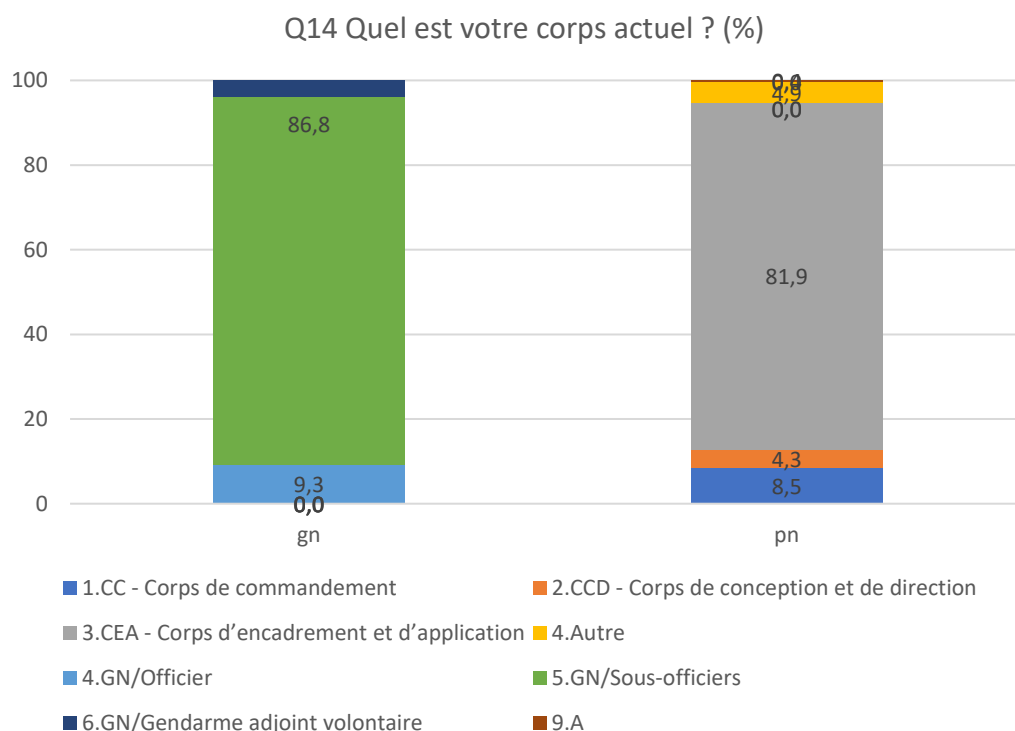
Graphiques n°2.4 et 2.5 : Situation familiale



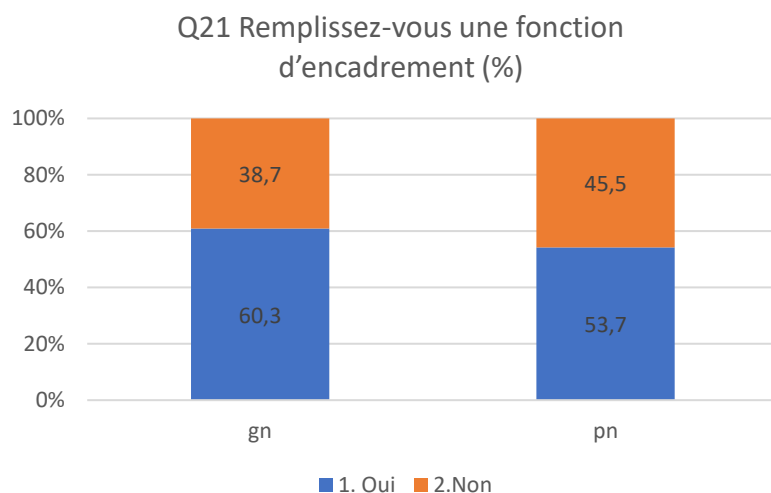
Répartis en grandes catégories, les diplômés du supérieur sont représentés dans une proportion comparable dans les deux échantillons (39,8% en PN et 38,2% en GN). On a également une tripartition du statut assez comparable : un peu plus de cadres de direction en police (12,8% pour les corps de conception et direction et de commandement) contre 9,3% d'officiers en gendarmerie, et l'essentiel des personnels étant du corps des sous-officiers de gendarmerie ou du corps d'encadrement et d'application en police nationale (respectivement 86,8% et 81,9 %), avec des adjoints ou autre personnels représentant 3.9 % en GN et 4.9 % en PN de l'échantillon.

Graphiques n°2.6 et 2.7 : Diplôme et corps

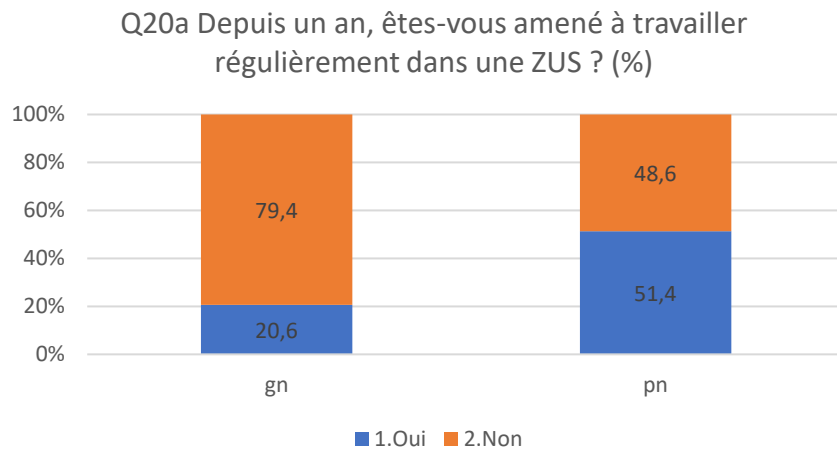




Les policiers et les gendarmes estiment remplir des fonctions d'encadrement (Q21, avoir « des gendarmes/policiers à qui vous donnez des ordres ») dans des proportions comparables (60,3% en GN et 53,7% en PN). On est dans une situation proche des résultats concernant les statuts indiqués aux questions précédentes qui indiquaient une répartition proche entre les hauts cadres et le reste des agents.



En termes de zones dans lesquelles ils sont amenés à travailler, les policiers se trouvent plus souvent dans des quartiers en zone prioritaire (51,4 %) que les gendarmes (20,6 %), plus de deux fois plus. La question ne demandait pas d'indiquer le quartier d'affectation car le découpage territorial est rarement opéré à ce niveau de finesse, mais il s'agissait de savoir s'il leur arrivait régulièrement de travailler dans ce type de zones, ce qui laissait les répondants libres d'interpréter la notion de régularité.

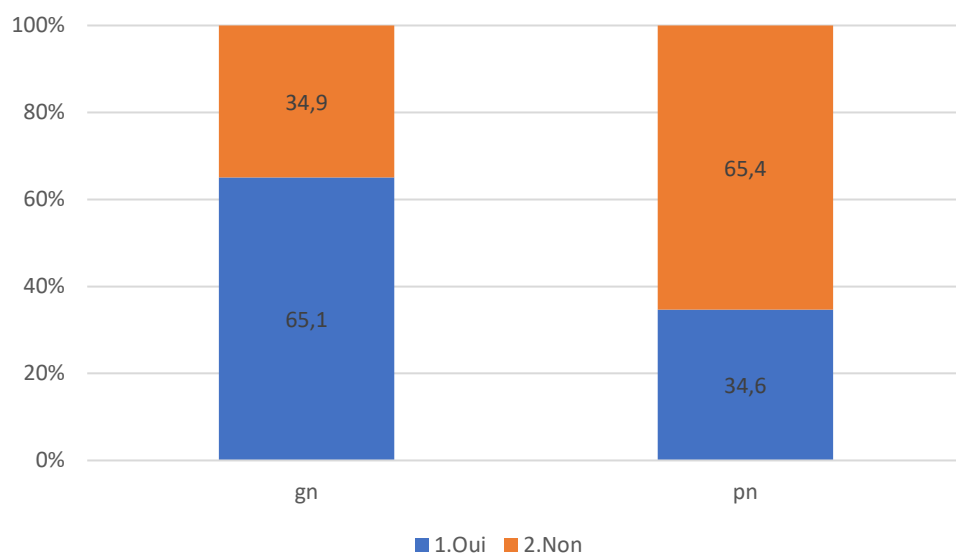


1.2.Types d'unité et activités

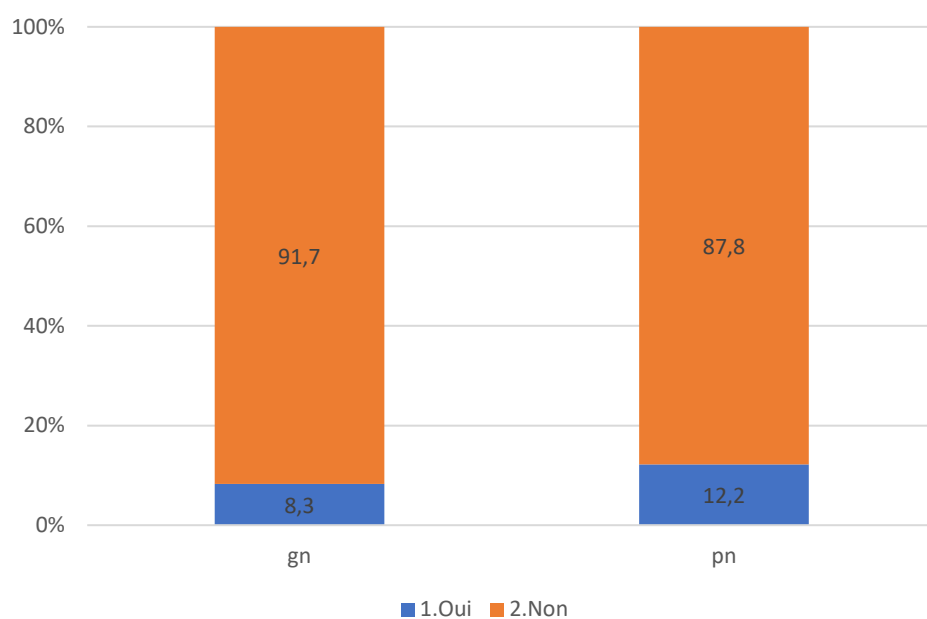
En termes de types d'unités, le principal contraste est entre les unités de voie publique et les unités judiciaires (sur les autres unités, maintien de l'ordre ou unité administrative ou logistique, on ne voit pas de différence). Les gendarmes sont 65,1% en voie publique contre 34,6% des policiers. Beaucoup de répondants déclarent être dans une unité de police judiciaire chez les policiers (28,9%), plus que chez les gendarmes (11,6%).

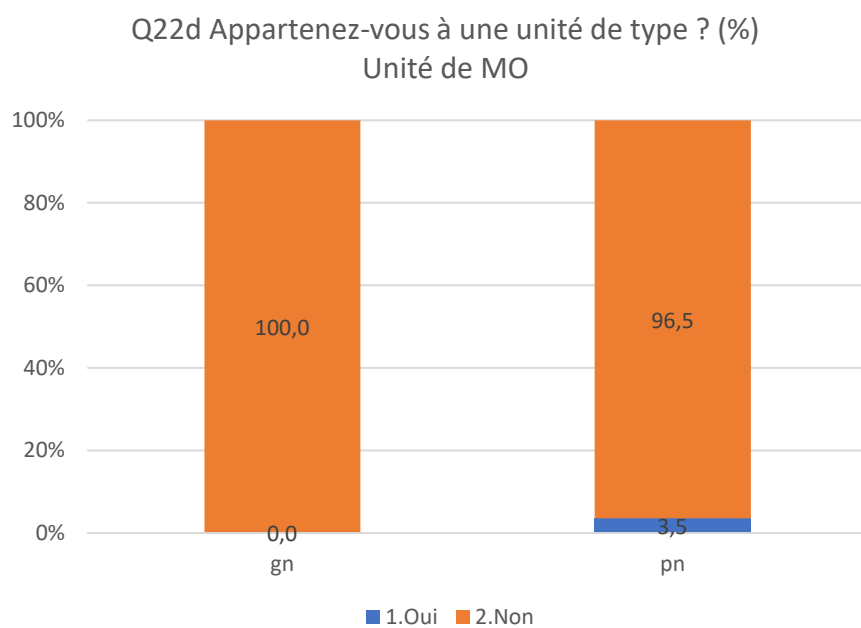
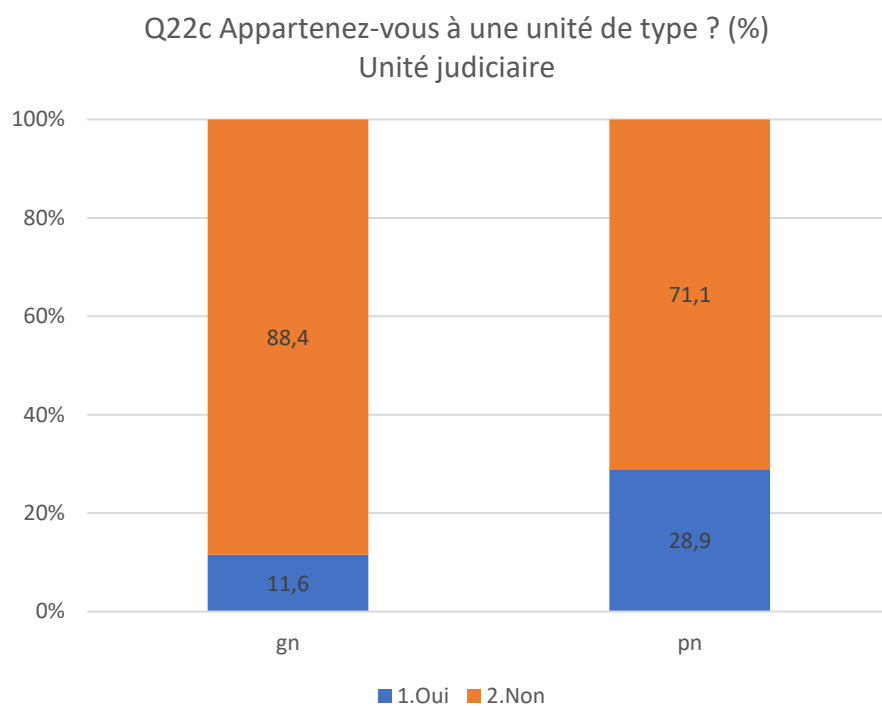
Graphiques n°2.10 et 2.11 : Le type d'unité d'appartenance des répondants

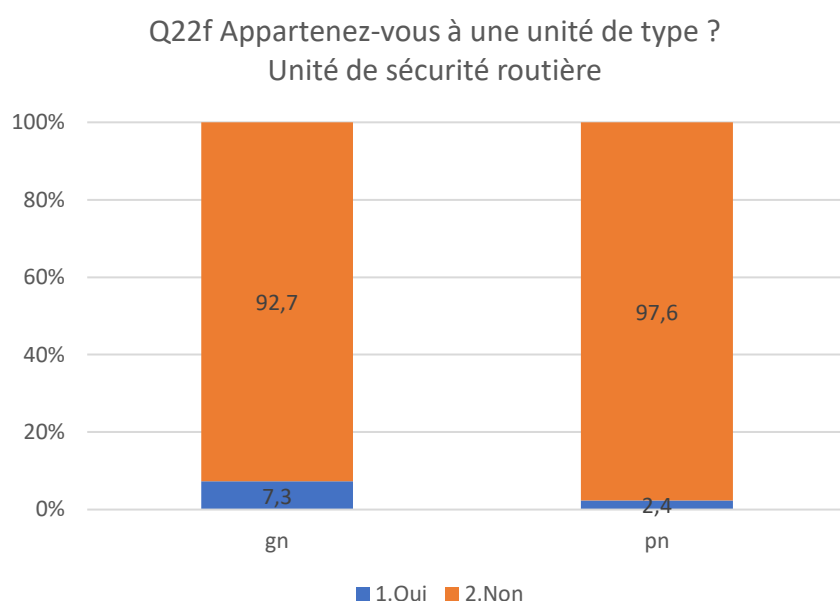
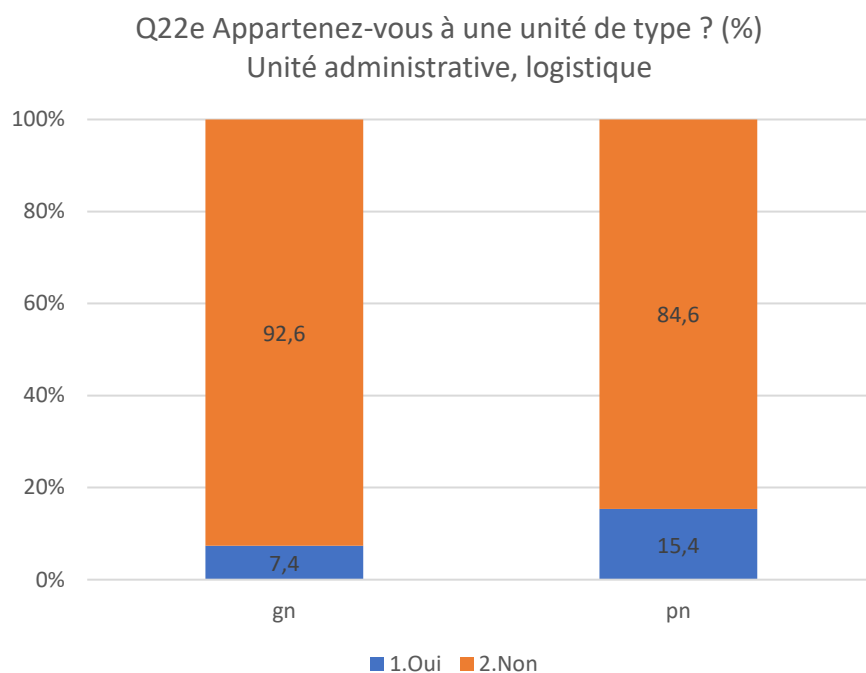
Q22a Appartenez-vous à une unité de type ? (%)
Voie publique



Q22b Appartenez-vous à une unité de type ? (%)
Unité spécialisée



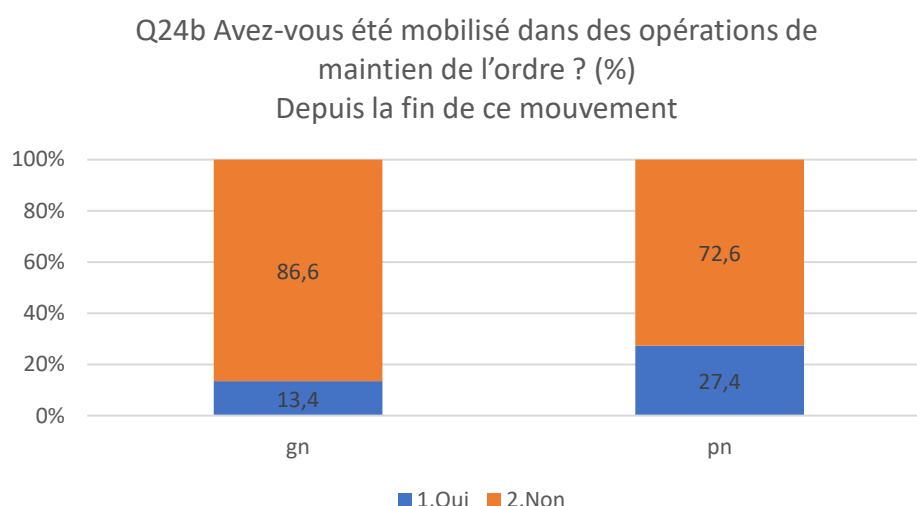
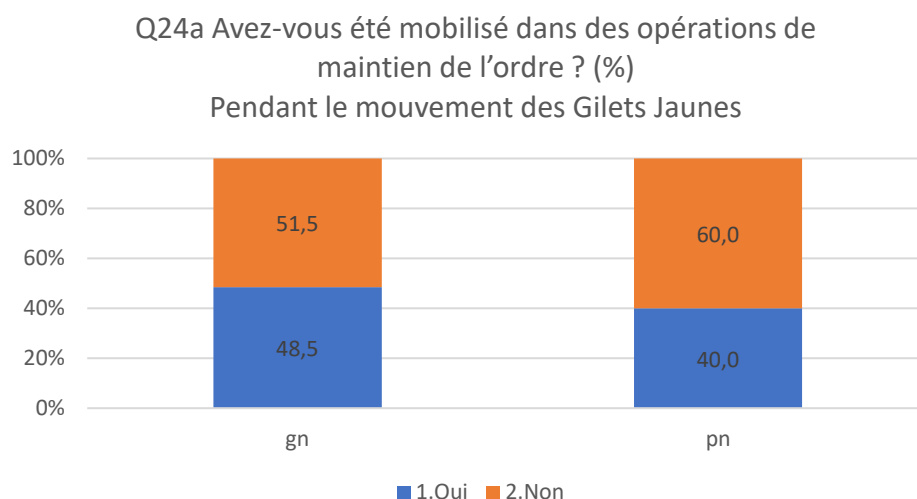




Cette enquête a été réalisée avant le mouvement de contestation des retraites, mais les agents ont pu être appelés à aller en maintien de l'ordre, alors même qu'ils n'appartiennent pas à des unités spécialisées. Pendant le mouvement des gilets jaunes, les gendarmes ont été largement mobilisés, 48,5% d'entre eux répondent positivement, et c'est même plus que dans la police (38%). Cette différence s'explique probablement pour une part par le fait que les fonctions judiciaires sont sur-représentées en police (cf. graphique précédent), et par la répartition géographique de l'échantillon. On voit que la mobilisation « normale » en maintien de l'ordre, dans la période postérieure aux gilets jaunes, est plus modeste : 13,4% des gendarmes, et presque le double de policiers

24%. Mais la mobilisation en maintien de l'ordre occupe régulièrement plus d'un dixième des agents.

Graphiques n°2.12 et 2.13 : La mobilisation en maintien de l'ordre des répondants



1.3 Confiance dans les institutions

L'enquête DPOP a utilisé des questions qui sont, de manière régulière, celles des sondages en population générale, et notamment des enquêtes sociales européennes, plus connues sous l'acronyme anglais ESS (European social survey). Le fait de disposer de questions comparables en population générale et dans la population des agents de police et de gendarmerie permet de faire une comparaison des attitudes par rapport aux institutions politiques.

Nous avons utilisé la question suivante (Q97) : Sur une échelle de 0 à 10, quelle confiance vous faites, personnellement, à chacune de ces institutions ;

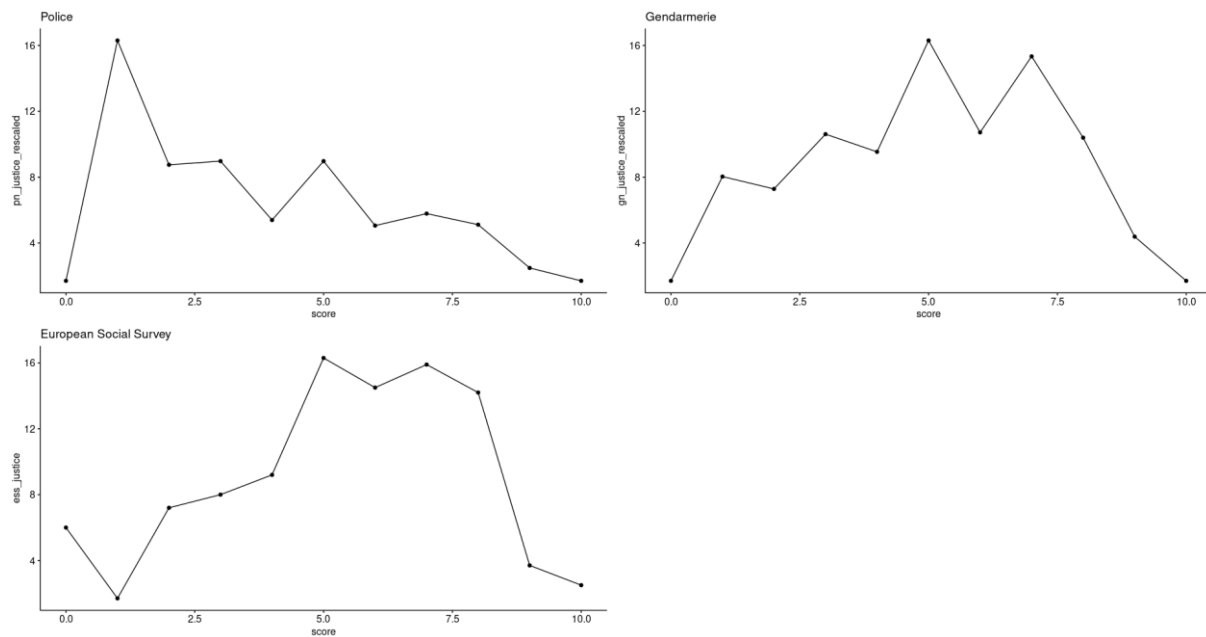
- La Justice,

- L'Assemblée nationale,
- Les partis politiques,
- Les responsables politiques.

On distingue ainsi l'autorité judiciaire d'une part, la représentation nationale, d'autre part, puis les partis politiques comme type d'acteur institutionnel dont le rôle est précisé dans la constitution, et enfin les personnes qui occupent des fonctions politiques à un moment donné (les responsables politiques). Afin de rendre la comparaison plus pertinente, nous n'avons conservé dans l'ESS (vague de 2020) que les personnes de 18 à 65 ans, sans la population retraitée. Cette comparaison devrait être précisée par des ajustements complémentaires pour rendre la population générale plus semblable à celle des policiers et gendarmes, notamment en matière de genre. Il est par ailleurs à noter que l'ESS est un échantillon représentatif par tirage aléatoire sur l'ensemble de la France, et que DPOP repose sur un échantillon non-aléatoire, et que la population de quelques départements seulement y est présente. Nous ne regardons ici que les contrastes importants entre la population générale, la police et la gendarmerie.

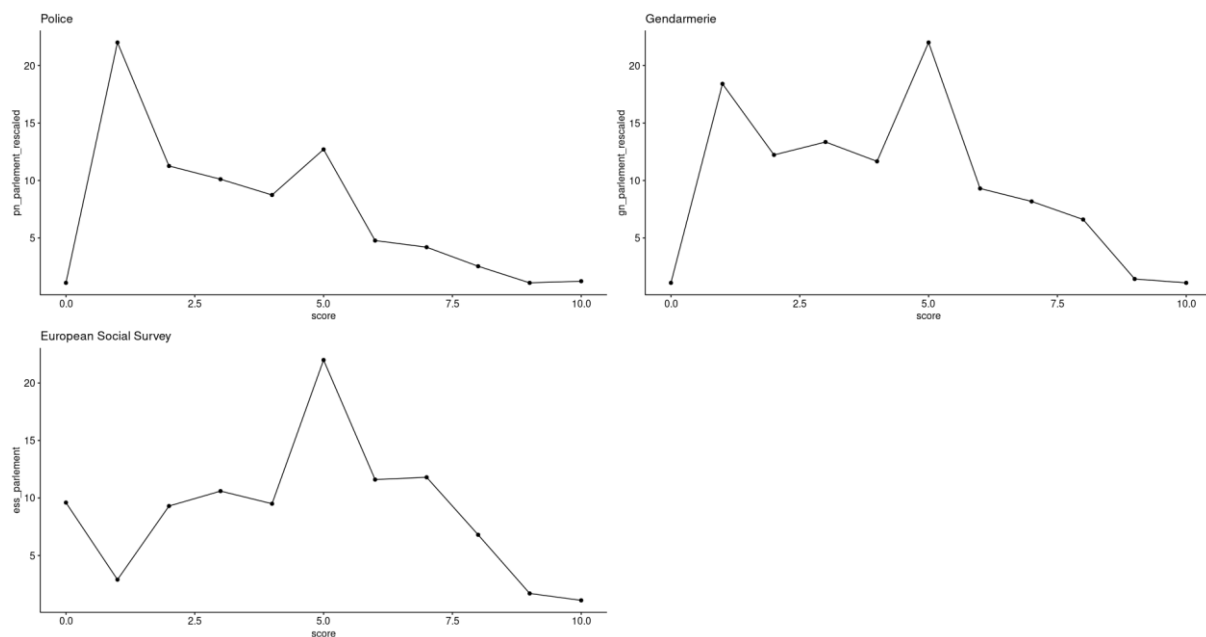
Concernant le système judiciaire, les répondants de l'ESS se situent largement à la droite du point médian (score 5.0 en abscisse), mais peu donnent les scores les plus élevés (complètement à droite). Le profil des réponses des gendarmes est plutôt semblable à la population générale, bien que les réponses à gauche du point médian soient plus fréquentes, indiquant une défiance vis-à-vis de la justice un peu plus marquée que dans la population générale. Concernant les policiers, le contraste avec la population générale s'accroît : la valeur modale (la plus fréquente) n'est plus située à droite du point médian, mais à gauche, parmi les réponses indiquant un niveau de confiance plus faible.

Graphique n°2.14 La confiance dans la justice : population générale, police et gendarmerie.



S'agissant du Parlement, le score est moins élevé que celui de la justice dans la population générale, les scores à droite du point médian étant peu élevés. La distribution est symétrique de part et d'autre du point médian qui est aussi la valeur modale (5). Les gendarmes sont plus défiants du parlement que la population générale. Le point modal reste la valeur 5, mais le graphique montre clairement un déséquilibre sur la gauche, vers les opinions négatives. Concernant la police, le point modal n'est plus au milieu de la distribution, mais franchement à gauche, proche du niveau le plus faible. La distribution est maintenant complètement asymétrique, et orientée vers la défiance.

Graphique n°2.15 La confiance dans le Parlement : population générale, police et gendarmerie.



L'offre politique semble s'être détachée de la demande, engendrant des avis largement négatifs, et les répondants sont généralement critiques des partis. Le score de confiance est en retrait par rapport à la justice et au parlement. La population générale est encore plus critique des partis que des personnels politiques (cf. tableau 5.1 avec le score moyen de confiance). C'est d'ailleurs également le cas des gendarmes et policiers. Concernant le score des partis, la population générale se situe donc sur la partie gauche du graphique, et le mode reste 5. Pour les gendarmes, il n'y a pas de différence majeure avec les policiers d'ailleurs, même si la police donne un score de confiance plus bas encore.

Graphique n°2.16 La confiance dans les partis politiques : population générale, police et gendarmerie.

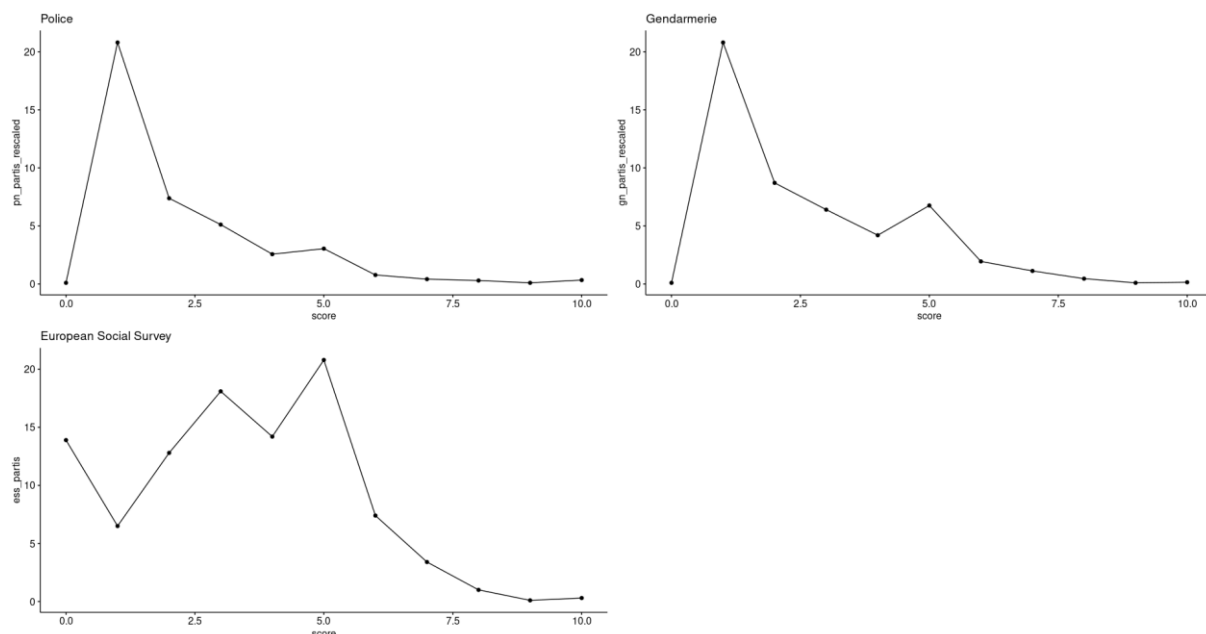
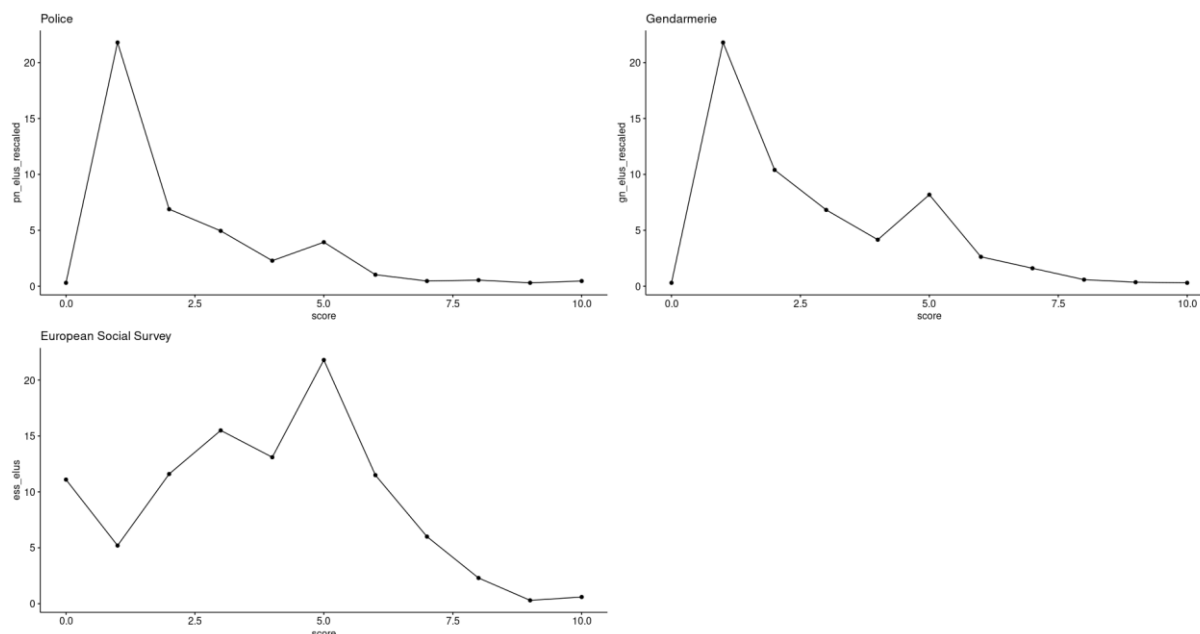


Tableau n°2.1 Les scores moyens pondérés de confiance en population Générale (ESS), gendarmerie et police

	ESS	Gendarmerie	Police
Justice	5.328629	5.055916	3.961997
Parlement	4.480908	4.075382	3.435262
Partis	3.322843	2.633443	2.21475
Élus	3.781818	2.773965	2.334979

Les élus sont régulièrement mis à mal dans les enquêtes d'opinion. Dans la population générale de l'ESS 2020, le point modal reste au niveau 5, mais on voit un niveau de scores positifs (supérieurs à 5) désormais très bas, plus encore que pour la justice et le parlement (mais moins que pour les partis). La gendarmerie est encore plus critique par rapport aux responsables politiques que la population générale. Le point modal a basculé à gauche. La police est à nouveau un peu plus méfiante des responsables politiques que la gendarmerie, on ne trouve presque plus aucun répondant pour donner des notes supérieures au point médian.

Graphique n°2.17 La confiance dans les responsables politiques : population générale, police et gendarmerie.



En résumé, la population générale accorde un niveau de confiance le plus élevé à la justice, puis moindre au parlement, et très faible aux partis et hommes politiques (cf tableau n°5.1). Les gendarmes sont moins confiants que la population générale, et ce quel que soit l'objet. Mais, ce sont surtout les policiers qui se révèlent les plus défiants vis-à-vis des institutions et des responsables politiques, leurs opinions sont ainsi à une grande distance de celles des citoyens. Il y a un paradoxe à noter que les organisations dont la mission est la protection de la société et des institutions politiques sont dans une relation de scepticisme profond par rapport à elles. La défiance chez les policiers est finalement assez prononcée pour ce qui concerne les institutions politiques, mais également, comme on le voit dans le reste de l'enquête, la société qui les entourent.

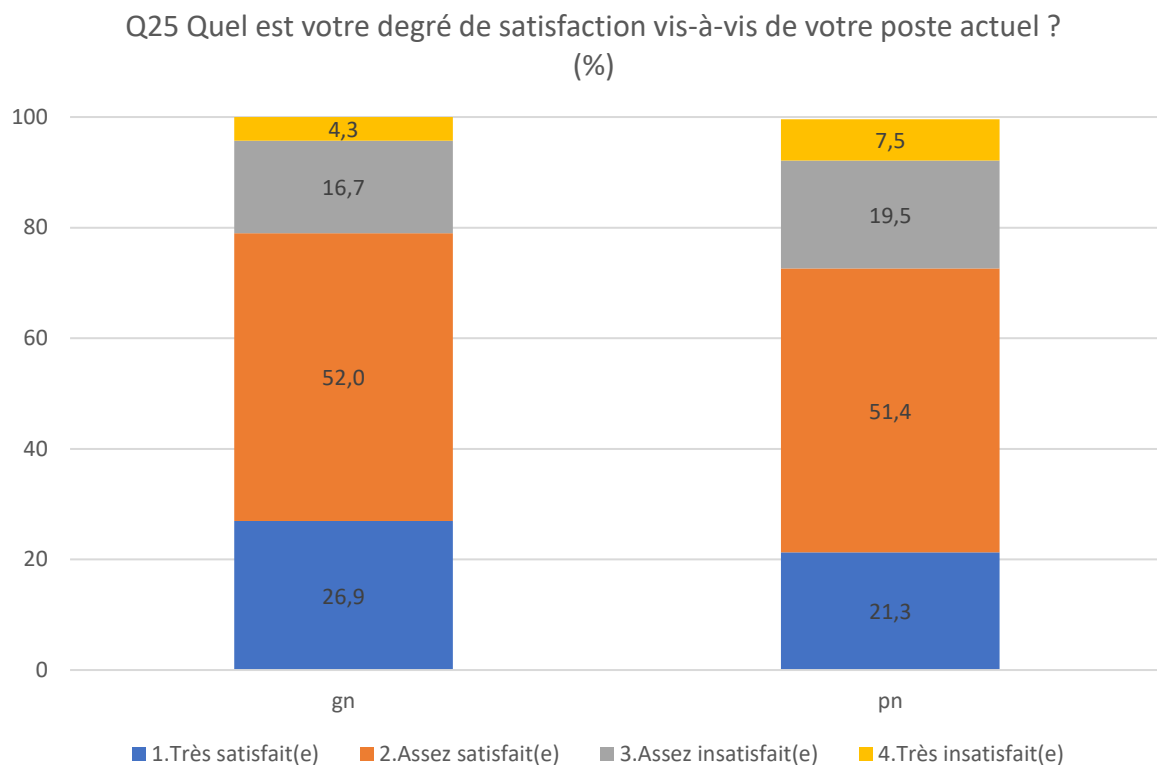
2. Le rapport à l'organisation : satisfaction, confiance et expérience du travail

Dans cette partie, nous souhaitons comprendre comment les policiers et gendarmes font l'expérience du travail, en interrogeant d'abord leur satisfaction vis-à-vis du poste actuel. Cette satisfaction générale au travail est liée à trois autres dimensions abordées tour à tour : la relation avec les supérieurs directs et la confiance que l'on peut leur faire, les expériences de travail et le bien-être, et les possibles traitements défavorables et la façon dont ils sont pris en charge par l'institution. Nous avons également analysé la question des formations mises à disposition des agents.

2.1.Satisfaction vis-à-vis du poste actuel

Cet enjeu est abordé dans la question 25 (quel est votre degré de satisfaction vis-à-vis du poste actuel ?). Les résultats laissent apparaître en police nationale, et a fortiori en gendarmerie nationale, un niveau relativement élevé de satisfaction : 26.9 % de très satisfaits en GN, 21.3 % en PN ; 52 % d'assez satisfaits en GN, 51.4 % en PN, soit 78.9

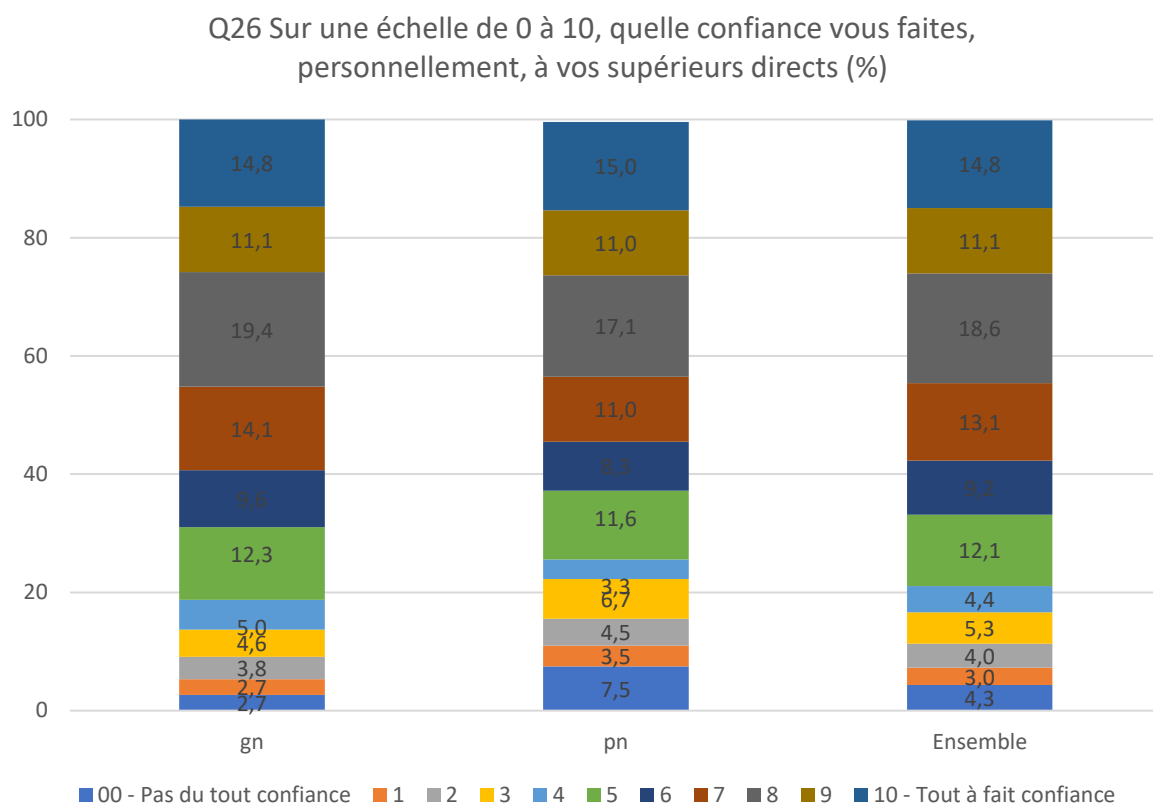
% de satisfaits (très + assez) en GN et 72.7 % (très + assez) en PN. Cela laisse malgré tout un pourcentage de peu ou pas satisfaits non négligeable.



2.2. Le rapport aux supérieurs directs

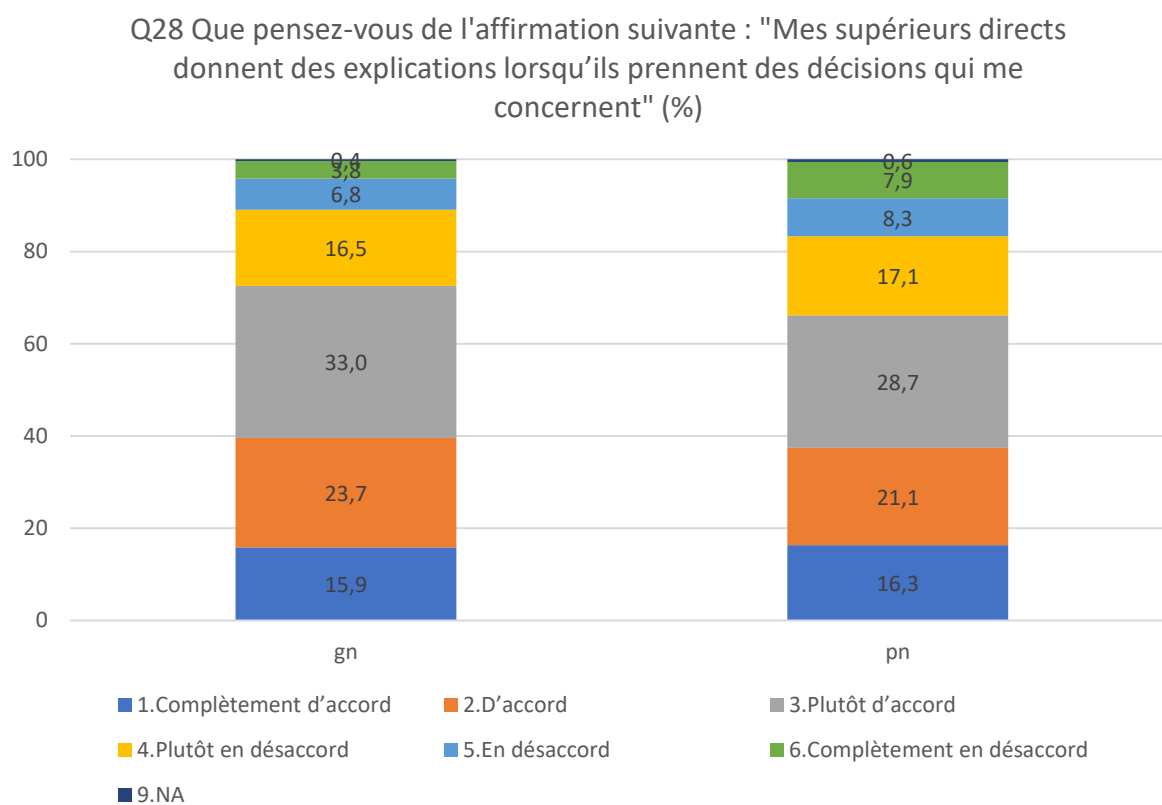
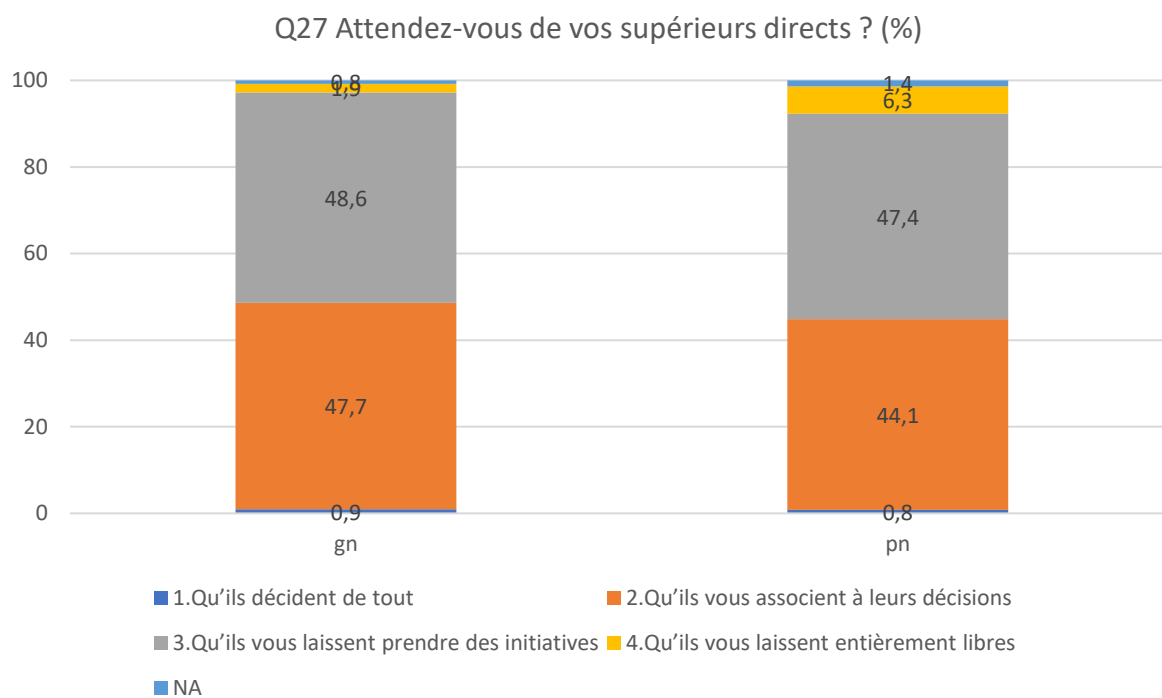
Dans des organisations hiérarchisées comme le sont police et gendarmerie, le rapport aux différents échelons hiérarchiques est crucial. Ces organisations sont fréquemment décrites comme paradoxales. D'un côté, elles ont les traits d'administrations pyramidales, hiérarchisées, imprégnées par un tissu de règles encadrant le travail des agents, reposant sur des unités spécialisées. De l'autre côté, elles sont marquées par des marges de manœuvre à tous les niveaux de la hiérarchie (voir Jobard et Maillard, 2015). Pour aborder cette question des relations hiérarchiques, nous avons choisi de retenir une entrée relativement circonscrite : les « supérieurs directs » (Q26). Ce choix nous permet d'avoir des résultats plus précis que si l'on avait posé une question plus générale sur « les supérieurs » (en général) ou « la hiérarchie ». Nous avons choisi une échelle de 1 à 10 permettant de rendre compte d'une assez large variété d'attitudes (de pas du tout confiance à tout à fait confiance).

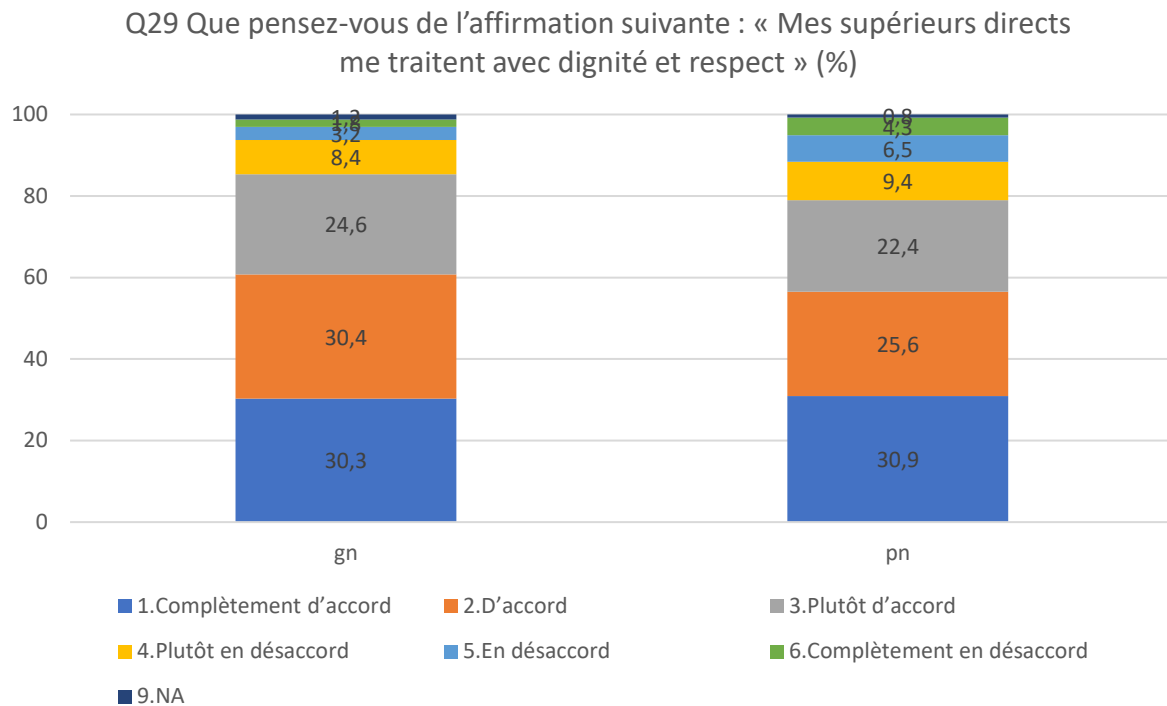
Les résultats traduisent là encore un niveau de confiance relativement élevé. Si l'on agrège les réponses positives (de 6 à 10, soit les cinq modalités les plus positives sur une échelle qui en compte 11), on obtient 69 % en GN (dont 14.8 tout à fait confiance) et 62.4 % (15 % « tout à fait confiance ») en PN. La part des « pas du tout confiants » est de 2.7 % en GN et 7.5 % en PN.



Pour préciser le rapport aux supérieurs, nous avons aussi inclus une question relative aux attentes (Q27, « Attendez-vous de vos supérieurs directs ? »). Surtout, nous avons posé deux questions en lien avec les approches de justice organisationnelle, attentives aux questions d'explication (Q28), de dignité et respect (Q29). Pour rappel, à l'instar des travaux de justice procédurale sur les relations entre police et public, les travaux de justice organisationnelle interrogent la qualité des relations à l'intérieur des organisations (voir Introduction).

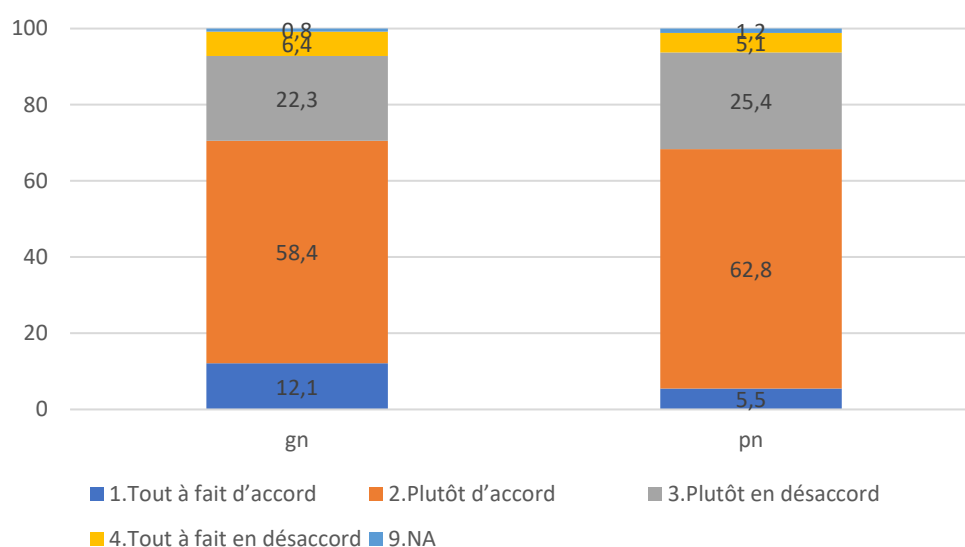
A la question (Q28, « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : 'Mes supérieurs directs donnent des explications lorsqu'ils prennent des décisions qui me concernent' ? ») relative aux explications données par les supérieurs quant aux décisions qui concernent directement les répondants, 72.5 % sont d'accord (« complètement », « d'accord », « plutôt ») en GN et 66.1 % en PN. Quand il s'agit du fait d'être traité avec dignité et respect (Q29, « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : 'Mes supérieurs directs me traitent avec dignité et respect' ? »), la proportion de réponses positives (complètement, d'accord, plutôt d'accord) est de 85.3 % en GN et 78.9 % en PN.



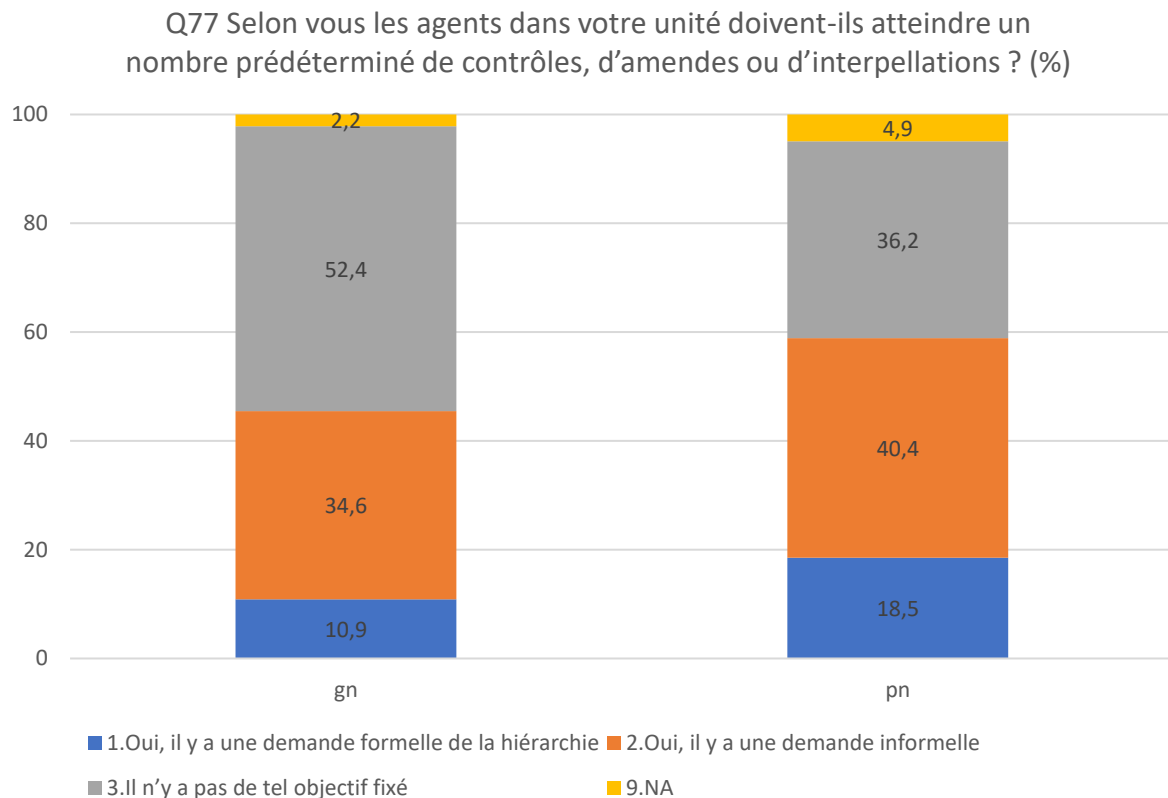


Dans leurs réponses, policiers et gendarmes combinent loyauté vis-à-vis de leur hiérarchie et demande d'autonomie et d'association aux décisions. D'un côté, une large majorité estime qu'il faut toujours obéir aux ordres de son supérieur (Q84b, « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les phrases suivantes : 'Il faut toujours obéir aux ordres de son supérieur' ?) : 69.5 % en moyenne sont « tout à fait » (9.6 %) ou « plutôt » (59.9 %) d'accord avec la proposition selon laquelle « il faut toujours obéir aux ordres de son supérieur ». De l'autre, policiers comme gendarmes (Q27) attendent majoritairement que leurs supérieurs les associent à leurs décisions (46.8 % en moyenne) ou qu'ils les laissent prendre des décisions (47.9 % en moyenne).

Q84b Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les phrases suivantes : Il faut toujours obéir aux ordres de son supérieur (%)



Une autre façon d'aborder le contexte organisationnel a consisté à appréhender la question des objectifs fixés aux unités. Cette question a été débattue lors des années précédentes : la « politique du chiffre » qui consiste à fixer des objectifs à atteindre aux unités (en matière d'interpellations, de cas à résoudre, etc.) a suscité de nombreuses critiques dans la littérature académique (voir par exemple Mucchielli, 2008, Roché, 2012 ; Douillet et al., 2014). Dans le cadre de cette recherche, nous avons simplement souhaité savoir s'il existait de telles pratiques (Q77, « Selon vous les agents dans votre unité doivent-ils atteindre un nombre prédéterminé de contrôles, d'amendes ou d'interpellations ? »). Les réponses sont ici assez partagées : si 50.8 % des répondants font état de nombre déterminé (de contrôles, amendes ou interpellations) à atteindre pour leur unité, soit formellement (13.9 %), soit informellement (36.8 %), 46.2 % ne rapportent aucun objectif fixé. A noter que l'on compte à nouveau un écart d'une quinzaine de points entre PN et GN : 52.4 % des gendarmes répondent négativement quant à l'existence formelle ou informelle d'objectifs, contre 36.2 % des policiers.



Cette question de la justice organisationnelle peut également s'entendre à partir des discriminations et traitements défavorables dont peuvent être l'objet les agents. C'est ce que présentons maintenant.

2.3.Traitements défavorables et prise en charge par l'institution

Est-ce que les agents font l'expérience de traitements discriminatoires ? Pour quelles raisons ? Et comment les organisations (PN et GN) y répondent ? Ces enjeux sont saillants pour l'exercice effectif des droits au sein des organisations policières. Nous les avons abordés à partir de trois entrées (et cinq questions) :

- Les expériences : La question 30 (« Depuis 1 an, vous est-il arrivé d'être traité défavorablement ou discriminé dans le déroulement de votre carrière en raison... ») aborde le fait d'avoir été traité défavorablement ou discriminé dans la carrière depuis un an pour différentes raisons : grossesse/congé maternité, fait d'être un homme ou une femme, âge, origines ou couleur de peau, religion état de santé ou situation de handicap, orientation sexuelle). La question 31 interroge discrimination et traitement défavorable à partir cette fois des situations de travail (travail au quotidien, évolution de carrière, sanction disciplinaire).
- Les démarches pour y répondre : La question 32 (« Avez-vous fait appel à la plateforme Stop-Discrim (gendarmerie) ou Signal-Discrim (police) ? ») interroge les démarches entreprises (plateforme Stop-Discrim en GN et Signal-Discrim en PN). La question 33, directement liée à la précédente, concerne les suites du

signalement ; nous ne l'avons cependant pas exploité compte tenu du trop faible taux de réponses (12 gendarmes et 4 policiers).

- Le jugement sur les procédures : Enfin, la question 38 (« En cas de conflit avec vos supérieurs, selon vous, les procédures existantes vous offrent-elles la possibilité de vous exprimer et de défendre vos droits ? ») interroge les policiers et gendarmes sur les procédures existantes pour exprimer et défendre leurs droits.

Ce sont les questions liées au genre qui apparaissent les plus fréquentes dans les expériences rapportées de traitements négatifs : 6.1 % des répondantes et répondants (4.3 % en GN, 8.5 % en PN) estiment avoir été traités défavorablement ou avoir été discriminés dans le déroulement de leur carrière au cours de la dernière année. L'âge vient en deuxième (4.3 % des répondants, dont 3.4 % en GN contre 5.7 % en PN), suivi de la santé ou de la situation de handicap (3.8 %, dont 2.7 % en GN et 5.3 % en PN). Les origines ou la couleur de peau apparaissent mais sans être centrales (0.7 % en GN, 2.4 % en PN).

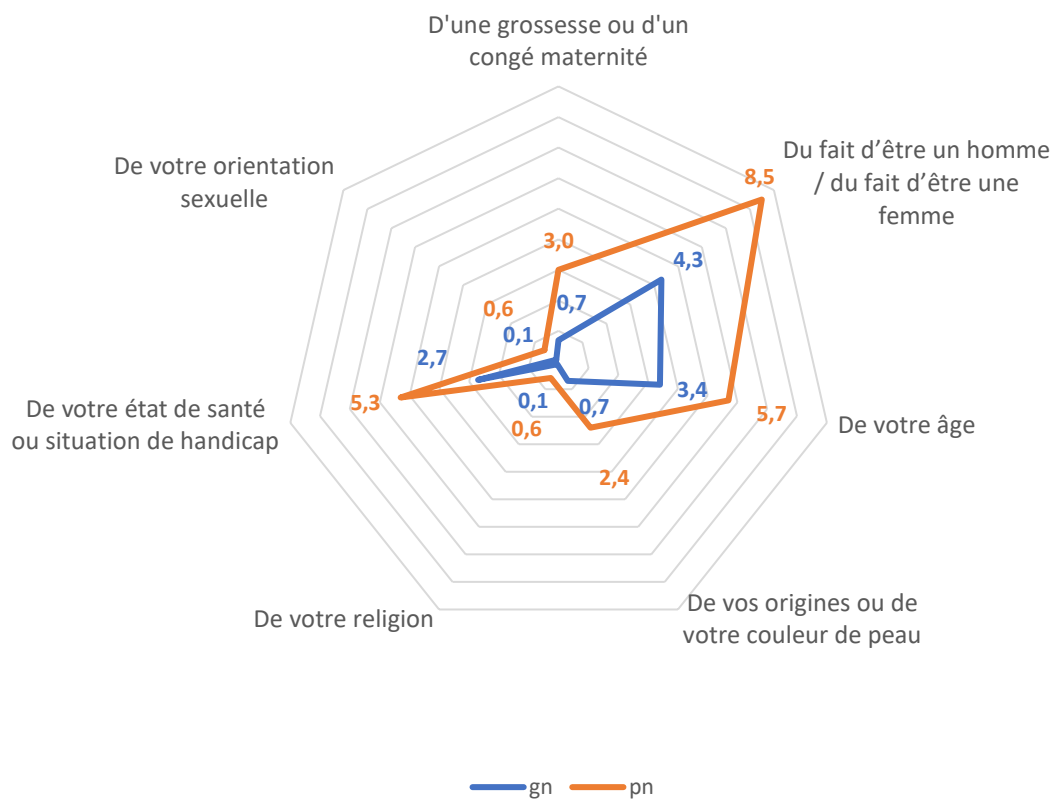
Quant aux situations (Q31), ces dernières se répartissent équitablement entre le travail quotidien (14.8 % en moyenne, dont 11.2 % en GN et 20.7 % en PN) et l'évolution de carrière (13.3 % en moyenne, dont 9.6 % en GN et 18.1 % en PN). On notera ici les écarts récurrents dans les traitements défavorables et discriminations rapportés entre gendarmerie et police. Ces écarts sont d'autant plus intéressants à relever quand on sait que la police est un univers marqué par la prégnance des syndicats, au contraire de la gendarmerie.

Quand il s'agit de l'utilisation des plateformes de signalement (Q32), la large majorité n'y a pas eu recours (seulement 1 %, dont 1.2 % en GN et 0.8 % en PN), avec une différence majeure entre PN et GN : en GN, 29.9 % n'ont pas fait appel à Stop-Discrimi parce qu'ils ne connaissent pas le dispositif (contre 0.7 % en PN), ce qui attire l'attention en GN sur un enjeu de communication⁷.

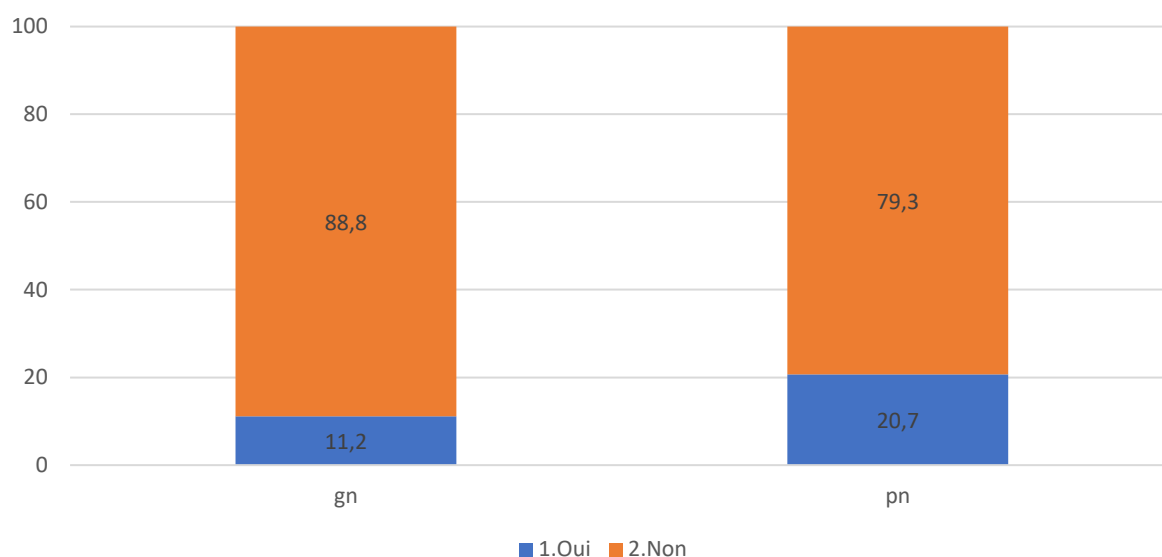
Enfin, quand il s'agit des procédures existantes en cas de conflits avec leurs supérieurs (Q38), les agents estiment majoritairement (51.7 %) qu'elles ne leur permettent pas d'exprimer et défendre leurs droits, proportion à nouveau plus marquée en PN (62.1 % « plutôt pas » ou « pas du tout ») qu'en GN (44.7 % « plutôt pas » ou « pas du tout »), témoignage d'une confiance toute relative dans les règles et dispositifs mis en place.

⁷ Nous n'excluons pas cependant qu'il y ait des compréhensions différentes de la même question en police et gendarmerie compte tenu de l'importance des écarts (que nous ne retrouvons pas dans les autres questions).

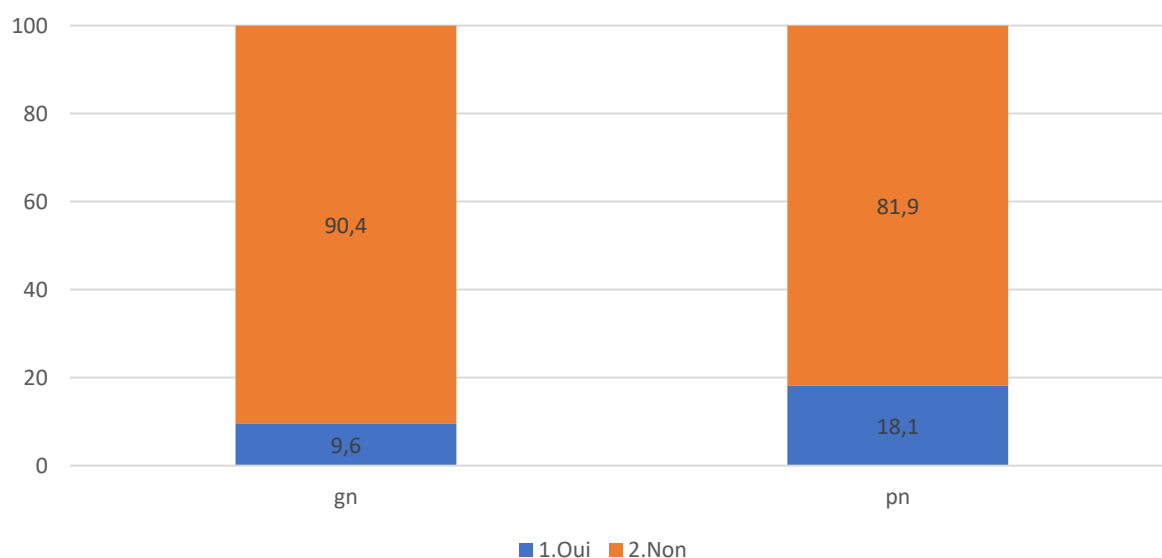
Depuis 1 an, vous est-il arrivé d'être traité défavorablement ou discriminé dans le déroulement de votre carrière en raison ... (%)



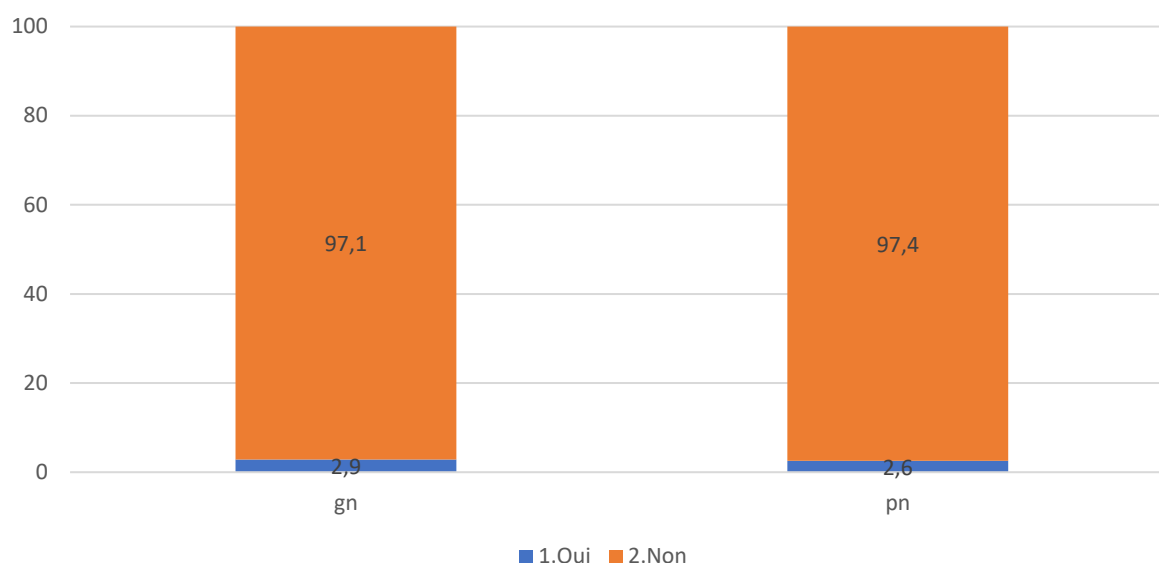
Q31a Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination ou de traitement défavorable au travail ?
Dans le travail au quotidien (%)



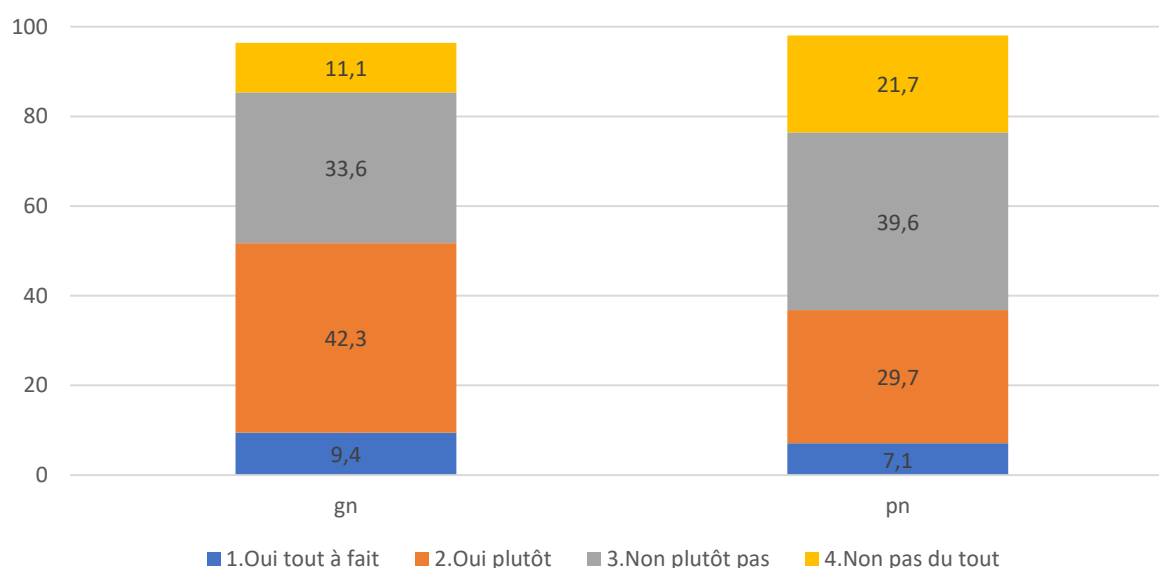
Q31b Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination ou de traitement défavorable au travail ?
Pour évoluer dans votre carrière (%)



Q31c Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination ou de traitement défavorable au travail ?
Au moment d'une sanction disciplinaire (%)



Q38 En cas de conflit avec vos supérieurs, selon vous, les procédures existantes vous offrent-elles la possibilité de vous exprimer et de défendre vos droits ? (%)



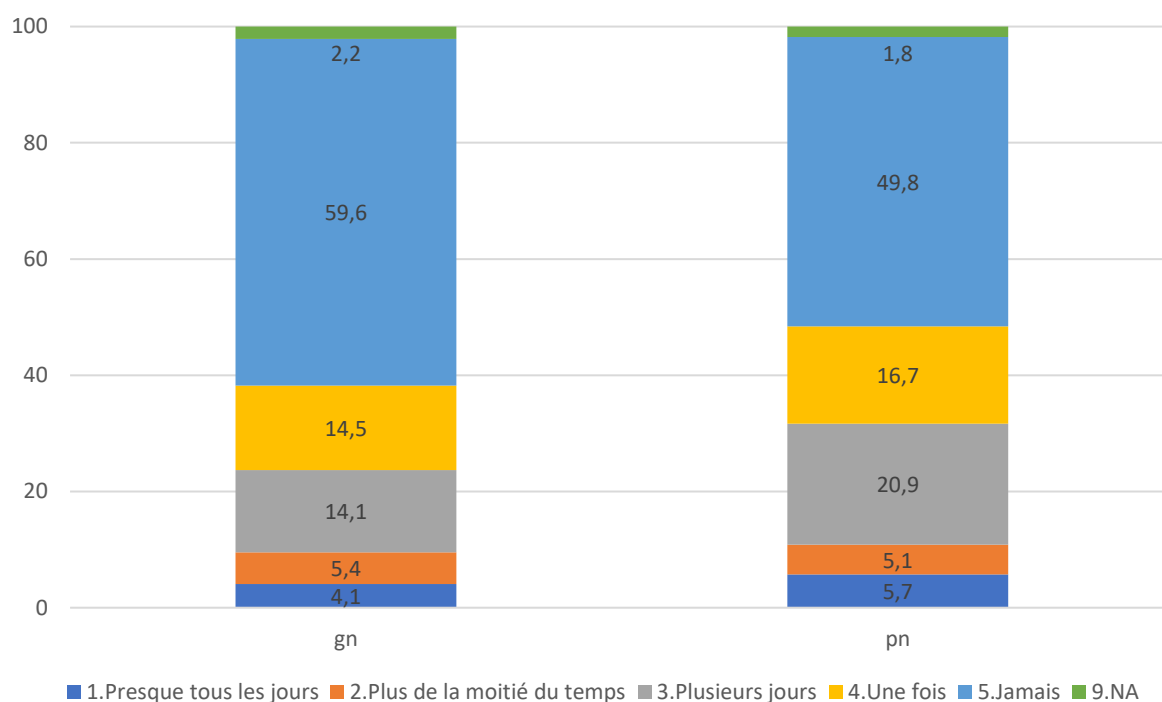
2.4.Mal-être : tristesse, fatigue, dévalorisation, déconcentration, mort

Une part des questions a porté sur la fréquence des situations de mal-être, que celles-ci soient liées au travail ou non. La littérature a déjà mis en évidence que les policiers et gendarmes sont une profession exposée, partant une condition professionnelle comportant un sentiment de danger. Notre enquête voulait en mesurer la fréquence dans les expériences ordinaires. Compte tenu des informations relatives au sur-suicide

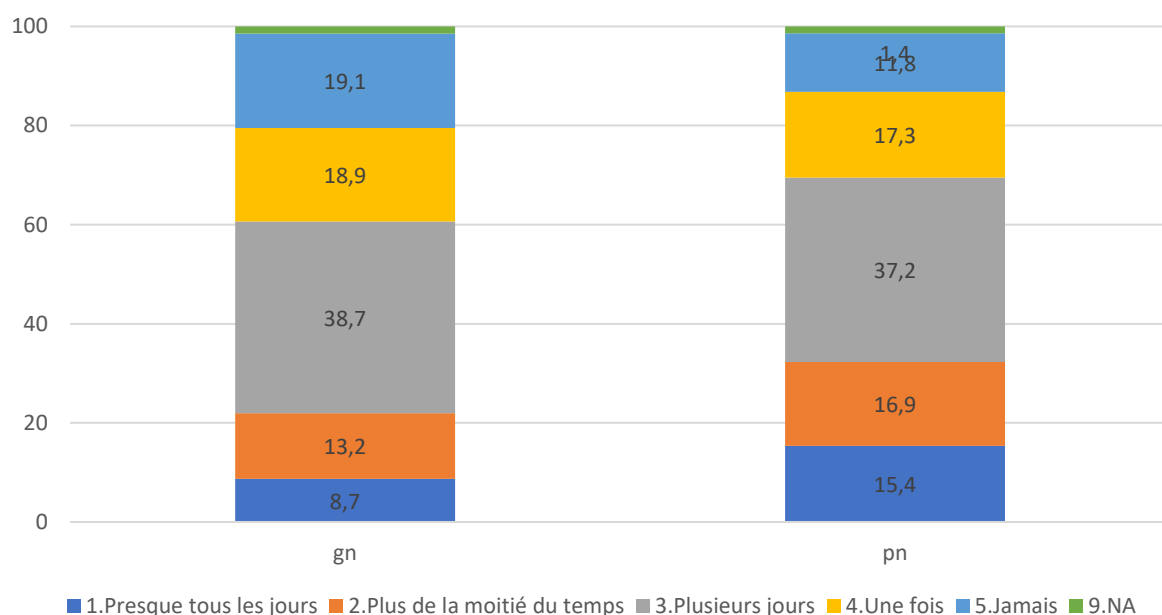
des policiers, nous avons également cherché à mesurer les situations de mal-être plus générales.

Les formes les plus graves (Q34e, « Penser qu'il vaudrait mieux mourir ou envisager de vous faire du mal d'une manière ou d'une autre ») sont les moins fréquentes : 0.3 % des répondantes et répondants y ont songé au moins une fois lors des deux dernières semaines (0.4 % des policiers contre 0.2 % des gendarmes). Avoir une mauvaise opinion de soi ou le sentiment d'avoir été nul ou d'avoir déçu (Q34c) est par exemple nettement plus habituel : 31.9 % des répondants l'ont ressenti au moins une fois (29.8 % en GN contre 36 % en PN). Être triste, déprimé ou désespéré (Q34a) apparaît légèrement plus souvent : 41.7 % des répondants en moyenne (38.2 % en GN, 48.4 % en PN) l'ont ressenti au moins une fois au cours des deux dernières semaines. Enfin, c'est la fatigue ou le manque d'énergie (Q34b) qui apparaît le plus souvent : 82.8 % en moyenne (79.5 en GN, 86.8 en PN).

Q34a Au cours des deux dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?
Être triste, déprimé(e) ou désespéré(e) (%)

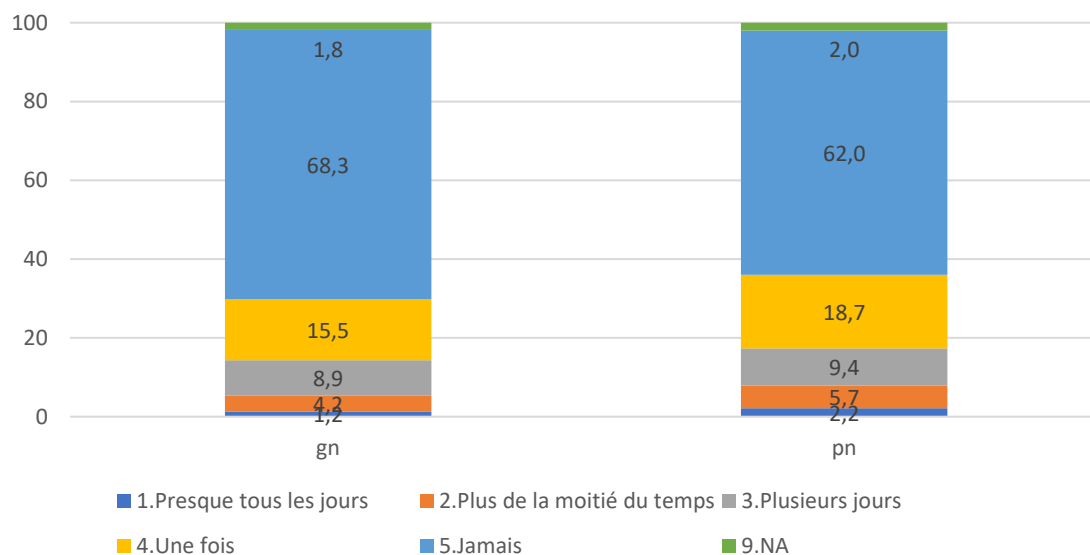


Q34b Au cours des deux dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?
Se sentir fatigué(e) ou manquer d'énergie (%)



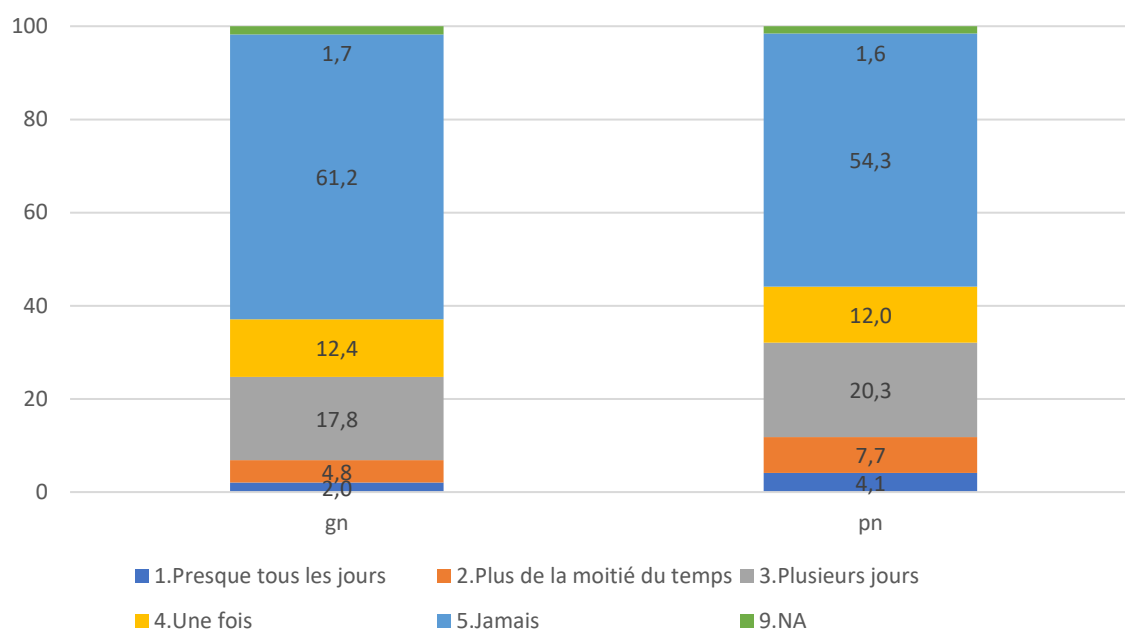
Q34c Au cours des deux dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?

Avoir une mauvaise opinion de soi-même, ou avoir le sentiment d'être nul(le), ou d'avoir déçu sa famille ou s'être déçu(e) soi-même (%)

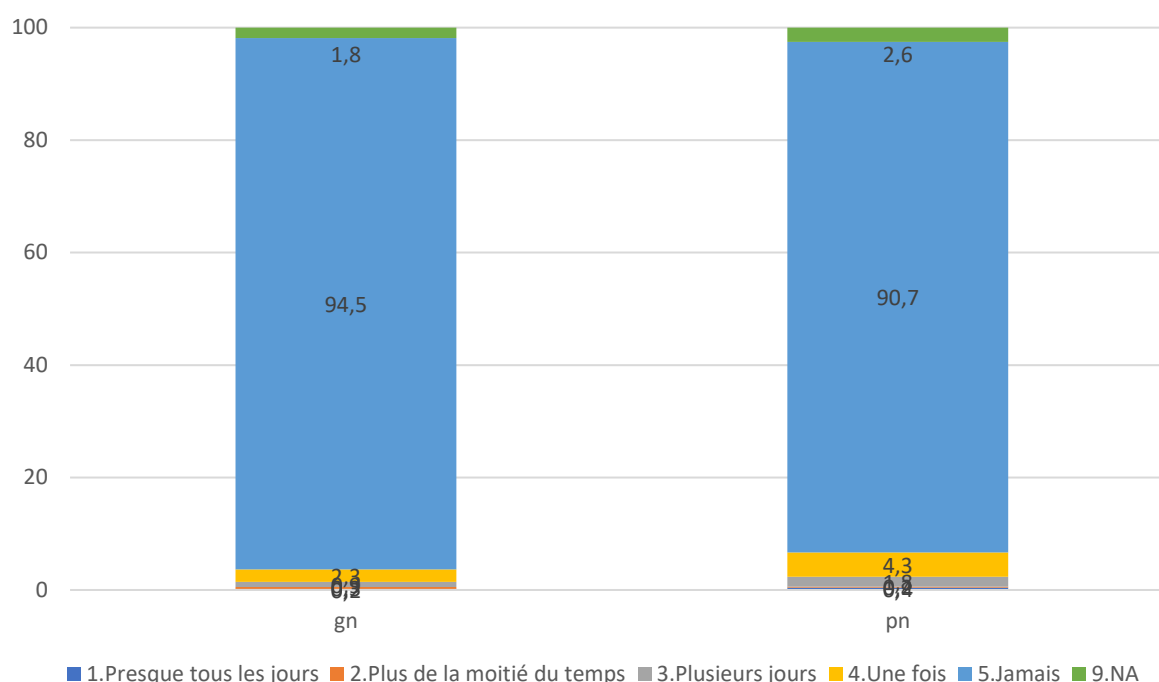


Q34d Au cours des deux dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?

Avoir du mal à se concentrer, par exemple, pour lire le journal ou regarder la télévision (%)



Q34e Au cours des deux dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?
Penser qu'il vaudrait mieux mourir ou envisager de vous faire du mal d'une manière ou d'une autre (%)



2.5.Formations

La question de la formation des policiers et gendarmes est un enjeu essentiel dans l'adaptation de ces derniers aux différentes missions. Nous avons voulu interroger les enseignements relatifs au rapport à la force et aux relations avec le public.

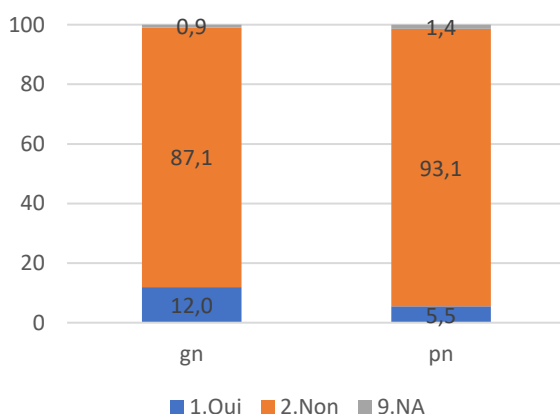
La question 54a interroge sur la formation continue (dans l'année écoulée) d'au moins 4 heures suivie en matière de désescalade (« utiliser moins de force dans une situation ») : 12 % des gendarmes et 5.5 % des policiers en ont suivi une. La question 54b questionne quant à elle le suivi des formations d'au moins 4 heures « pour réagir avec une personne qui pense qu'elle n'a pas été traitée de manière juste et respectueuse », suivies par seulement 7.2 % des gendarmes et 6.1 % des policiers ayant répondu.

Plusieurs modalités de la question 55 permettent d'aborder des modules spécifiques de formation initiale selon leur auto-estimation par les agents quant à leur caractère suffisant pour se dire bien formé : non-discrimination (53.5 % des répondants disent l'avoir étudié), droit des réfugiés et des étrangers (28.8 %), droit des mineurs (66.6 %), droits civiques et liberté d'expression (50.8 %), droits économiques et sociaux (20.1 %). Ce sont les règles d'utilisation de la force (90.1 % des répondants disent avoir suivi des formations) qui ont été les plus enseignées.

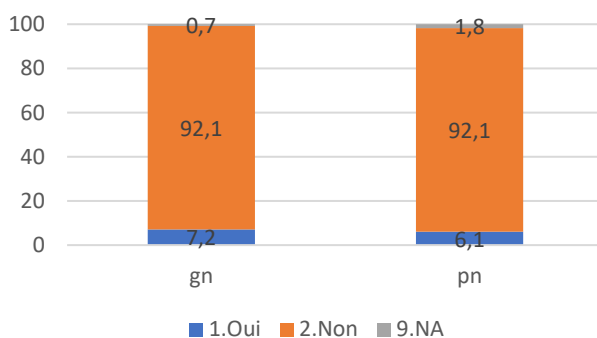
Les policiers estiment, plus souvent que les gendarmes, avoir été formés à la non-discrimination (62 % pour les policiers, 47.7 % pour les gendarmes), au droit des

réfugiés et des étrangers (41.7 % pour les policiers, 19.9 % pour les gendarmes), au droit des mineurs (73.6 % pour les policiers, 58.6 % pour les gendarmes), aux droits civiques et à la liberté d'expression (60.4 % pour les policiers, 44.5 % pour les gendarmes).

Q54a Depuis un an, avez-vous suivi
une formation d'au moins 4 heures
dans les domaines suivants ?
Sur la manière de recourir à la
désescalade pour utiliser moins de
force dans une situation (%)

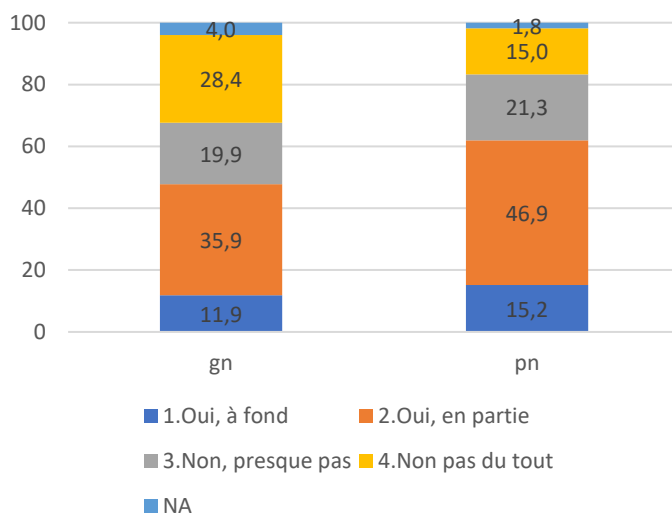


Q54b Depuis un an, avez-vous suivi
une formation d'au moins 4 heures
dans les domaines suivants ?
Pour réagir avec une personne qui
pense qu'elle n'a pas été traitée de
manière juste et respectueuse (%)



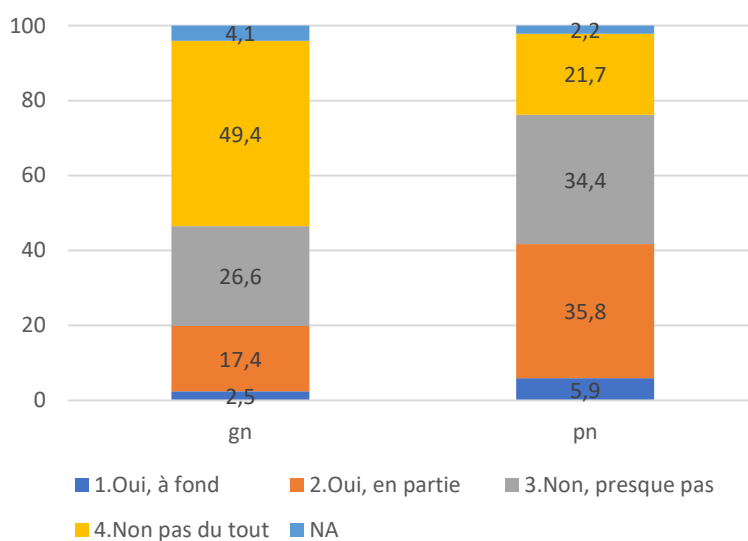
Q55a Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets que vous avez étudiés au cours de votre formation donnée par la police ou la gendarmerie ?

La non-discrimination (%)

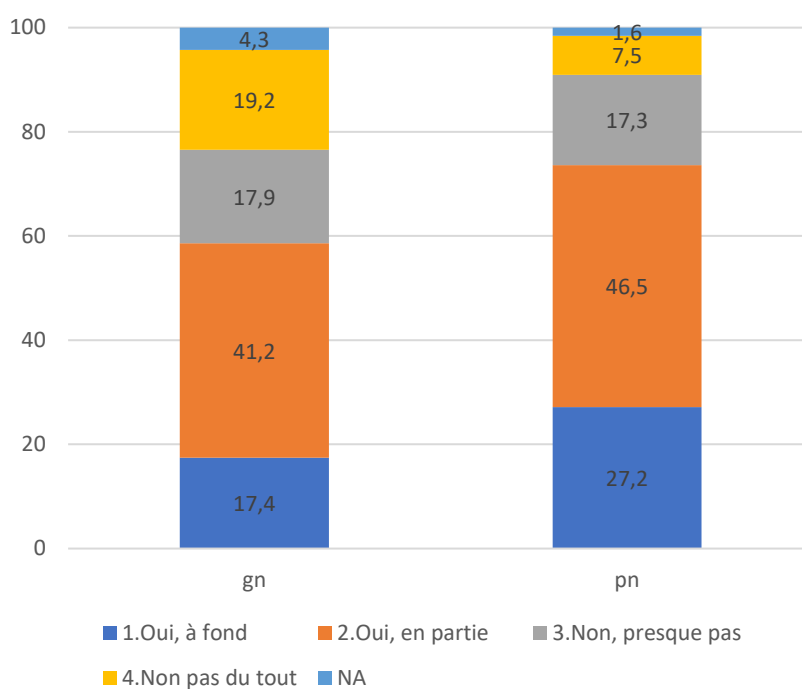


Q55b Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets que vous avez étudiés au cours de votre formation donnée par la police ou la gendarmerie ?

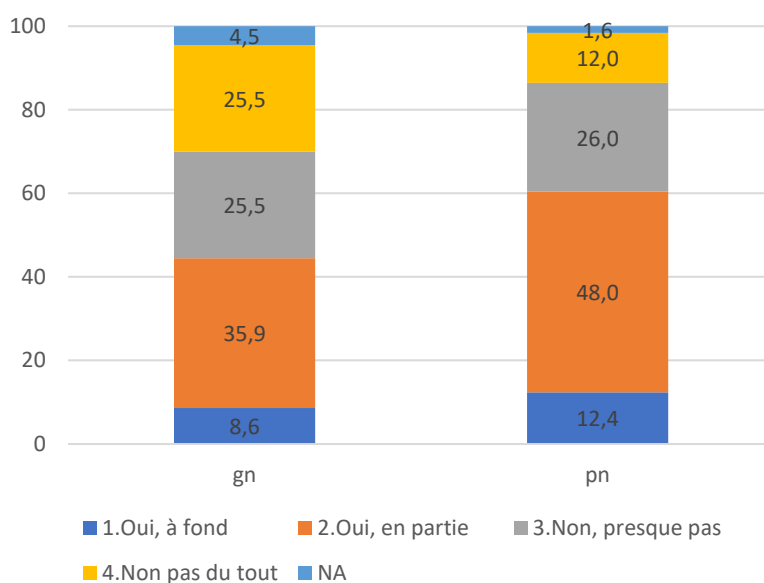
Le droit des réfugiés et des étrangers (%)



Q55c Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets que vous avez étudiés au cours de votre formation donnée par la police ou la gendarmerie ?
Le droit des mineurs (%)

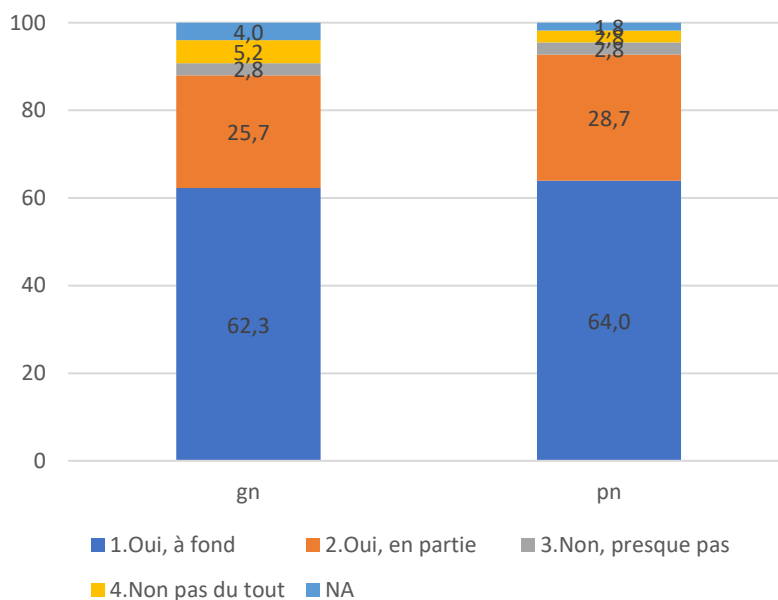


Q55d Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets que vous avez étudiés au cours de votre formation donnée par la police ou la gendarmerie ?
Les droits civiques, la liberté d'expression (%)



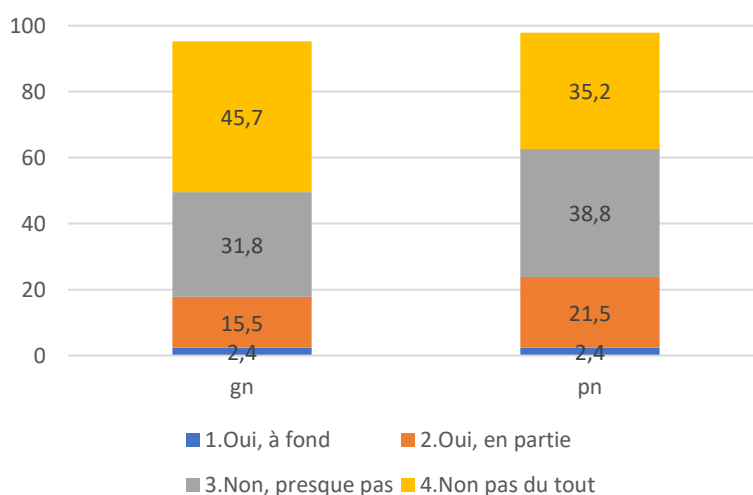
Q55e Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets
que vous avez étudiés au cours de votre
formation donnée par la police ou la
gendarmerie ?

Les règles d'utilisation de la force (%)



Q55f Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets
que vous avez étudiés au cours de votre
formation donnée par la police ou la
gendarmerie ?

Les droits sociaux, économiques, et culturels
(%)



3. Rapport au public : expériences et opinions

Nous avons souhaité aborder les expériences que les policiers et gendarmes pouvaient avoir avec les publics (la dimension des croyances, conceptions du travail sera abordé dans le 4. « Conceptions du métier »). Il nous semble d'abord essentiel d'ancrer nos

analyses dans les pratiques quotidiennes des policiers et gendarmes : les insultes et agressions verbales, les affrontements physiques, ou encore les plaintes dont ils peuvent faire l'objet, mais aussi les remerciements dont ils peuvent être l'objet ou encore leur participation à des réunions avec des habitants, élèves ou élus. Deuxièmement, il nous semblait essentiel de mesurer si les agents étaient confrontés à des expériences humaines dramatiques (blessures, voire décès). Troisièmement, nous avons également interrogé les peurs et inquiétudes qui marquent le travail policier. Quatrièmement, les représentations des attentes des citoyens dont policiers et gendarmes sont porteurs semblent cruciales, tout comme la confiance qu'ils peuvent porter aux citoyens de « bien » se comporter ou encore les croyances qu'ils ont l'opinion générale du public vis-à-vis de la police et de la gendarmerie. Nous abordons ces quatre dimensions successivement.

3.1. Expériences positives et négatives

Nous avons donc tenté de mesurer l'intensité et la fréquence des expériences négatives et positives avec le public. La question 35 permet de mesurer la fréquence des insultes et agressions verbales (35a, b, c) ainsi que des échanges physiques (35d, e). Les questions 39 (« Depuis un mois, avez-vous dû vous affronter physiquement un suspect qui résistait à une interpellation ? ») et 40 (« Depuis un an, une personne avec qui vous avez interagi parmi le public dans le cadre de votre travail vous a blessé (40a), tiré dessus (40b) ») mesurent quant à elle l'intensité des confrontations physiques.

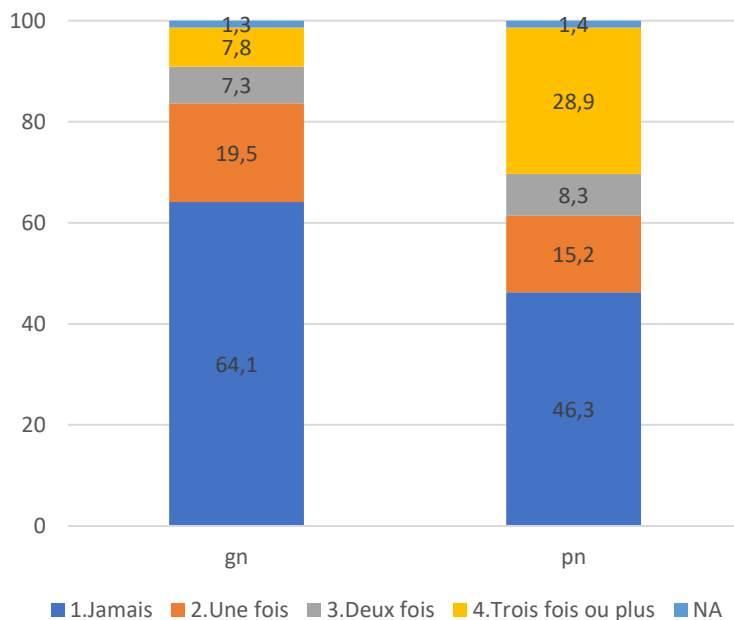
Plusieurs observations ressortent. Les insultes et agressions verbales sont régulières, même si elles ne sont pas quotidiennes : 40.8 % des répondants ont été insultés ou agressés verbalement au moins une fois lors du dernier mois (Q35a). Les confrontations physiques sont plus rares : par exemple, 13.1 % des répondants ont été poussés ou bousculés lors du dernier mois (Q35d). Une toute petite minorité a été blessée au point d'aller en salle d'opération au cours de la dernière année (0.7 %) (Q40a).

Sur chacun de ces points, des contrastes réguliers apparaissent entre gendarmes et policiers : les premiers répondent systématiquement avoir été moins insultés, moins agressés, moins bousculés que leurs collègues policiers, avec un différentiel généralement de 8 à 15 points : 64.1 % des gendarmes n'ont par exemple jamais été insultés ou agressés verbalement au cours du dernier mois contre 46.3 % des policiers (Q35a), 88.1 % des gendarmes n'ont jamais été poussés ou bousculés contre 78.7 % des policiers (Q35d). Peu de différences apparaissent en revanche quant aux faits les plus graves : le fait d'avoir été l'objet de tirs d'armes à feu est aussi peu fréquent chez policiers et gendarmes (0.2 %) (Q40b).

En complément, nous avons également tenté de mesurer les interactions positives, en les interrogeant sur les remerciements dont ils ont pu être l'objet. Les réponses laissent apparaître que de telles situations sont assez répétées : 70.8 % des répondants l'ont été au moins une fois lors du dernier mois, avec un différentiel légèrement favorable aux policiers (73.2 % contre 69.7 % pour les gendarmes) (Q42).

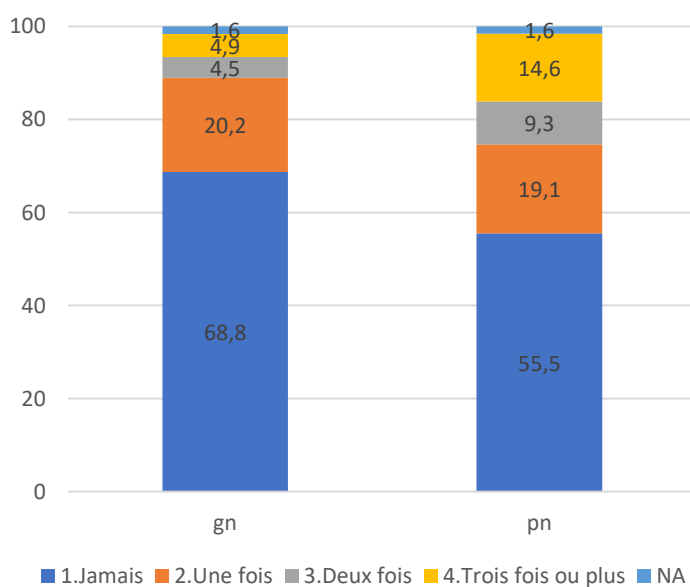
Q35a Est-ce que, au cours du dernier mois, une personne appartenant au public avec qui vous avez interagi dans le cadre de votre travail vous a ?

Insulté, agressé verbalement (%)



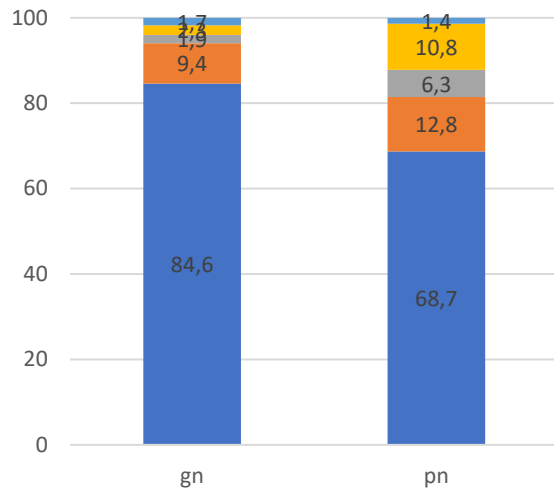
Q35b Est-ce que, au cours du dernier mois, une personne appartenant au public avec qui vous avez interagi dans le cadre de votre travail vous a ?

S'est plaint de vous, ou vous a dit quelque chose comme « vous allez entendre parler de moi » (%)



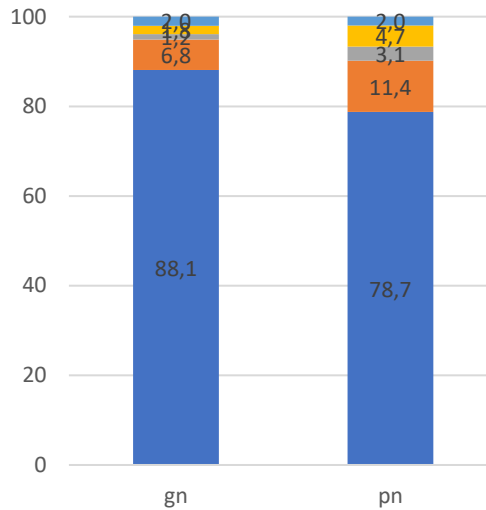
Q35c Est-ce que, au cours du dernier mois, une personne appartenant au public avec qui vous avez interagi dans le cadre de votre travail vous a ?

Menacé explicitement, vous ou votre famille (%)

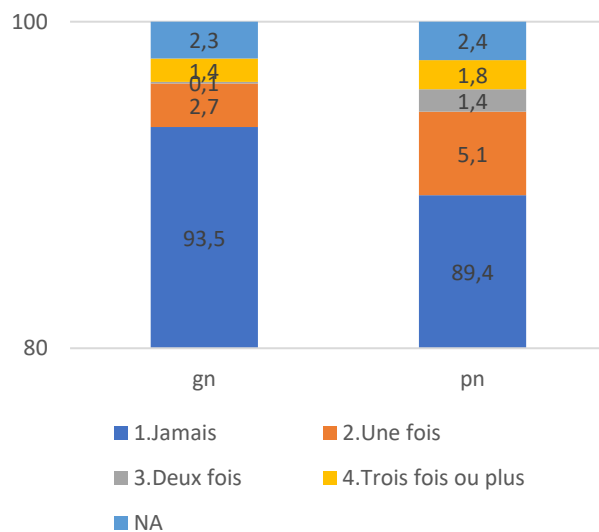


Q35d Est-ce que, au cours du dernier mois, une personne appartenant au public avec qui vous avez interagi dans le cadre de votre travail vous a ?

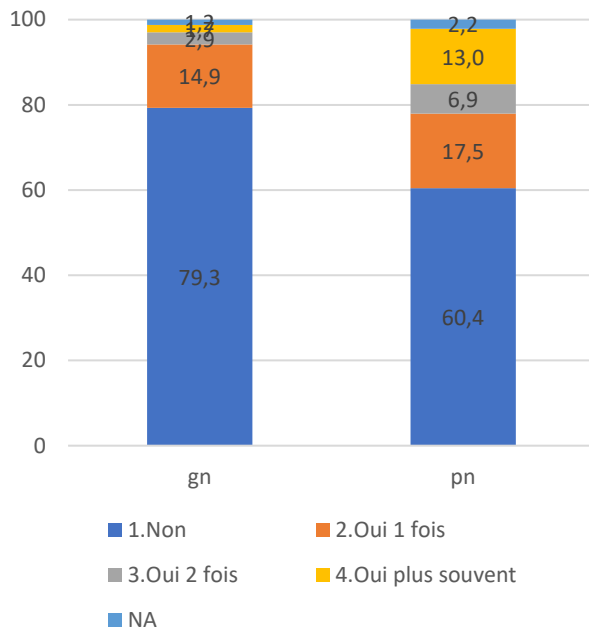
Vous a poussé, bousculé (%)



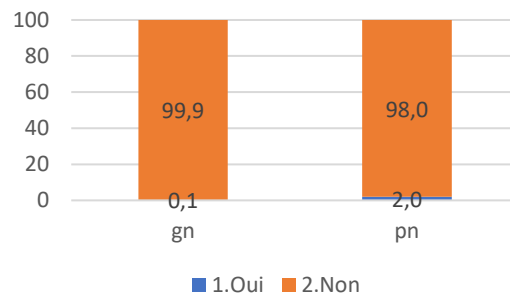
Q35e Est-ce que, au cours du dernier mois, une personne appartenant au public avec qui vous avez interagi dans le cadre de votre travail vous a ?
Vous a frappé avec le poing ou le pied (%)



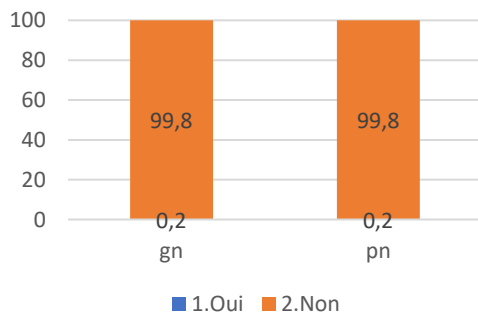
Q39 Depuis un mois, avez-vous dû vous affronter physiquement un suspect qui résistait à une interpellation ? (%)



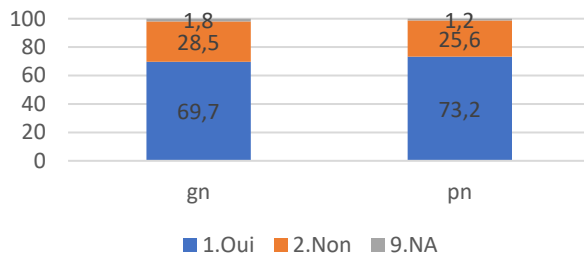
Q40a Depuis un an, une personne avec qui vous avez interagi parmi le public dans le cadre de votre travail : Vous a blessé au point que vous deviez aller en salle d'opération subir une intervention chirurgicale (%)



Q40b Depuis un an, une personne avec qui vous avez interagi parmi le public dans le cadre de votre travail : Vous a tiré dessus avec une arme à feu (%)

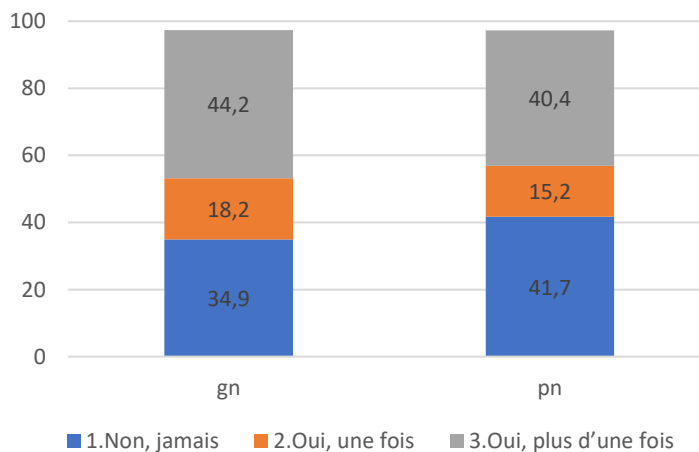


Q42 Au cours du dernier mois, avez-vous été personnellement remercié(e) par une personne de la population alors que vous étiez en train de travailler ? (%)



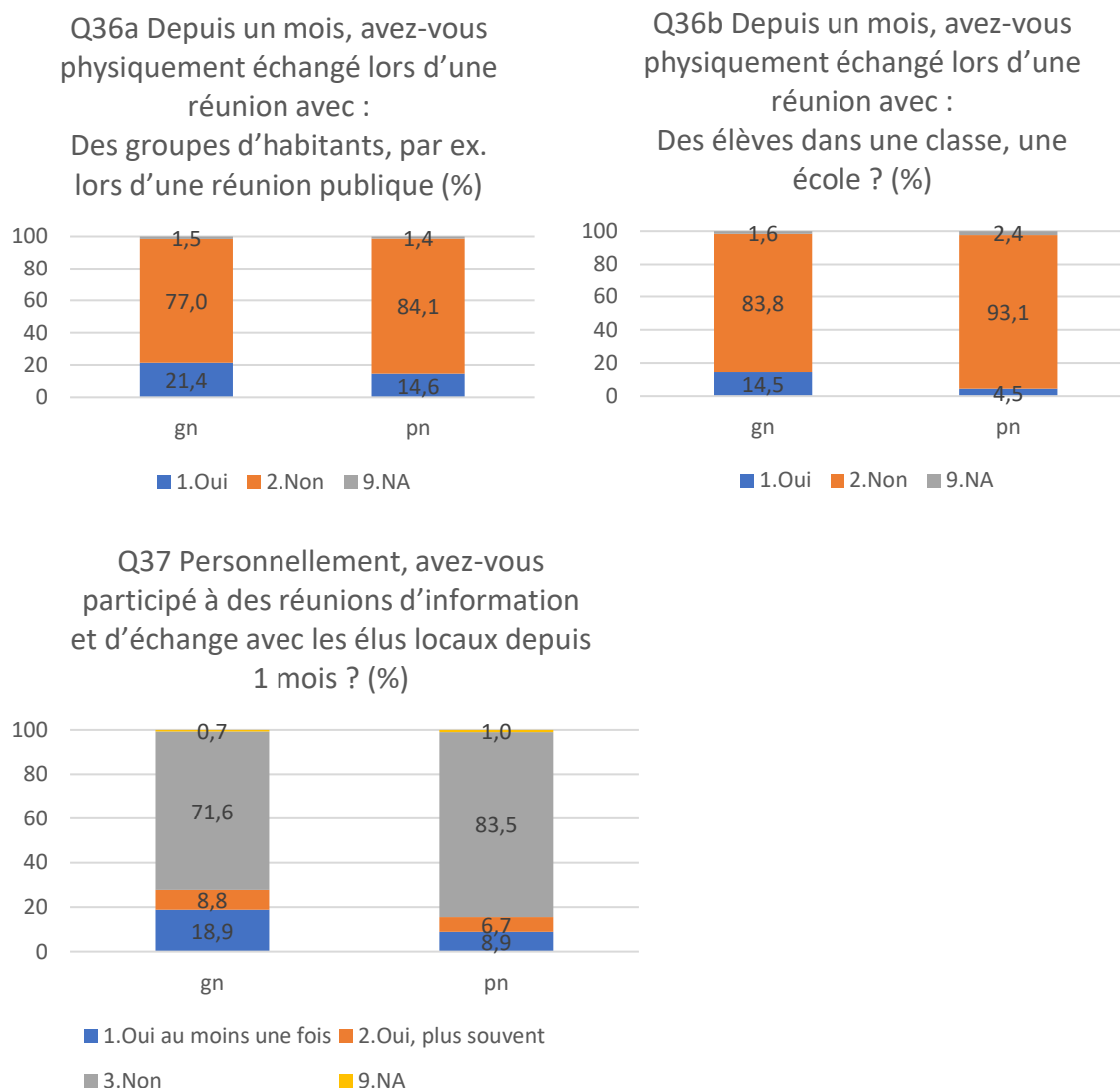
Au-delà des expériences positives ou négatives, une autre dimension concerne ce dont les policiers peuvent être les témoins. Du fait de leur activité, ils sont en effet confrontés à la misère et à la violence au quotidien. Nous voulions mesurer dans quelle mesure les policiers et gendarmes avaient été exposés à des situations humaines dramatiques (Q41, « Depuis un an, avez-vous dû personnellement intervenir dans une situation où une personne était très grièvement blessée, ou même décédée, et ce quelle qu'en soit la cause ? »). Il apparaît ici qu'une majorité d'entre eux l'ont été : 59.9 % (dont 43 % plusieurs fois).

Q41 Depuis un an, avez-vous dû personnellement intervenir dans une situation où une personne était très grièvement blessée, ou même décédée, et ce quelle qu'en soit la cause ? (%)



Un autre registre concerne cette fois-ci le moment et le cadre des relations. Est-ce que les policiers et gendarmes rencontrent les individus en dehors de l'espace public : dans les écoles, dans les réunions publiques ou encore avec des élus locaux ? Ces dimensions sont importantes parce qu'il s'agit de situations d'interactions se déroulant en dehors du cadre des interventions policières habituelles. Deux conclusions en

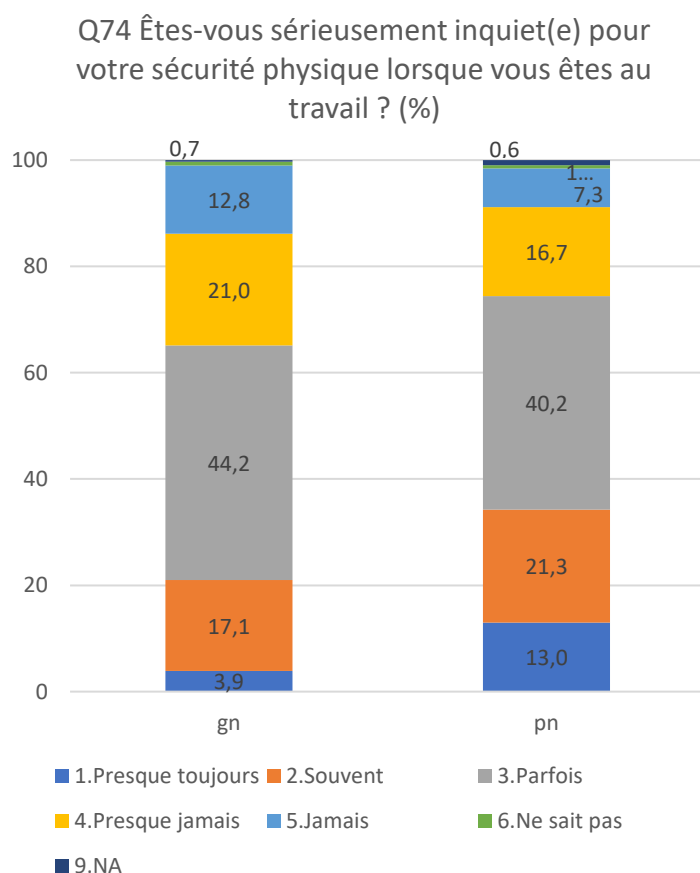
ressortent. La première est que seulement 17.6 % des répondants ont eu des échanges en réunion avec des groupes d'habitants lors du dernier mois (Q36a), 10.2 % avec des élèves (Q36b), 14.2 % avec des élus locaux (Q37), ce qui traduit un niveau d'échanges hors interventions relativement faible. Deuxième observation : les écarts sont systématiques entre policiers et gendarmes, par exemple 21.4 % des gendarmes ayant répondu ont eu au moins une réunion avec des groupes d'habitants au cours du dernier mois contre 14.6 % des policiers.



3.2.Peurs et inquiétudes

A côté des expériences, nous avons également abordé les perceptions plus subjectives que les policiers et les gendarmes ont de leur environnement, et en l'occurrence, les inquiétudes quant à leur sécurité physique (Q74). En moyenne, deux-tiers des répondants (68.3 %) sont presque toujours (7 %), souvent (18.5 %) ou parfois (42.8 %) inquiets quant à leur sécurité physique lorsqu'ils sont au travail. Ici encore, on observe des écarts substantiels entre gendarmes et policiers, notamment en ce qui concerne

ceux qui sont presque toujours ou souvent inquiets : 21 % pour les gendarmes, 34.3 % pour les policiers.

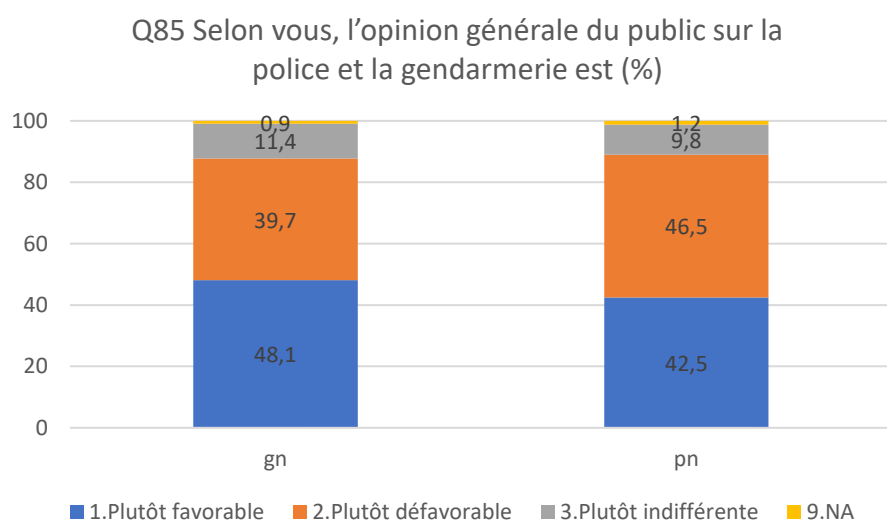
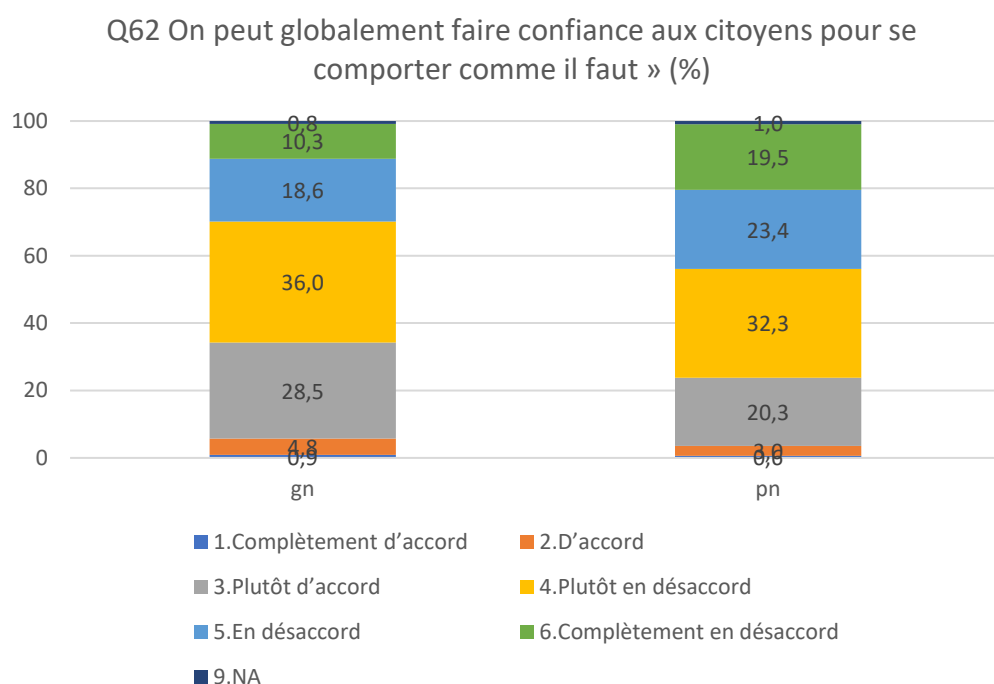


3.3.Opinions sur les attentes des citoyens

Cette dernière série de questions porte sur le jugement général porté sur les citoyens et les attentes de ces derniers. Une première dimension porte sur la confiance qu'ils peuvent avoir dans les citoyens de « bien » se comporter (Q62) ou encore les croyances qu'ils ont l'opinion générale du public vis-à-vis de la police et de la gendarmerie (Q85). On notera ici des positions sceptiques chez les gendarmes et, a fortiori, chez les policiers : seulement 23.8 % des policiers et 34.2 % des gendarmes sont « complètement d'accord », « d'accord », ou « plutôt d'accord » avec l'affirmation selon laquelle « on peut globalement faire confiance aux citoyens pour se comporter comme il faut ».

Il est intéressant de regarder la question dans l'autre sens : gendarmes et policiers pensent-ils que le public a une bonne opinion de la police et de la gendarmerie ? On sait que selon les enquêtes d'opinion, les résultats varient entre 59% et 75 % en moyenne (Maillard et al., 2020 ; Roché, 2023), avec régulièrement un différentiel favorable pour la gendarmerie. La question 85 permet de l'aborder : « selon vous, l'opinion générale du public sur la police et la gendarmerie est à 48.1 % favorable pour

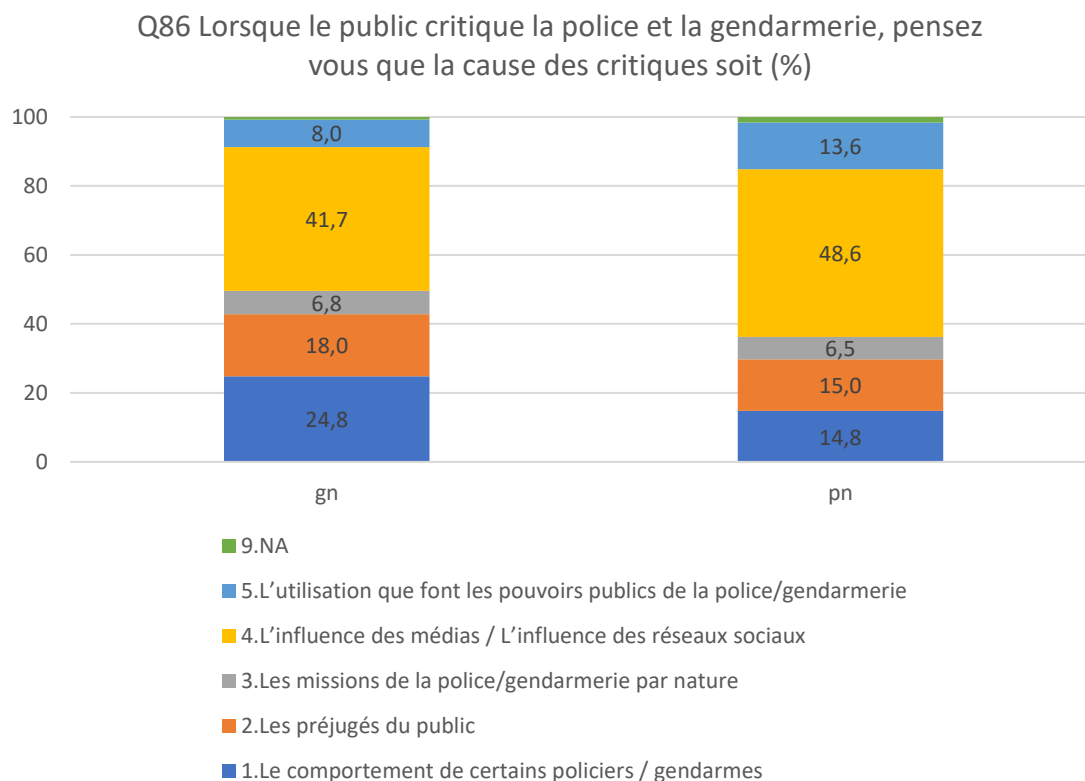
les gendarmes (contre 42.5 % pour les policiers)⁸. Dans l'ensemble, ces réponses traduisent à nouveau un certain scepticisme quant aux relations avec le public.



Une seconde façon d'aborder cette question est celle du jugement sur les critiques portées par le public sur la police et la gendarmerie (Q86) : est-ce que ces critiques relèvent de biais véhiculés par les médias ? Des préjugés du public ou encore des comportements de certains policiers et gendarmes ? On notera que l'influence des médias est ici considérée comme notable (41.7 % pour la GN, 48.6 % pour la police),

⁸ Le questionnaire ne distinguait pas police et gendarmerie. Il serait intéressant de poursuivre en ayant des questions spécifiques sur l'une et l'autre des institutions (en donnant la possibilité aux gendarmes de ne répondre que pour la gendarmerie et aux policiers que pour la police).

devant le comportement des certains policiers et gendarmes (24.8 % pour les gendarmes, 14.8 % pour les policiers).



4. Conceptions du métier

Cette quatrième partie s'adresse aux conceptions du métier et idéologies professionnelles (Coulangeon et al., 2012). Nous avons ici un ensemble large de questions qui renvoient à plusieurs aspects : le « traitement juste », les conceptions plus ou moins répressives du métier, le rapport à l'usage de la force, le rapport au droit, et enfin les jugements relatifs aux priorités du travail policier.

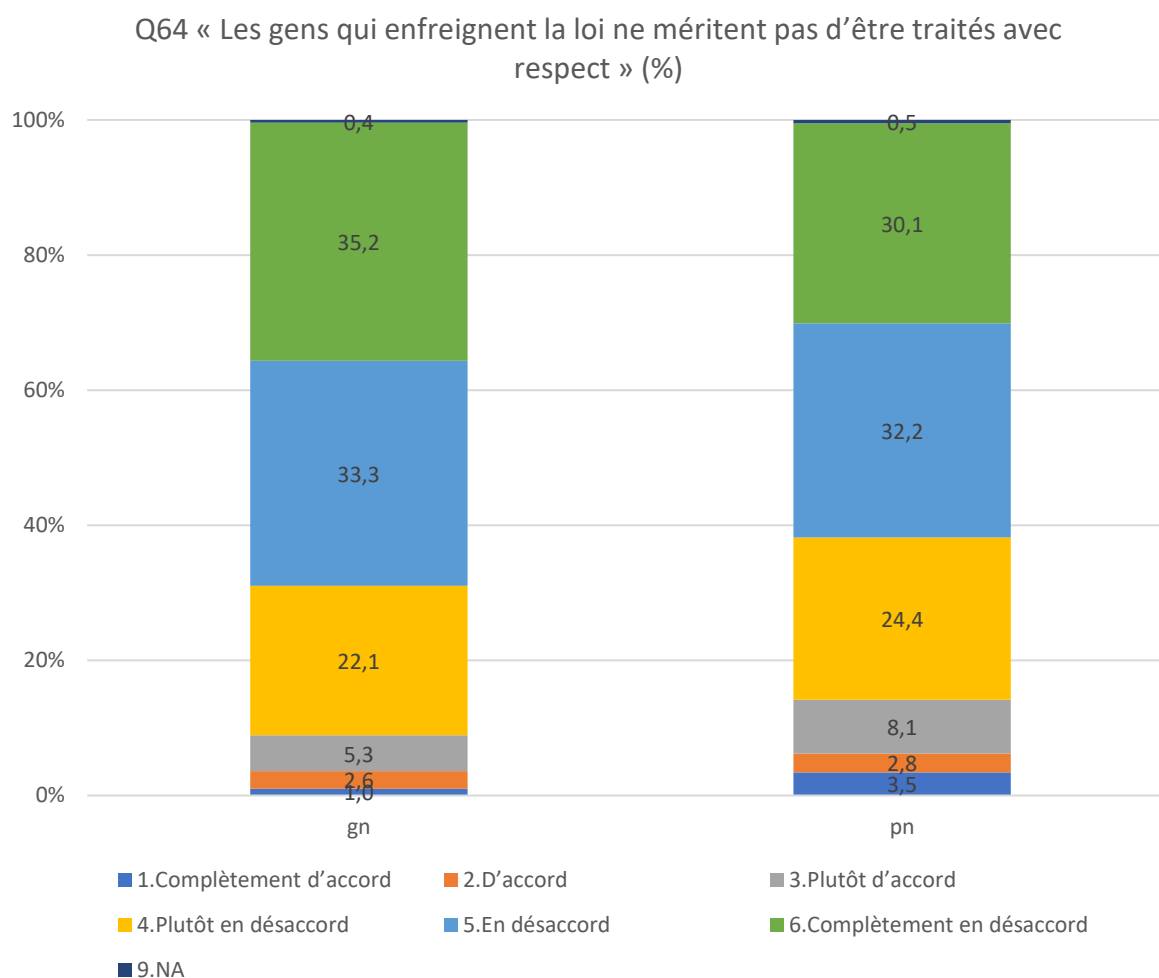
4.1. Rapport au traitement juste

Comme on le sait, les travaux dits de « procedural justice » (Tyler & Huo, 2012) ou du « traitement juste » ont souligné que la légitimité des forces est conditionnée par des comportements appropriés (écoute, respect, neutralité, confiance) plus que par les résultats de l'action policière elle-même. Quatre dimensions sont distinguées dans ces travaux : écoute (les agents considèrent-ils important d'écouter ce que les citoyens ont à dire), respect (les agents considèrent-ils important de traiter les personnes avec respect et dignité ?), impartialité (les agents considèrent-ils central de traiter les différents segments du public de façon équitable ?) et confiance (considèrent-ils qu'ils peuvent faire confiance à la population ?). Interroger les attitudes se justifiait alors simplement : si les agents n'adhèrent pas à des valeurs qui facilitent ce traitement juste, il est complexe de songer à améliorer leurs relations avec le public. Nous proposons

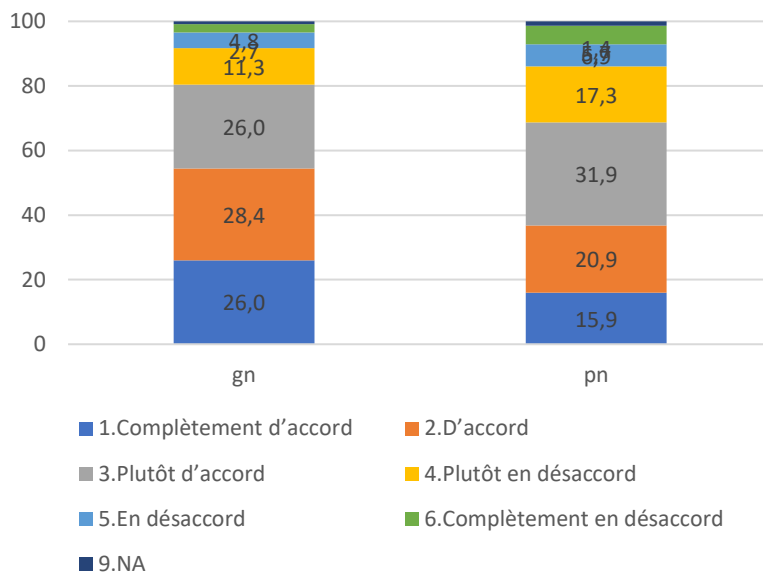
ici de décomposer la justice procédurale en trois dimensions (le respect, l'écoute, l'explication), que nous allons aborder successivement.

Trois questions permettent d'aborder le respect, en s'interrogeant sur le respect dont peuvent bénéficier des usagers indépendamment du respect dont ils témoignent eux-mêmes à la police/gendarmerie (Q65), le respect dont doivent bénéficier des gens ayant enfreint la loi (Q64), ou en questionnant le dilemme potentiel entre politesse et agressivité dans certains territoires (Q80).

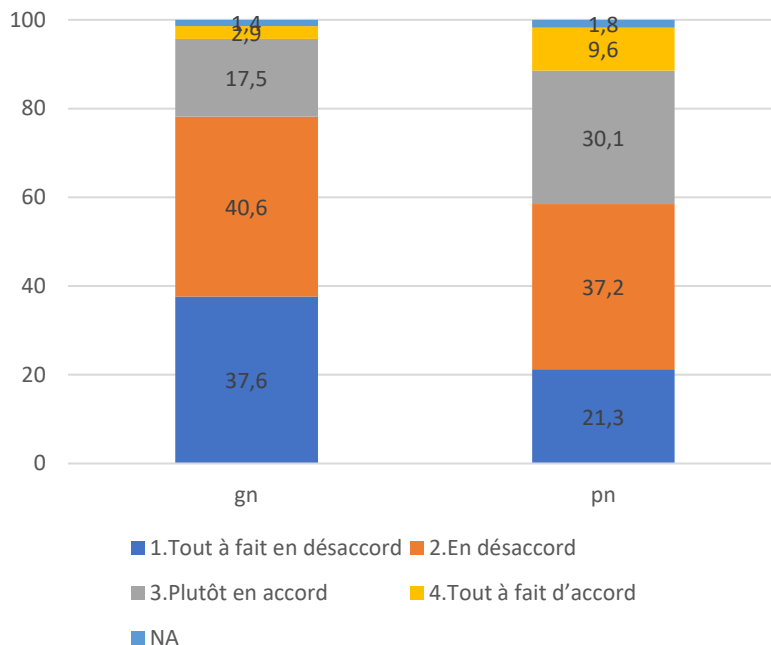
Plusieurs observations apparaissent : d'abord, ce sont des attitudes principalement respectueuses qui ressortent, et ce quels que soient les usagers. Par exemple, en moyenne, 76.4 % sont d'accord (« complètement », « d'accord », « plutôt ») avec l'affirmation selon laquelle « les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police et gendarmerie » (Q65) ; 71.2 % sont en désaccord (31.5% « tout à fait », 39.7 % « en désaccord ») avec la phrase « dans certaines parties du territoire où vous travaillez, il est plus efficace pour un agent d'être agressif que poli ». Ensuite, on observe des écarts d'une quinzaine de points entre les répondants gendarmes et policiers : à la question des mérites respectifs de l'agressivité et de la politesse dans certains territoires, par exemple, 37.6 % des gendarmes sont tout à fait en désaccord contre 21.3 % des policiers (Q80).



Q65 « Les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police/gendarmerie » (%)

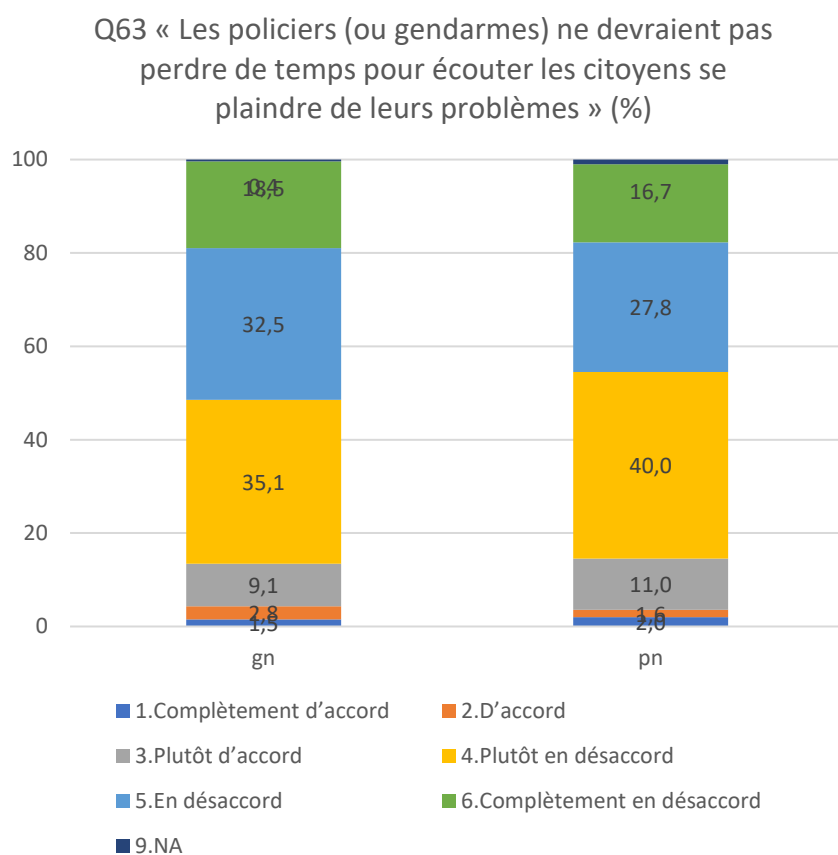


Q80 Êtes-vous en accord ou en désaccord avec la phrase suivante : dans certaines parties du territoire où vous travaillez, il est plus efficace pour un agent d'être agressif que poli. (%)



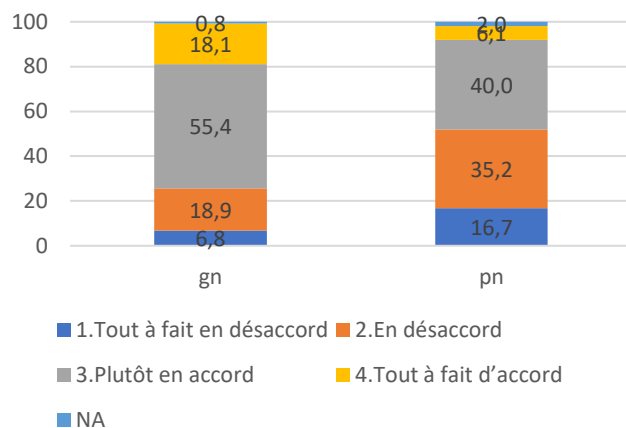
Un deuxième aspect concerne l'écoute. Une conception professionnelle étroite privilégie une attitude où le policier n'a pas besoin d'écouter ; c'est lui qui sait. Cette question de l'écoute a été abordée au travers de trois questions : le temps consacré (Q63), l'utilité du recueil des attentes des élus (Q75a) et des habitants (Q75c). Les questions relatives à l'écoute laissent apparaître un désaccord global (17.9 %

« complètement », 30.9 % « en désaccord ») avec l'idée selon laquelle « les policiers/gendarmes ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs problèmes ». Une différence apparaît cependant entre le fait de recueillir régulièrement les attentes des habitants, perçu majoritairement favorablement (85.8 % « complètement » ou « plutôt d'accord »), et recueillir régulièrement les attentes des élus, considéré moins positivement (61.6 % « complètement » ou « plutôt d'accord »). Sur ce dernier aspect, l'écart entre policiers et gendarmes est net : si les répondants gendarmes sont majoritairement favorables (73.6 % « plutôt » ou « tout à fait en accord »), ce n'est pas le cas des policiers (46.1 % « plutôt » ou « tout à fait en accord »).



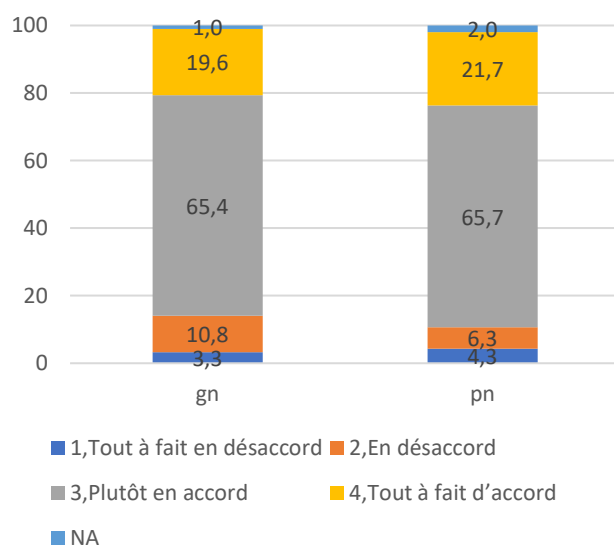
Q75a Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait :

Recueillir régulièrement les attentes des élus afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)



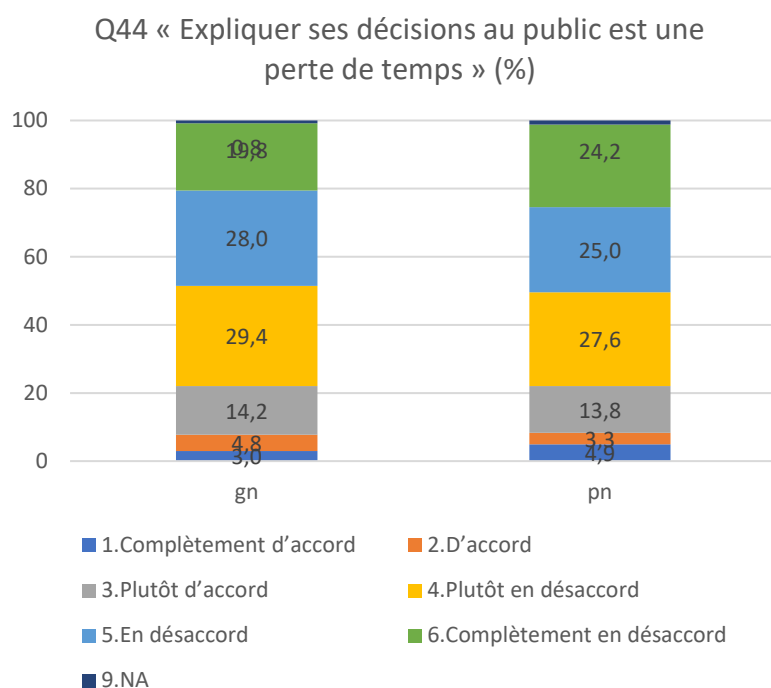
Q75c Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait :

Recueillir régulièrement les attentes des habitants afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)

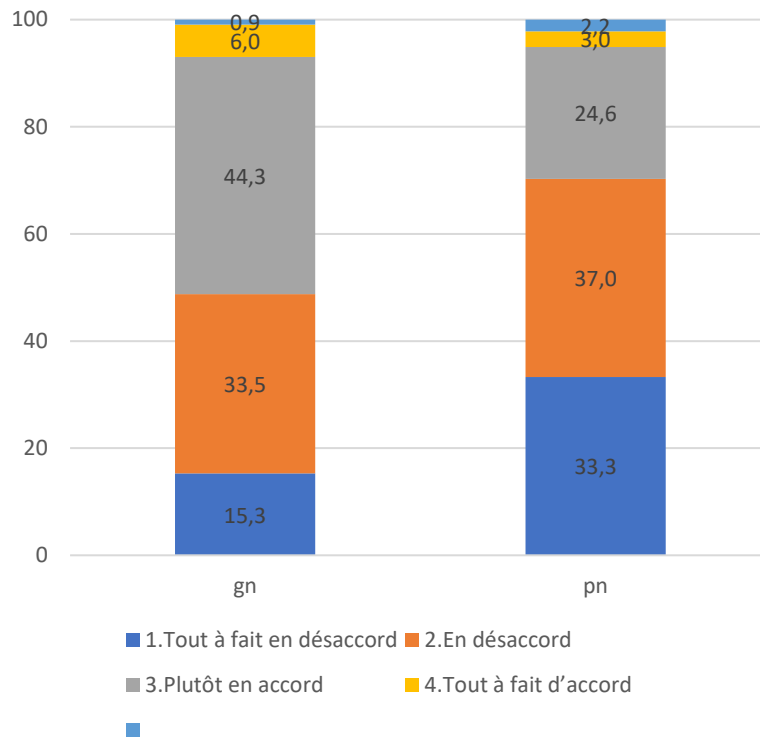


Enfin, l'explication aborde la question de la communication de façon complémentaire : non seulement le policier peut écouter, mais il peut également expliquer ces décisions. Ici encore, une conception étroite du métier peut laisser penser que le policier doit décider sans avoir besoin de justifier sa décision. Trois questions ont permis d'aborder cet enjeu : l'usage du temps (Q44), l'information et justification des élus locaux (Q75b), des habitants (Q75d).

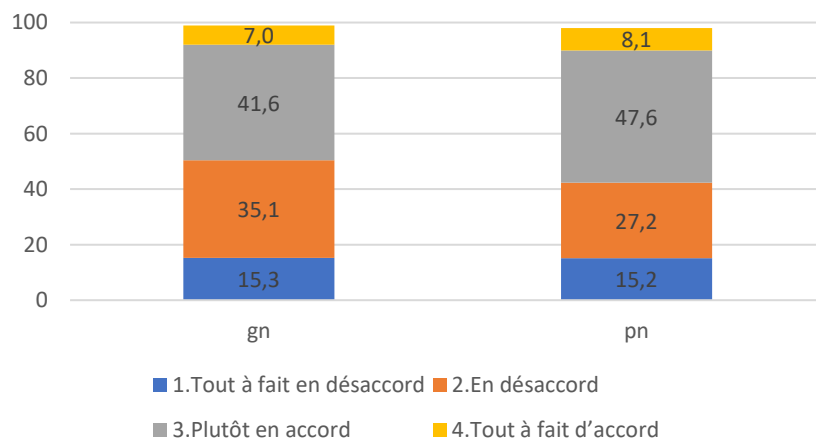
Ces questions reçoivent des réponses contrastées. D'un côté, les répondants, policiers ou gendarmes, sont globalement en désaccord avec l'idée selon laquelle « Expliquer ses décisions au public est une perte de temps » (49.9 % plutôt ou complètement en désaccord, sachant que cette question reçoit beaucoup de non-réponses : 28.3 %). En revanche, ils sont beaucoup plus circonspects quant au fait de devoir informer et justifier de leur action devant les habitants (47.3 % « tout à fait » ou « en désaccord »), et, encore plus, devant les élus (57.4 % « tout à fait » ou « en désaccord ») dans les territoires où ils travaillent. Sur la question relative au fait de rendre compte aux élus (75C), les écarts sont particulièrement prononcés entre gendarmes et policiers (50.3 % « plutôt » ou « tout à fait » en accord pour les gendarmes, 27.6 % pour les policiers).



Q75b Pour vous, dans le territoire où il travaille,
le policier / le gendarme devrait :
Informier et justifier son action devant les élus
locaux (%)



Q75d Pour vous, dans le territoire où il travaille, le
policier / le gendarme devrait :
Informier et justifier son action devant les habitants
du quartier ou de la commune (%)



4.2. Conception plus ou moins répressive du métier

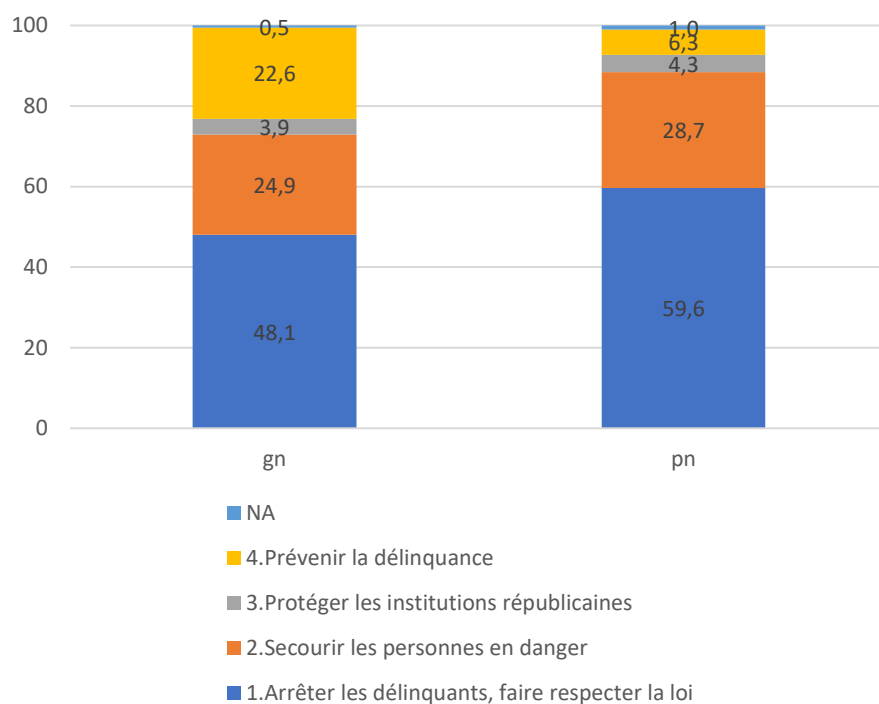
Pour aborder la conception plus ou moins répressive du métier, nous avons retenu d'abord des questions, reprises du questionnaire de D. Monjardet C. Gorgeon (2005), qui portent sur la mission première du policier ou du gendarme (Q43, « Selon vous quelle est la mission première du policier ou du gendarme ? ») mais aussi sur les

explications privilégiées de la délinquance (Q66 « Selon vous, la délinquance est principalement due », Q67 « et en second ? »).

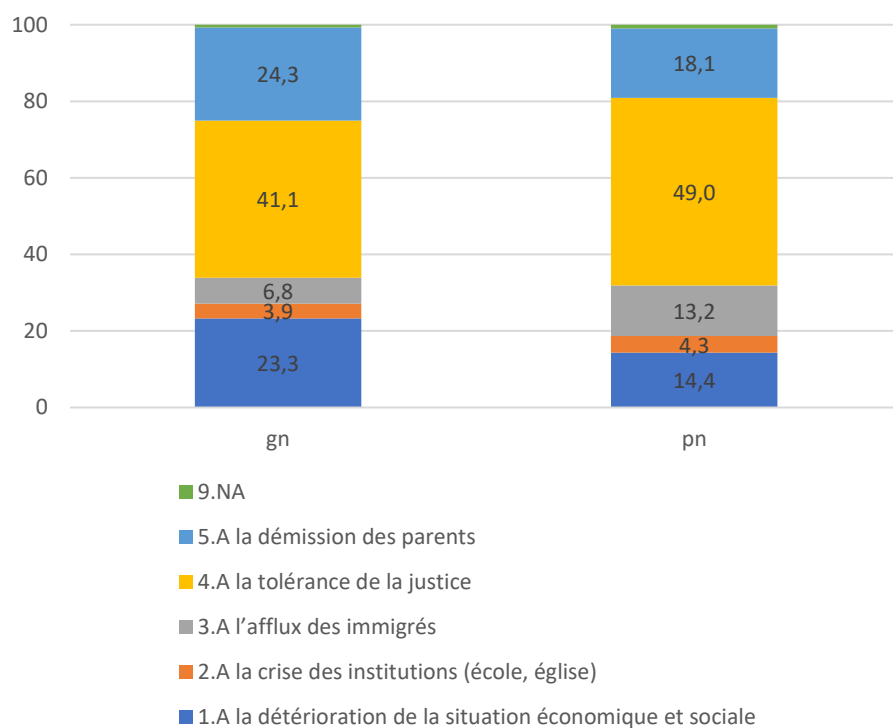
Nous avons ajouté deux questions concernant l'efficacité des méthodes répressives. La première est relative à la perception de l'efficacité des contrôles pour la sécurité d'un territoire (Q78), la seconde à la perception de l'efficacité de la répression des consommateurs de cannabis pour lutter contre le trafic de stupéfiants (Q79). Ces deux questions permettent de mesurer la croyance en l'efficacité de mesures répressives ordinaires.

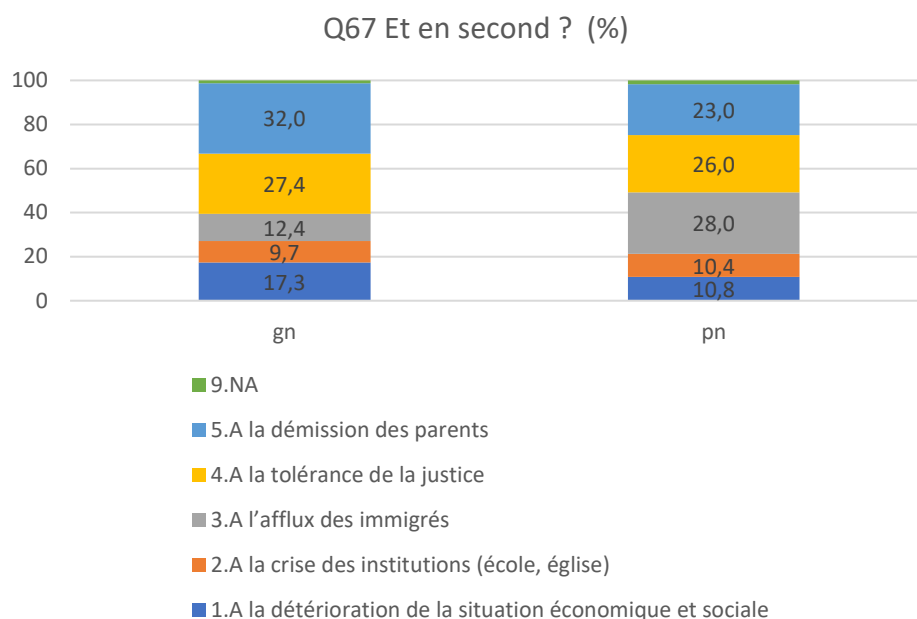
Ce sont des conceptions privilégiant la dimension répressive du métier policier qui dominant : 53.3 % des répondants estiment que la mission première consiste à arrêter les délinquants et faire respecter la loi (Q43). De la même manière, pour expliquer la délinquance, la « tolérance de la justice » est citée comme la première raison (43.5 % en moyenne), loin devant la démission des parents (22.3 %) et la détérioration de la situation économique et sociale (19.4 %) (Q66). Les contrastes entre répondants policiers et gendarmes n'en restent pas moins évidents : si les policiers sont 59.6 % à privilégier l'arrestation des délinquants comme mission prioritaire, ils ne sont que 48.1 % des gendarmes. Surtout, si 22.6 % des gendarmes considèrent que la mission première est de prévenir la délinquance, ils ne sont que 6.3 % chez les policiers (Q43). Quant à la tolérance de la justice comme cause principale d'explication de la délinquance, ils sont 49 % des répondants policiers à le penser, contre 41.1 % des gendarmes, ces derniers accordant également plus d'importance aux causes économiques et sociales (23.3 % contre 14.4 % chez les policiers). Dans les points notables, on notera également l'importance relative de la réponse « afflux d'immigrés » comme cause de la délinquance, surtout chez les policiers (cause secondaire chez 28 % des policiers, contre 12.4 % chez les gendarmes).

Q43 Selon vous quelle est la mission première du policier ou du gendarme ? (%)



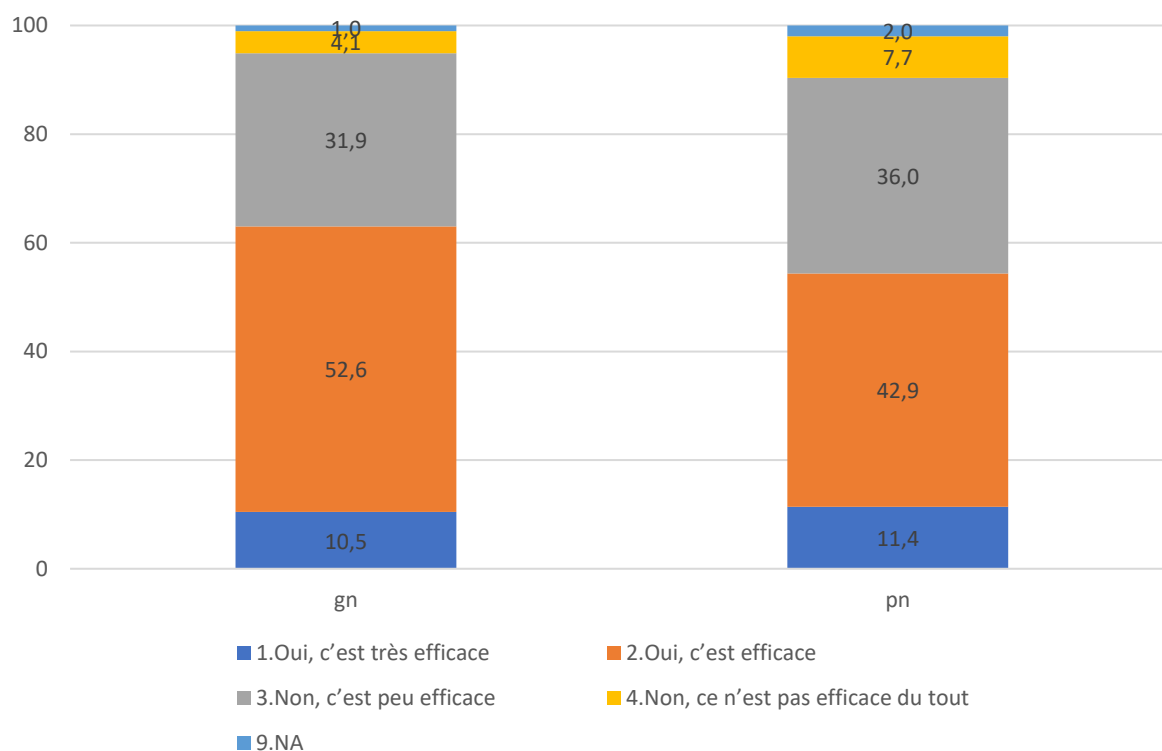
Q66 Selon vous, la délinquance est principalement due (%)



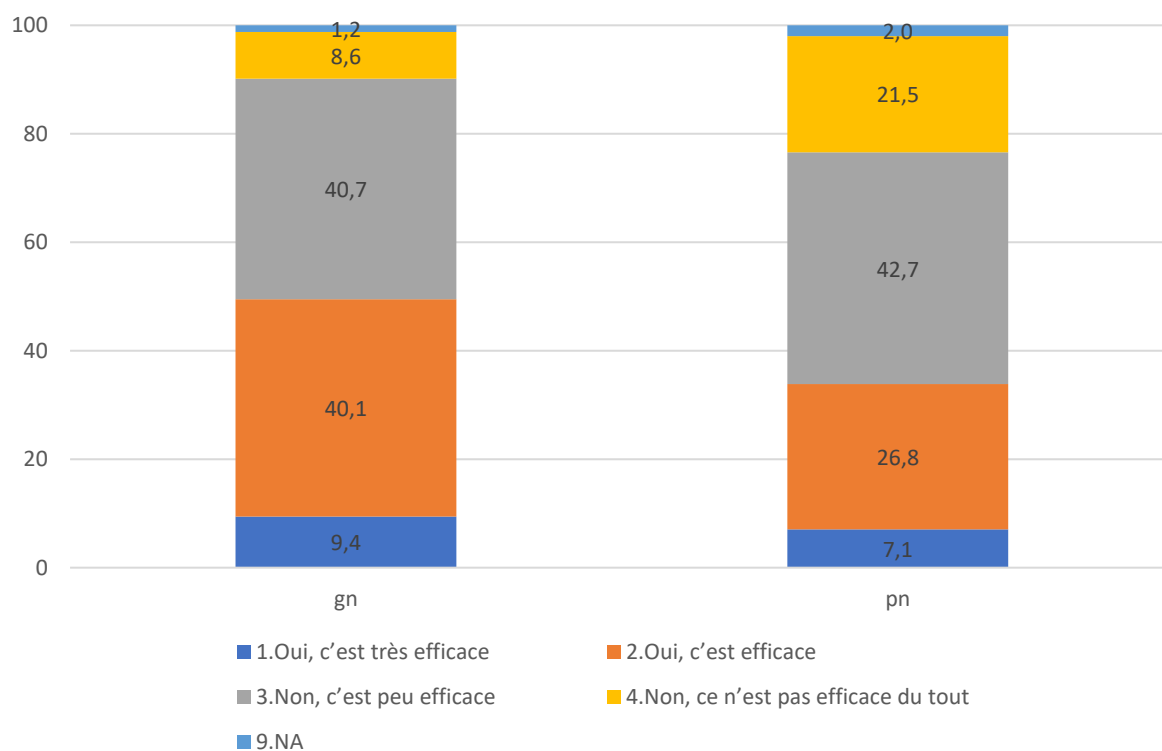


Les réponses relatives à l'efficacité des contrôles laissent poindre des points de vue très contradictoires. Pour le dire rapidement, l'efficacité des contrôles ne fait pas l'unanimité : faire des contrôles fréquents pour garantir la sécurité d'un territoire suscite des jugements opposés (59.6 % « très efficace » ou « efficace », 39.2 % « peu » ou « pas efficace »). La répression ciblée des consommateurs est même jugée plutôt pas efficace (55.6 % « peu » ou « pas efficace », contre 42.9 % « très efficace » ou « efficace »). Et ici, les rapports s'inversent : ce sont les policiers qui se montrent les plus sceptiques, notamment quant à l'efficacité des contrôles ciblés sur les consommateurs de cannabis (69.5 % peu ou pas efficace).

Q78 Faire des contrôles d'identité fréquents est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ? (%)



Q79 La répression de l'usage de stupéfiants représente une part importante de l'activité des agents. Cibler les contrôles sur les consommateurs de cannabis est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ? (%)

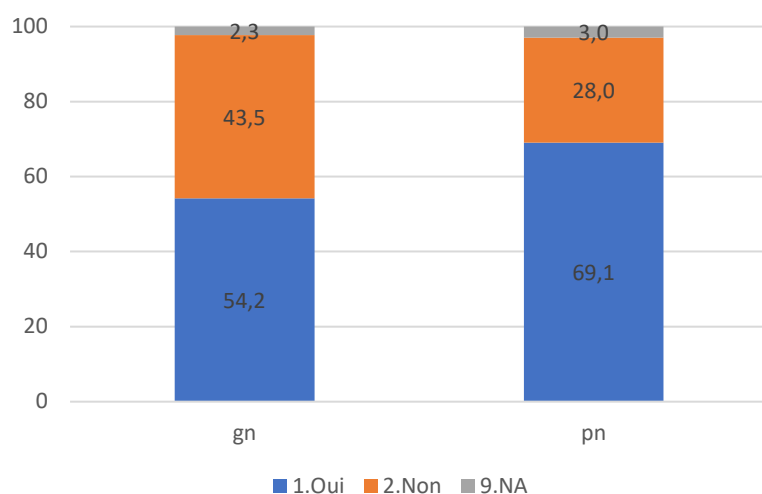


4.3. Conception de l'utilisation de la force

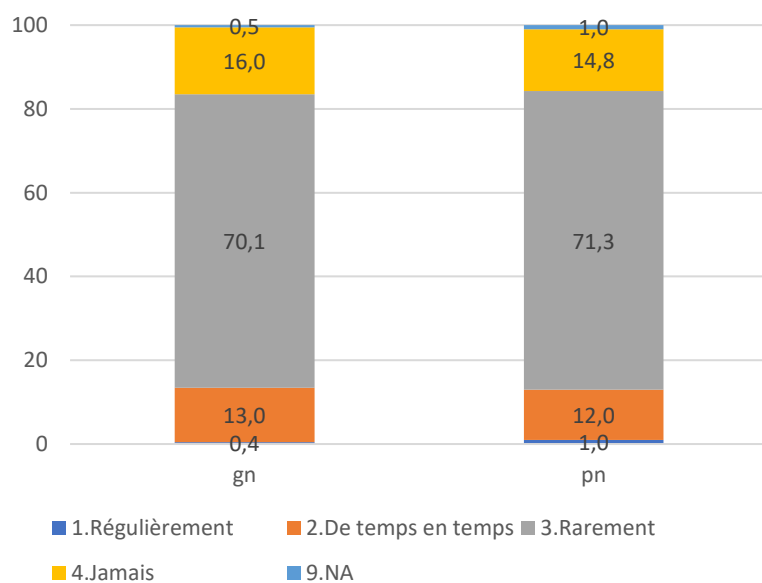
Un autre aspect est relatif à l'usage de la force et à sa légitimité aux yeux des policiers et gendarmes. Nous l'abordons au travers de quatre questions. La première concerne l'usage de la force en rapport aux textes de droit susceptibles de l'encadrer (plus de force que ce qui est prévu par les textes, Q71). La deuxième renvoie aux finalités (obtenir des aveux, Q83). La troisième évoque une mise en situation où une personne arrêtée reçoit un coup non justifié par l'un des collègues (Q87a). La dernière porte sur le jugement porté sur l'utilisation de la force (excessive ou non) par les gendarmes et les policiers en France (Q82).

Les réponses sont ici contrastées. D'un côté, l'usage de la force pour obtenir des aveux (Q83) est réprouvé : 92.3 % de réponses négatives (dont 61.3 % « non pas du tout »). Le fait de donner un coup non justifié à un suspect (Q87) est très largement considéré comme très grave ou grave (80.5 %). L'utilisation de plus de force que ce qui est prévu dans les textes (Q71) suscite plus d'oppositions : 59.8 % des répondants y sont favorables, contre 37.6 %. Enfin, gendarmes et policiers s'entendent pour considérer qu'ils ne font un usage excessif de la force que rarement (70.8 %), voire jamais (15.1 %). Deuxième observation : dans chacun des cas, les gendarmes se montrent plus enclins à considérer que l'usage de la force n'est pas légitime (par exemple, 67.2 % « pas du tout » pour les aveux, contre 49.2 % pour les policiers, ou que son usage non-nécessaire est très grave (59.7 % contre 39 % pour les policiers).

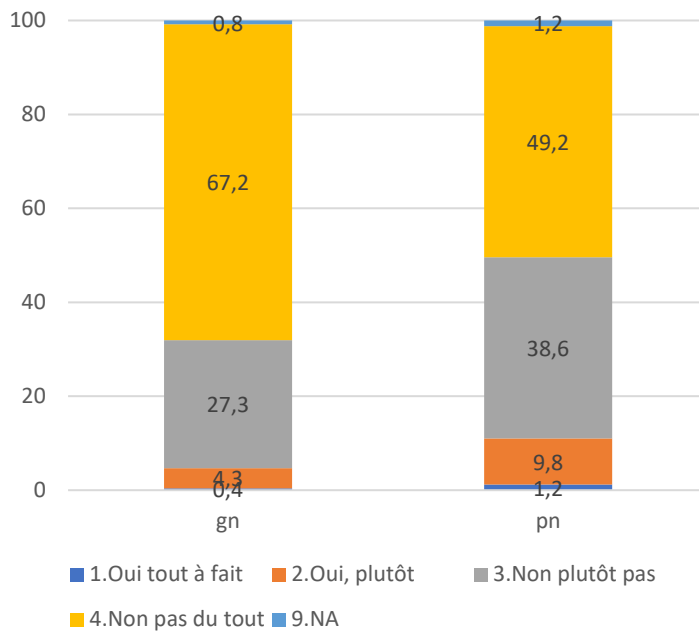
Q71 Dans certains cas, l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les règles devrait être tolérée : (%)



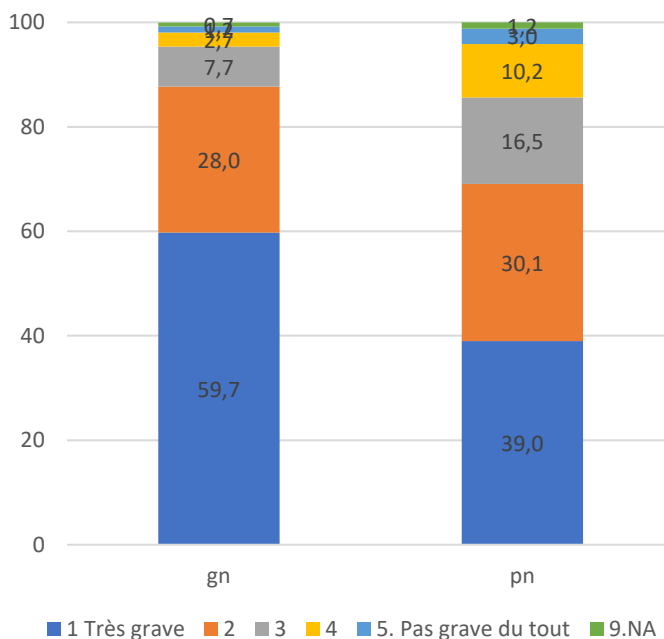
Q82 Vous personnellement, avez-vous le sentiment qu'en France, les policiers / les gendarmes font preuve d'un usage excessif de la force ? (%)



Q83 Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ? (%)



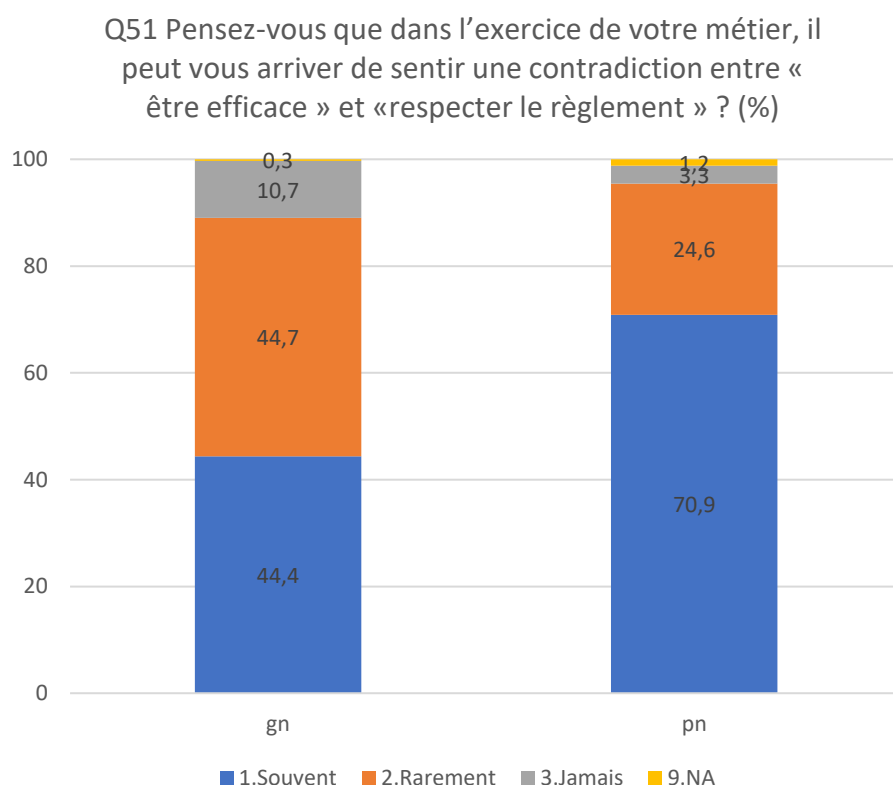
Q87a En intervenant avec un collègue masculin pour une bagarre dans un bar, une jeune policière/gendarme reçoit un coup de poing dans la figure par l'un des protagonistes. L'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule, sur le chemin, il reçoit un coup

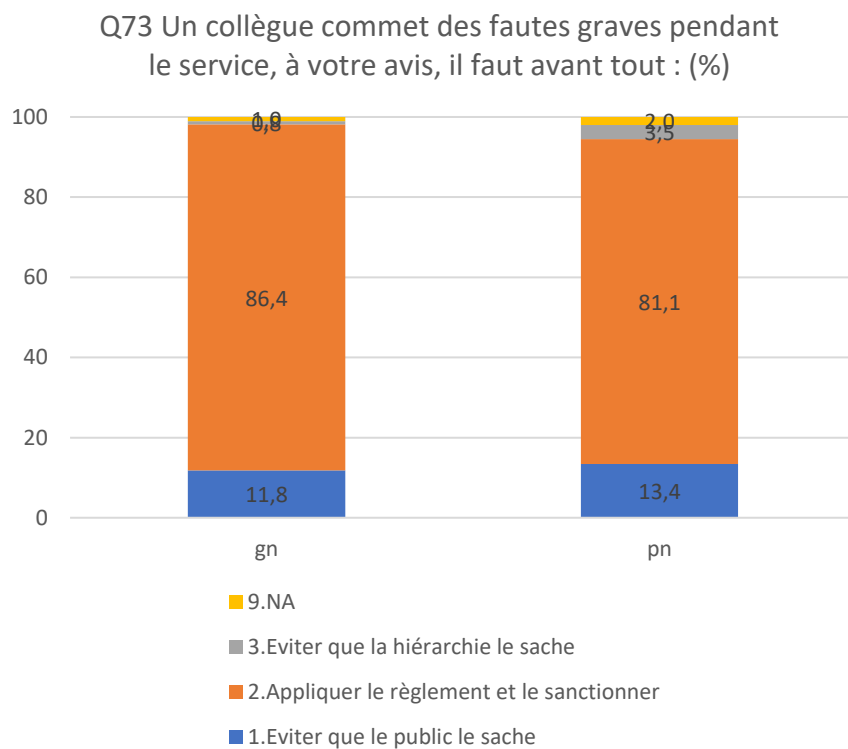
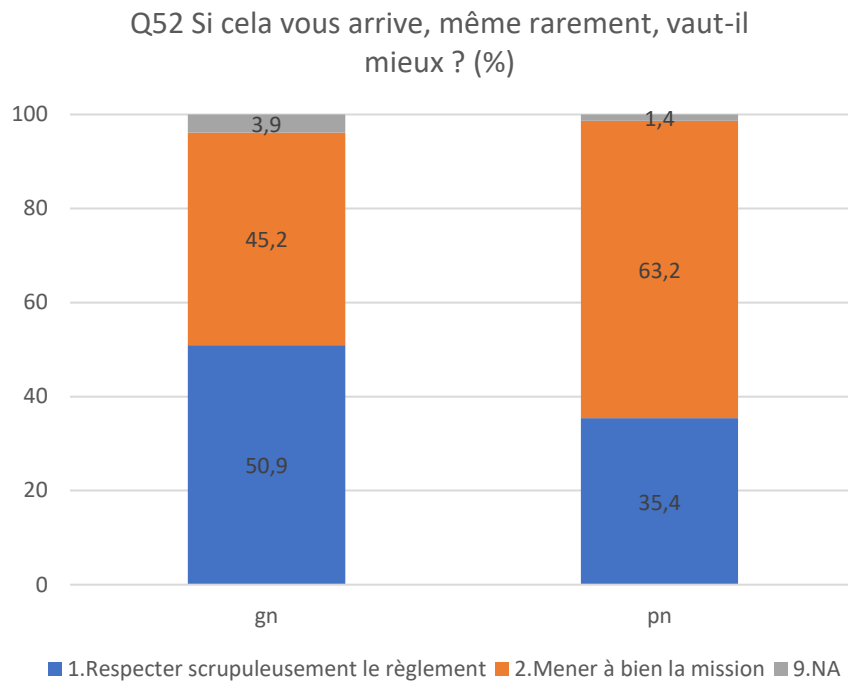


4.4.Rapport aux règles de droit

Si les questions relatives l'usage de la force interrogent implicitement le rapport au droit (notamment quant aux pratiques illégales pour atteindre certaines finalités, par exemple des aveux), nous avons abordé ce dernier enjeu de façon plus explicite dans plusieurs questions : en interrogeant d'abord l'éventuelle contradiction entre le respect du règlement et l'efficacité (Q51 et 52) et en questionnant les réactions quant à des fautes graves commises par un collègue (Q73).

Une majorité des répondants (54.8 %) considère qu'il existe souvent une contradiction entre être efficace et respecter le règlement (Q51), et que mener à bien la mission est prioritaire (51.8 % contre 45.2 % respecter le règlement) (Q52). En revanche, si un collègue commet des fautes graves, il apparaît nettement que la réponse privilégiée est d'appliquer le règlement (85.1 %) (Q73). Sur ces différentes questions, et notamment celles qui renvoient au dilemme « respect du règlement/conduite de la mission », les écarts entre policiers et gendarmes sont manifestes : 50.9 % des gendarmes privilégient le respect scrupuleux du règlement contre 35.4 % des policiers (Q52).





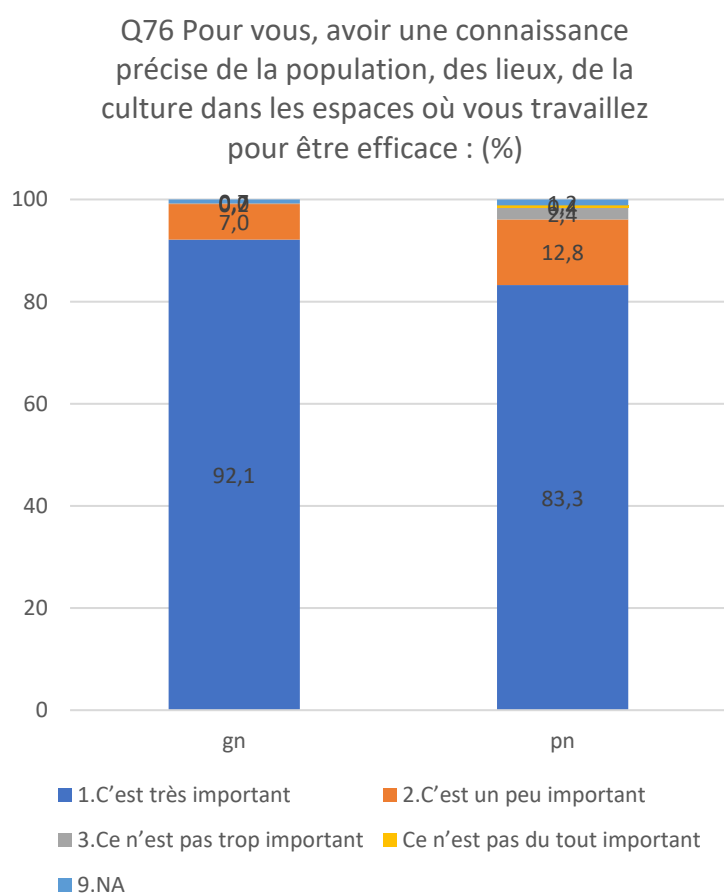
4.5. Priorités de l'action policière

Enfin, nous avons souhaité aborder la question des priorités de l'action policière de plusieurs façons différentes :

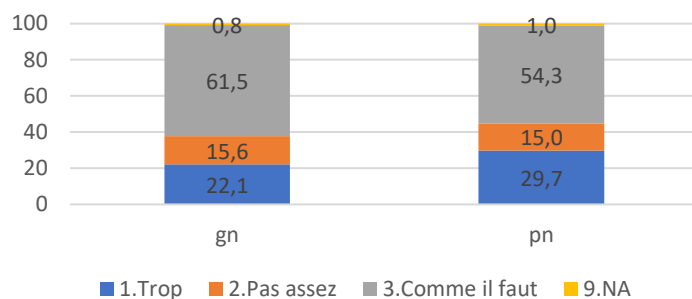
- Dans le rapport que policiers et gendarmes peuvent nouer avec les territoires (et l'importance de bien les connaître, Q76)). Il apparaît ici que les policiers (83.3 %) et, surtout, gendarmes (92.1 %) estiment très important de connaître

précisément la population, les lieux et la culture des espaces dans lesquels ils travaillent (Q76).

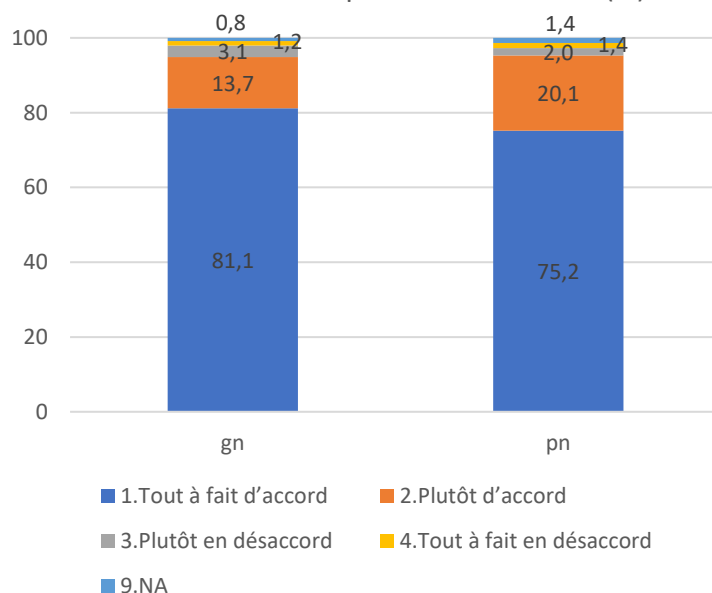
- Quant aux thématiques qu'ils estiment importantes ou acceptables pour l'action policière, et notamment pour des priorités plus récentes, comme le sont les violences faites aux femmes (Q61) ou la protection des personnes homosexuelles (Q84a). On peut noter ici qu'une minorité de gendarmes, mais surtout de policiers considèrent que l'on accorde trop d'importance aux violences faites aux femmes (29.7 % des policiers, 22.1 % des gendarmes). Une petite minorité est en désaccord avec l'idée selon laquelle « les violences faites aux homosexuelles devraient être considérées comme des violences comme les autres et enquêtées comme telle » (5.3 % des gendarmes et 3.4 % des policiers).
- Quant au ciblage particulier de certaines catégories minoritaires de la population commettant plus d'infractions (Q84c), ou le traitement différent en fonction de l'origine, du domicile ou de l'âge (Q81). 31 % des répondants considèrent qu'il est « logique de suspecter une personne issue de la minorité si ce groupe particulier commet plus de délits que le reste de la population » (avec ici encore un différentiel entre policiers - 37 % - et gendarmes - 28.5 %).
- Et, enfin, quant à l'usage de certaines technologies comme les caméras piétons (Q60). Ces dernières semblent très largement acceptées (90.9 % des répondants).



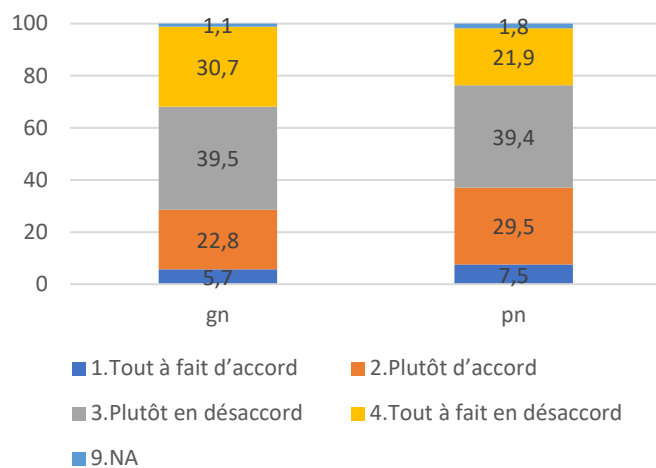
Q61 Aujourd'hui, porte-t-on « trop », « pas assez » ou « comme il faut » d'attention à la question des violences faites aux femmes ?
(%)



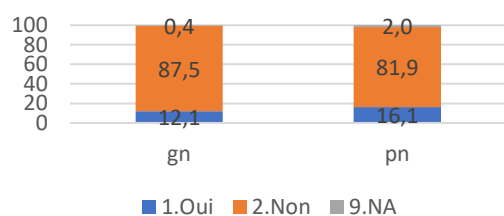
Q84a Une agression contre une personne homosexuelle doit être considérée comme une violence et enquêtée comme telle (%)



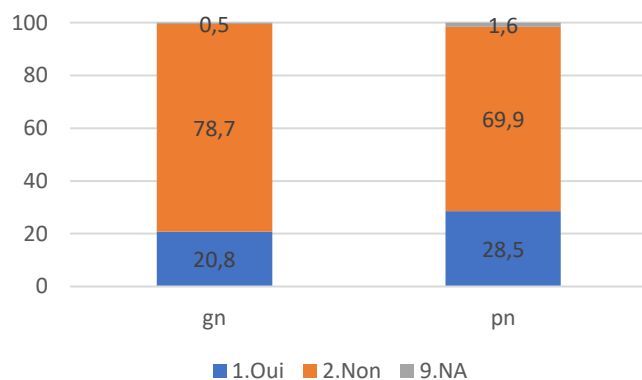
Q84c Il est logique de suspecter une personne issue de la minorité si ce groupe particulier commet plus de délits que le reste de la population (%)



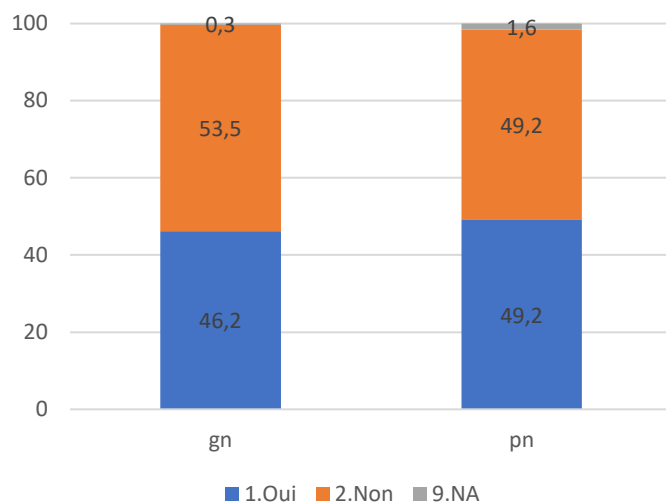
Q81a Selon vous, les policiers/gendarmes traitent différemment les personnes en fonction de leur couleur de peau (%)



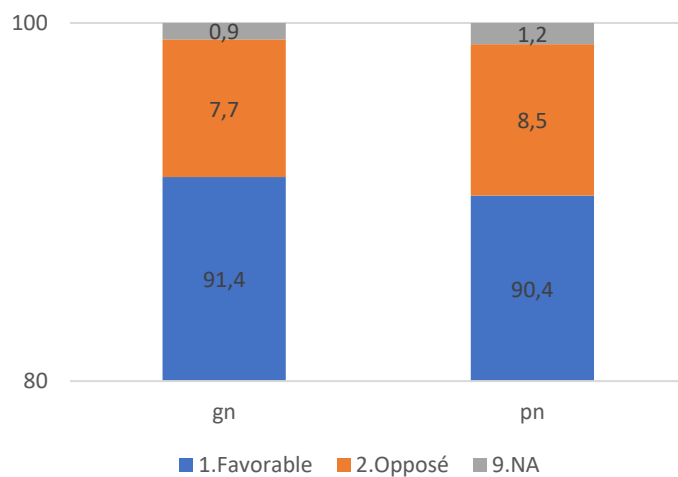
Q81b Selon vous, les policiers/gendarmes traitent différemment les personnes en fonction de leur lieu d'habitation (%)



Q81c Selon vous, les policiers/gendarmes traitent différemment les personnes en fonction de leur âge (%)



Q60 Personnellement, que votre unité les utilise ou non, êtes-vous favorable ou opposé à l'utilisation des caméras piétons dans la police la gendarmerie pour enregistrer vos contacts avec les habitants ? (%)

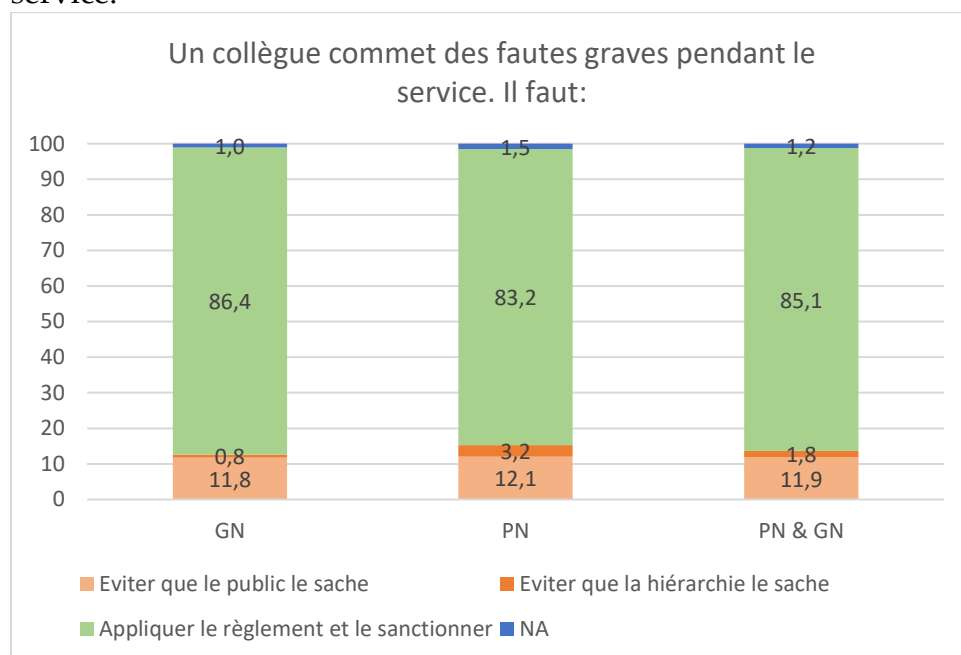


5. Les comportements violents des agents : leur acceptation par chaque agent et par le collectif

Un indicateur porte sur une question générale sur le rapport aux fautes pendant le service, et demande aux répondants de juger des situations précises concernant les comportements des gradés, mais aussi des agents, et finalement d'estimer les attitudes du collectif.

Commençons par la question générale (Q73). A l'interrogation « Un collègue commet des fautes graves pendant le service, à votre avis, il faut avant tout ? », les policiers et les gendarmes répondent très majoritairement que le règlement s'impose, et que des sanctions doivent être prises (85,1% en moyenne, avec des scores PN et GN comparables). Cette position n'est cependant pas unanime : 12,6% des gendarmes et 15,3% des policiers pensent qu'il faut éviter que cela se sache (la hiérarchie, mais surtout le public). S'y ajoutent 1,2% de non-réponses. Cela représente plus d'un agent sur dix, une minorité tout à fait conséquente sur un point aussi essentiel, les fautes graves.

Graphique n°2.18 : La position morale des répondants face aux fautes graves en service.

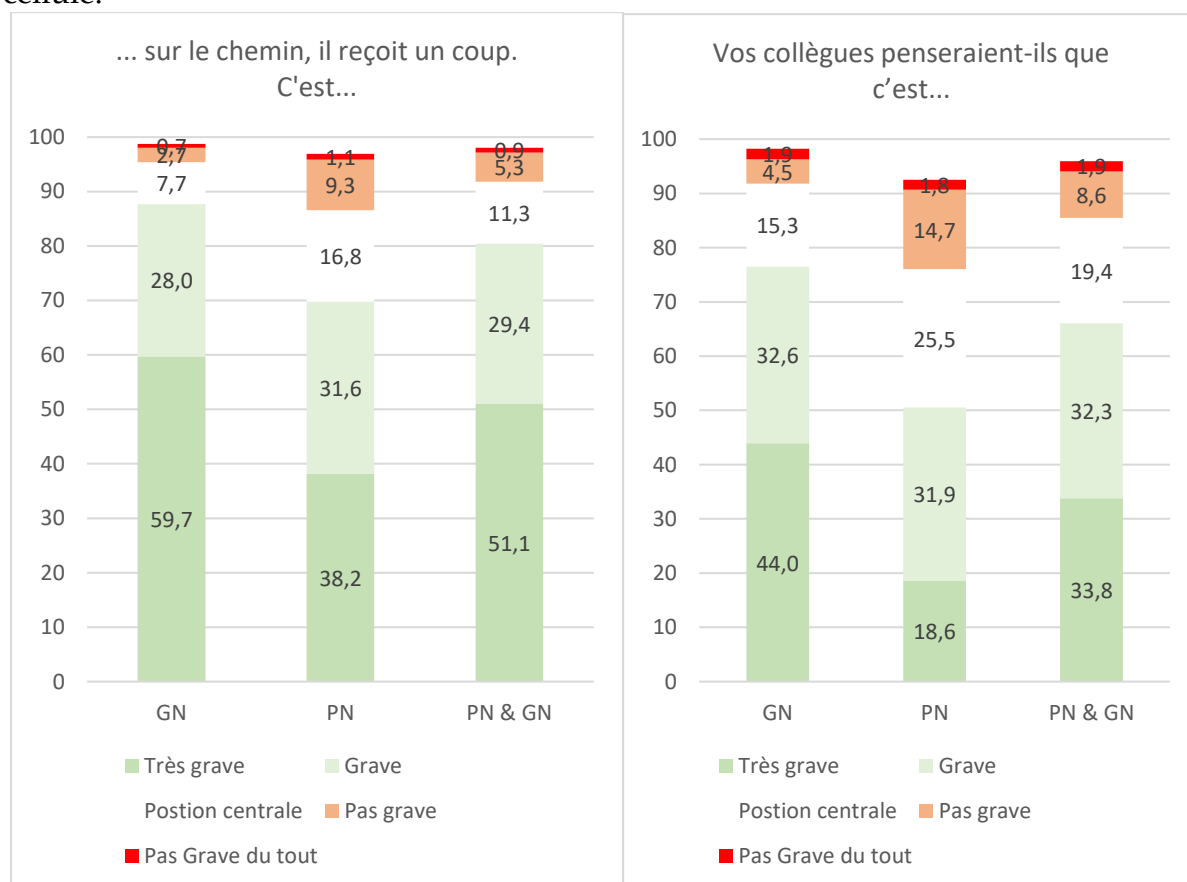


Le questionnaire permet ensuite de tester deux situations. La première est formulée ainsi : « En intervenant avec un collègue masculin pour une bagarre dans un bar, une jeune policière/gendarme reçoit un coup de poing dans la figure par l'un des protagonistes. L'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule, sur le chemin, il reçoit un coup fort dans le bas du dos de la part du partenaire masculin qui lui dit, « ça fait mal, hein ? » (Q87). L'idée du scénario est de mesurer la propension à rester dans le cadre de la loi en dépit d'un contexte où une collègue a été rudement malmenée, mais aussi d'évaluer la manière dont le groupe professionnel aborde ces questions. Les attentes vis-à-vis des normes du groupe sont en effet reconnues en psychologie sociale comme étant des prédicteurs des comportements réels.

Le jugement dominant est que frapper une personne menottée est très grave (51,1% en moyenne), un pourcentage somme toute modeste pour des professionnels dans une situation où elle ne présente aucune menace. Le pourcentage est plus élevé en gendarmerie (59,7%), et s'effondre en police (38,2%), 20 points plus bas. La question

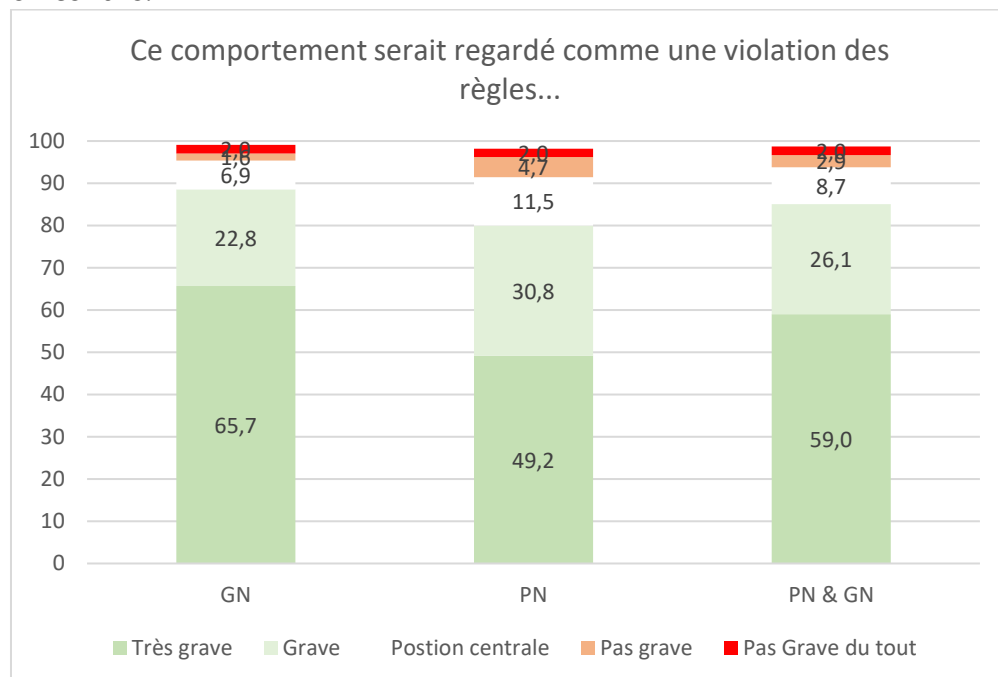
sur l'avis des collègues permet en général de mesurer mieux les attitudes face aux comportements dits à « faibles acceptabilité sociale », et donc à la violence car les répondants hésitent à déclarer pour eux-mêmes des comportements socialement peu acceptés. Le taux de jugement « très grave » passe de 51,1% (jugement personnel) à 33,8% (les collègues), et devient clairement minoritaire. Ces jugements atteignent même 18,6% en police. Le comportement violent n'est pas banalisé pour tous mais 10% le jugent « pas grave du tout, » ou « pas grave » en moyenne, une valeur qui monte à 16,6% chez les policiers contre 6,4% chez les gendarmes.

Graphiques n°2.19 et 2.20 : La position morale des répondants face aux fautes graves en service. Situation n°1 : au moment où l'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule.



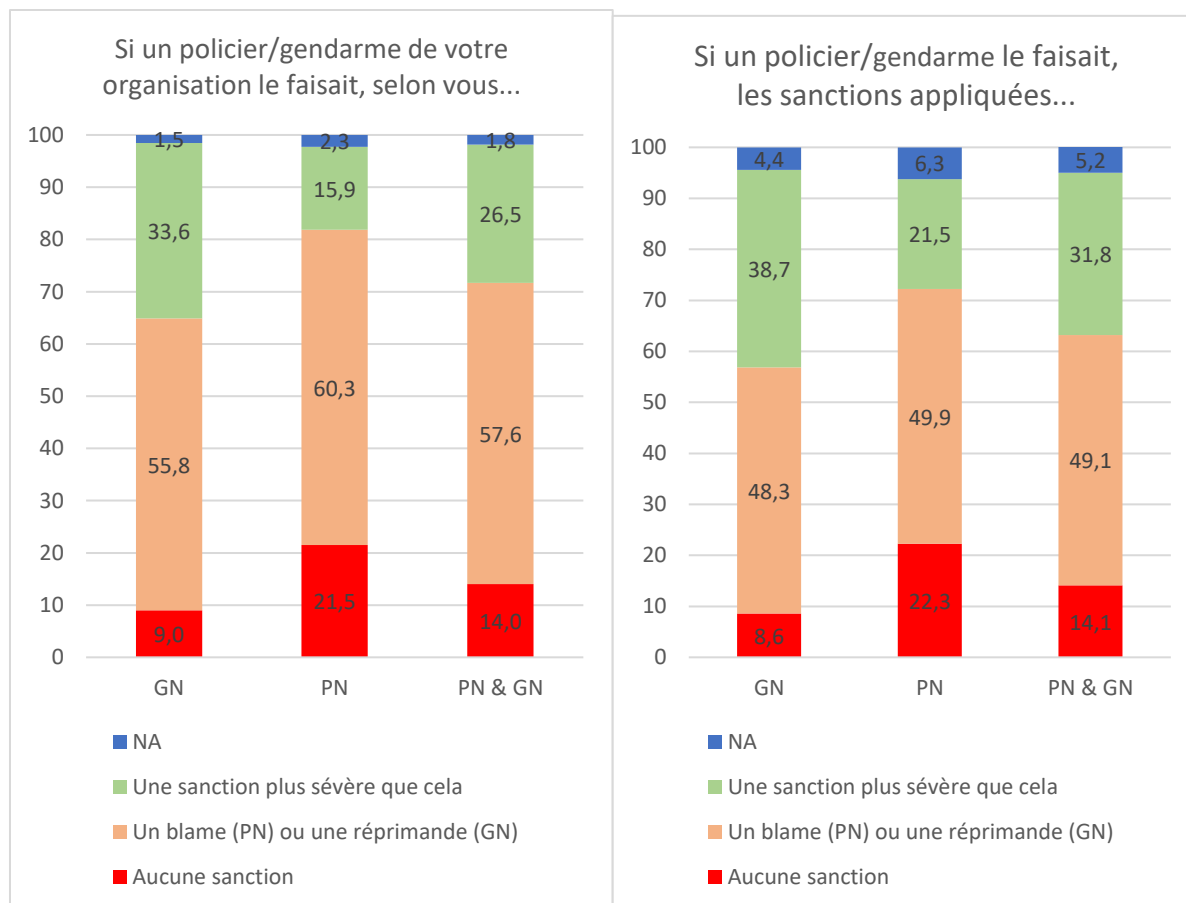
La question de savoir si « ce comportement serait vu comme une violation des règles » permet de savoir l'écart qui existe entre les règles perçues et le comportement jugé adapté. Clairement, les agents savent que frapper quelqu'un de menotté est considéré comme très grave (59%), même si 4,9% ne le considèrent pas grave. Il y a environ deux fois plus d'agents qui disent que les collègues considéreraient que ce n'est pas grave que ceux (les normes du groupe) qui disent que ce comportement n'est pas une violation des règles (les normes de l'organisation).

Graphiques n°2.21 et 2.22 : La perception des règles dans l'organisation en cas de faute grave en service. Situation n°1 : au moment où l'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule.



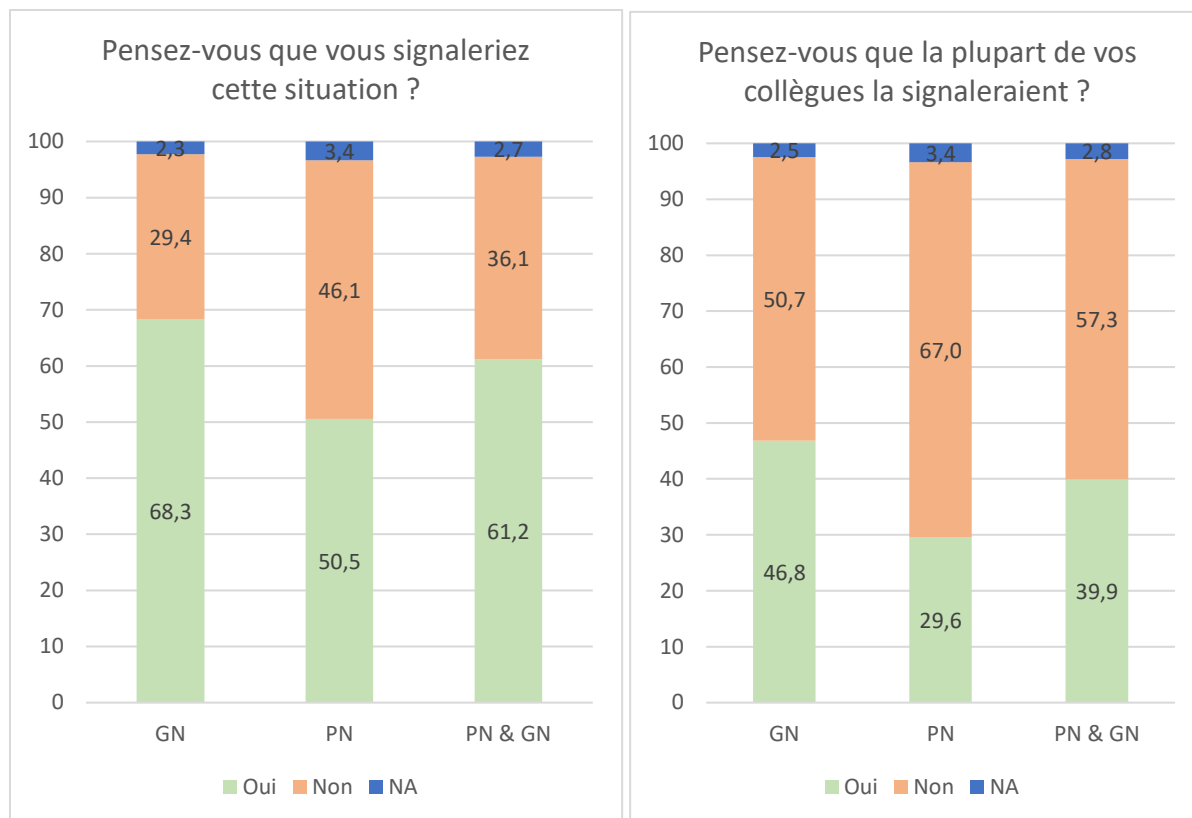
Les sanctions attendues pour un tel comportement sont l'objet des questions suivantes. La majorité donnerait une sanction du plus bas niveau (blâme ou réprimande), 57,6% en moyenne. Ce sont 14% des agents qui estiment qu'aucune sanction n'est nécessaire, un pourcentage plus élevé dans la police (21,5 %) que dans la gendarmerie (9%). Symétriquement, les gendarmes ne pensent pas un blâme ou une réprimande suffisante pour 33,6%, un pourcentage deux fois plus élevé que les policiers (15,9%). Les avis personnels des agents sont plus souples que ceux qu'ils anticipent dans leur organisation. Policiers et gendarmes sont convaincus que les sanctions appliquées seraient plus souvent supérieures à un blâme ou une réprimande (5 points plus fréquemment). Mais le pourcentage de ceux qui n'imaginent pas donner de sanction est le même que celui pour les sanctions que donnerait l'employeur.

Graphiques n°2.23 et 2.24 : La perception des sanctions dans l'organisation en cas de faute grave en service. Situation n°1 : au moment où l'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule.



La position personnelle au plan moral des agents et celle qui consiste à signaler à la hiérarchie un mauvais comportement ne sont pas identiques. Le fait de garder les mauvaises pratiques pour soi est souvent appelé le « mur bleu du silence » ou le « code bleu du silence » dans la littérature internationale (Westmarland, Conway, 2020). La réponse majoritaire consisterait à signaler le mauvais comportement (61,2% en moyenne). Si, dans la gendarmerie, cette position rassemble les deux tiers des suffrages (68,3 %), dans la police elle atteint tout juste la moitié (50,5%). La propension estimée des collègues à signaler est nettement plus faible : moins de 20 points dans la gendarmerie comme dans la police par rapport à la propension personnelle. On atteint ainsi, en moyenne, le score de 39,9% de répondants qui pensent que leurs collègues signaleraient le mauvais comportement.

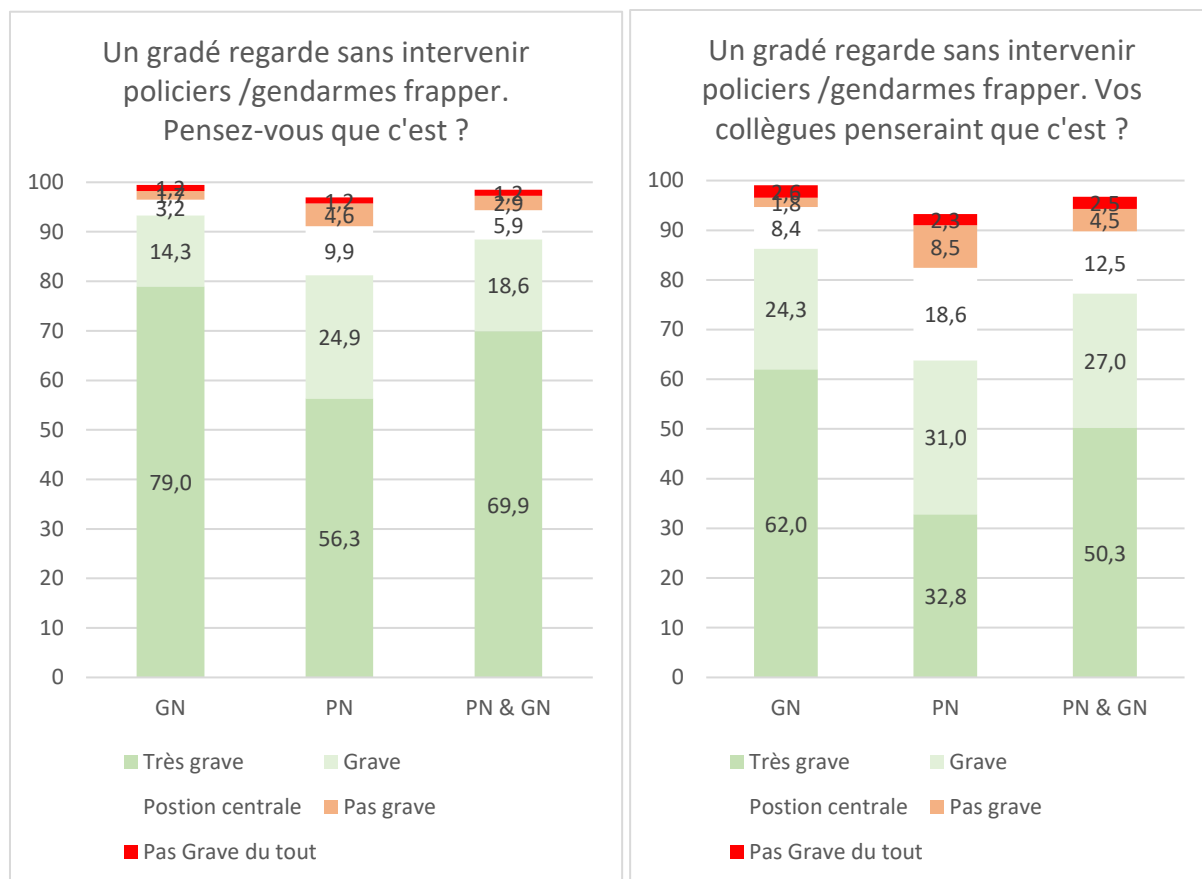
Graphiques n°2.25 et 2.26 : Signaler la faute grave en service. Situation n°1 : au moment où l'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule.



La seconde situation concerne les gradés face à des brutalités exercées devant leurs yeux par les agents qu'ils encadrent (Q92) : « Un gradé, sans intervenir, regarde des policiers/gendarmes sous sa responsabilité frapper plusieurs fois un homme arrêté pour abus sur mineur. L'homme a déjà des arrestations pour les mêmes infractions. Que pensez-vous du comportement du gradé ? ». La réprobation domine. Focalisons-nous sur la plus ferme. Les agents estiment très majoritairement que le gradé ferait une faute très grave (69,9% en moyenne), un pourcentage moins élevé en police (56,3%) qu'en gendarmerie (79%). Mais, si le répondant se dit choqué, il pense que ses collègues le seraient moins que lui, et seraient nettement moins nombreux à juger son comportement très grave (-15 points en gendarmerie et -23 points en police).

En comparant les deux situations (Q87 et Q92), on peut conclure que le gradé qui laisse faire une violence est bien plus fautif (69,9%) que l'agent qui se comporte mal (51,1%).

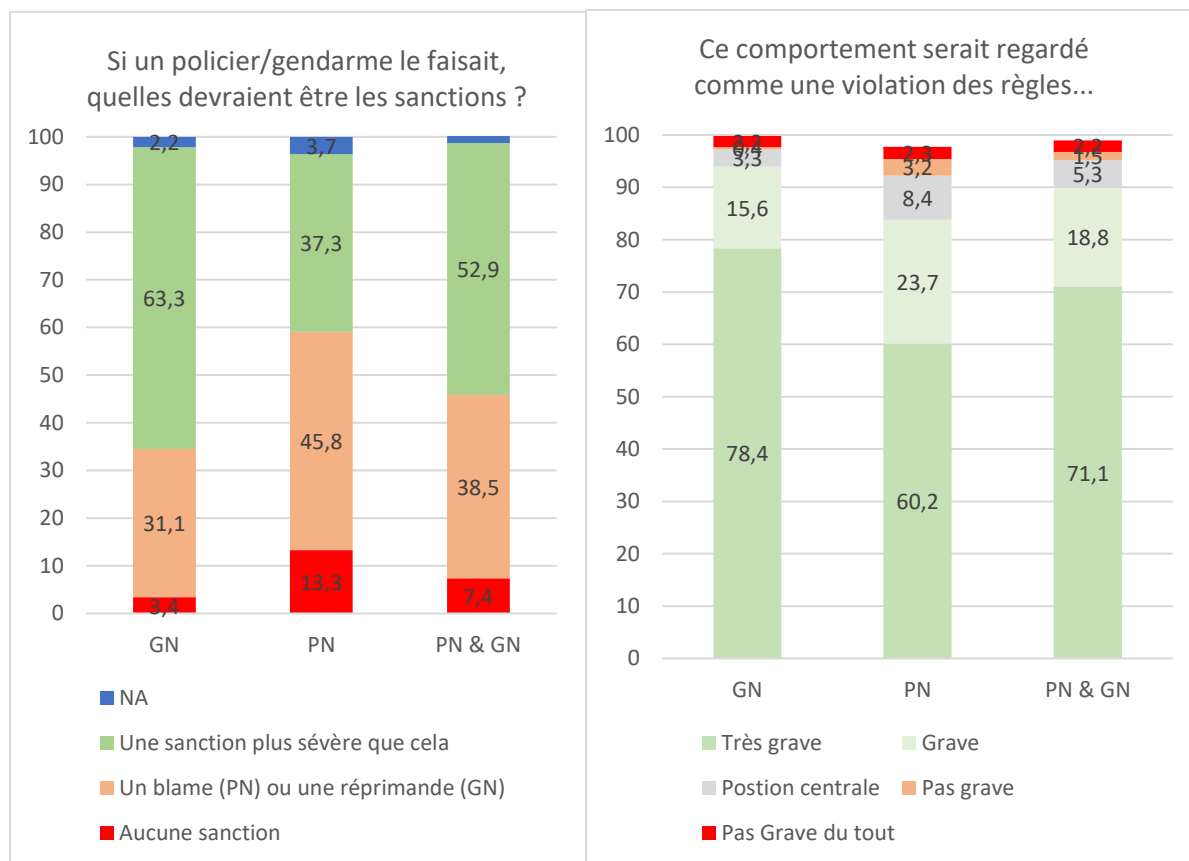
Graphiques n°2.27 et 2.28 : La position morale des répondants face aux fautes graves en service. Situation n°2 : Un gradé, sans intervenir, regarde des policiers/gendarmes sous sa responsabilité frapper plusieurs fois un homme.



Les répondants pensent que les sanctions pour le gradé devraient plutôt être plus sévères qu'un blâme ou une réprimande (52,9%). Mais un clivage un peu plus marqué qu'à l'accoutumée apparaît entre PN et GN. Les policiers sont minoritairement enclins à penser qu'il faut être plus sévère que cela (37,3%), là où les gendarmes sont presque aux deux tiers convaincus de cela (63,3%). Plus d'un policier sur 10 (13,3%) pense même qu'il ne faut pas de sanction du tout.

Comment l'organisation, PN ou GN, considérerait-elle ce comportement passif d'un gradé ? Les répondants pensent très majoritairement que ce serait considéré comme très grave (71,1%), mais moins nettement dans la police (60,2%) que dans la gendarmerie (78,4%). Pour les répondants policiers, tant leurs collègues que leur hiérarchie seraient modérément prêts à considérer le laisser faire de l'encadrement comme très grave et méritant une sanction.

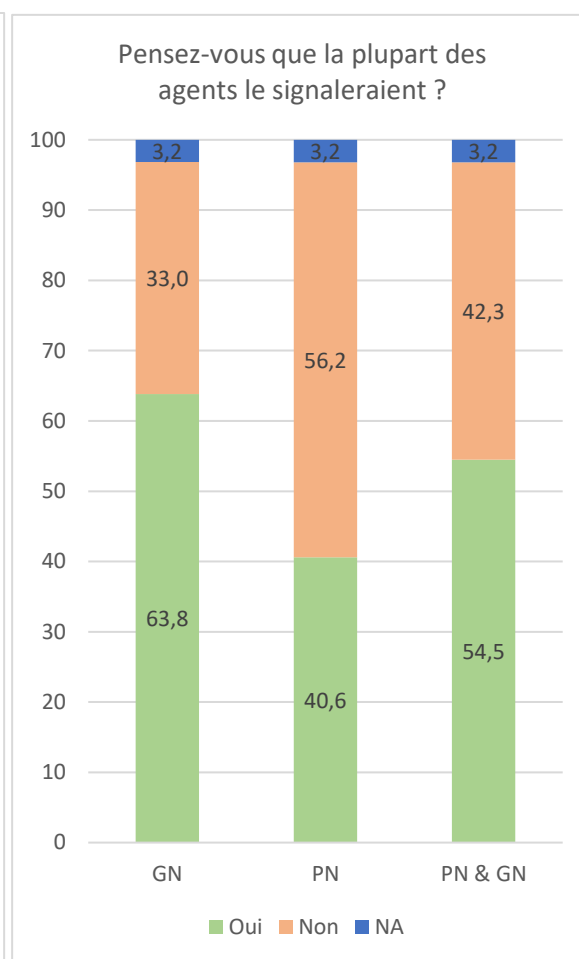
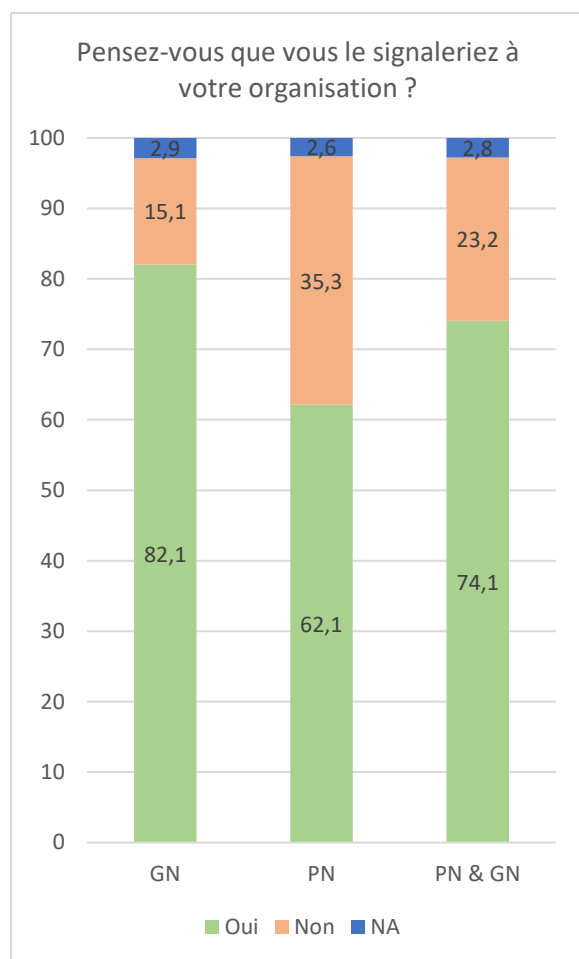
Graphiques n°2.29 et 2.30 : La perception des règles et la sanction méritée dans l'organisation en cas de faute grave en service. Situation n°2 : Un gradé, sans intervenir, regarde des policiers/gendarmes sous sa responsabilité frapper plusieurs fois un homme



Le signalement fait le lien entre les attitudes des agents et le fonctionnement de l'organisation. Les agents signaleraient très largement le comportement du gradé (74,1%), et bien plus en gendarmerie (82,1%) qu'en police (62,1%). Ils pensent que le collectif agirait comme eux, mais un peu moins vertueusement sans doute : 54,5% le feraient (soit 20 points de moins), une diminution de même ordre observable tant en PN qu'en GN.

Enfin, on remarque qu'ils signaleraient personnellement bien plus la faute du gradé que celle d'un collègue (61,2%, cf. graphique n°2.25). Et qu'ils pensent que leurs collègues eux aussi signaleraient plus souvent la faute d'un gradé que d'un collègue (39,9% cf. graphique n°2.26). Le « mur bleu du silence » exprime une forme de solidarité du petit groupe au travail, plus nettement que de la gendarmerie ou la police dans leur ensemble.

Graphiques n°2.31 et 2.32 : Signaler la faute grave en service. Situation n°2 : Un gradé, sans intervenir, regarde des policiers/gendarmes sous sa responsabilité frapper plusieurs fois un homme.



Chapitre 3 Relations police et population

Dans cette partie, nous analysons les conceptions du métier, les attitudes relatives à des comportements policiers dits « justes » (écoute, respect, explication et confiance) ainsi que les rapports à l'usage de la force.

Pour chacune des dimensions ici abordées, sur la base des résultats en tri à plat présentés dans le chapitre précédent, nous avons construit des classifications sur la base d'une analyse à correspondances multiples, suivie d'une analyse de classification hiérarchique. Nous procédons en trois temps : nous commençons par présenter la construction des indicateurs (1), puis présentons les analyses multivariées gendarmerie (2) et police (3).

1. Construction des indicateurs

Nous distinguons trois dimensions. La première a trait aux conceptions générales du métier : quelles sont les priorités qui doivent être assignées au travail policier ? On songe bien évidemment ici à la traditionnelle opposition entre la police comme service (secourir, assister le public) et comme force (contrôler et arrêter les délinquants). La deuxième concerne les conceptions du rapport avec le public et la plus ou moins grande adhésion à certaines caractéristiques du travail policier (écoute, respect, justification), qui font écho aux débats autour des travaux de « justice procédurale » (qui désigne un ensemble de travaux qui supposent que le bon comportement policier favorise en retour la confiance de la population dans la police). Enfin, dans un troisième temps, nous nous attacherons aux conceptions en vigueur quant à l'usage de la force. Dans quelle mesure celui-ci est-il légitime et dans quelles situations ?

- Conception du métier

Trois questions permettent d'aborder la conception du métier. La première, reprise du questionnaire de D. Monjardet C. Gorgeon (2005, voir aussi Monjardet, 1994 ; Coulanges et al., 2012), porte sur la mission première du policier ou du gendarme (Q43). Nous y avons ajouté deux questions. La première est relative à la perception de l'efficacité des contrôles pour la sécurité d'un territoire (Q78), la seconde à la perception de l'efficacité de la répression des consommateurs de cannabis pour lutter contre le trafic de stupéfiants (Q79).

Q43 Selon vous, quelle est la mission première du policier ou du gendarme ?

Q78 Faire des contrôles d'identité fréquents est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?

Q79 La répression de l'usage de stupéfiants représente une part importante de l'activité des agents. Cibler les contrôles sur les consommateurs de cannabis est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?

- Traitement juste

Depuis les années 1990, une vague de travaux a interrogé l'activité policière à partir de l'approche dite de « procedural justice »⁹ (Tyler & Huo, 2012) ou du « traitement juste ». Ces travaux ont souligné que la légitimité des forces est associée avec des comportements appropriés (écoute, respect, neutralité, confiance) plus que par les résultats de l'action policière elle-même. Aux Etats-Unis, à la suite de différentes tensions entre police et populations (émeutes de 1992, de 2015), se sont développées de larges enquêtes permettant de mieux comprendre les mentalités, leurs perceptions quant à ces valeurs (voir PEW, 2017). Ces recherches sont importantes, car si les agents n'adhèrent pas à des valeurs qui facilitent la « justice procédurale » ou le moindre usage de la force, il est complexe d'améliorer leurs relations avec le public. Nous proposons ici de décomposer la justice procédurale en trois dimensions : le respect, l'écoute, l'explication.

Trois questions (Q64, 65, 80) permettent d'aborder le respect, soit en s'interrogeant sur le respect dont peuvent bénéficier des usagers récalcitrants ou commettant des infractions, soit en questionnant le dilemme potentiel entre politesse et agressivité.

Q64 « *Les gens qui enfreignent la loi ne méritent pas d'être traités avec respect* »

Q65 « *Les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police/gendarmerie* »

Q80 *Êtes-vous en accord ou en désaccord avec la phrase suivante : dans certaines parties du territoire où vous travaillez, il est plus efficace pour un agent d'être agressif que poli*

Un autre aspect concerne l'écoute. Une conception professionnelle étroite privilégie une attitude où le policier n'a pas besoin d'écouter ; c'est le policier qui sait. Cette question de l'écoute a été abordée au travers de trois questions : le temps consacré (Q63), l'utilité du recueil des attentes des élus (Q75a) et des habitants (Q75c).

Q63 « *Les policiers (ou gendarmes) ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs problèmes* »

Q75a : *Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des élus afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie*

Q75c : *Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des habitants afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie*

Q44 « *Expliquer ses décisions au public est une perte de temps* »

Q75b : *Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait informer et justifier son action devant les élus locaux*

⁹ Comme on l'a vu, contrairement à ce que suggère la traduction littérale, il n'y a pas de dimension judiciaire. En fait, la théorie de la justice procédurale s'interroge sur les raisons pour lesquelles les citoyens adoptent des comportements coopératifs avec la police et obéissent aux lois. Elle souligne le caractère déterminant des bons processus (c'est-à-dire des comportements appropriés : écoute, respect, confiance, impartialité) de la part des agents (policiers mais pas uniquement).

Q75d : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait informer et justifier son action devant les habitants

- Usage de la force

La dernière aspect est relatif à l'usage de la force et à sa légitimité. Nous l'abordons au travers de trois questions. La première concerne l'usage de la force en rapport aux textes de droit susceptibles de l'encadrer (plus de force que ce qui est prévu par les textes, Q71). La deuxième renvoie aux finalités (obtenir des aveux, Q83). Enfin, la troisième évoque à une mise en situation où une personne arrêtée reçoit un coup non-justifié par l'un des collègues (Q87a).

Q71 Dans certains cas, l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les règles devrait être tolérée

Q83 Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?

Q87 En intervenant avec un collègue masculin pour une bagarre dans un bar, une jeune policière/gendarme reçoit un coup de poing dans la figure par l'un des protagonistes. L'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule, sur le chemin, il reçoit un coup fort dans le bas du dos de la part du partenaire masculin qui lui dit, « ça fait mal, hein ? ». Pensez-vous que c'est grave ?

2. Gendarmerie. Classements hiérarchiques par blocs et tableaux croisés

Dans ce deuxième temps, nous nous sommes attachés à lier les différentes dimensions distinguées dans la précédente partie en procédant à des analyses multivariées : analyses en composantes principales, puis en classifications hiérarchiques. Ce sont ces résultats que nous présentons maintenant pour chacune des trois grandes dimensions identifiées : conception du métier, rapport à la justice procédurale, usage de la force.

2.1. Conceptions du métier (Gendarmerie)

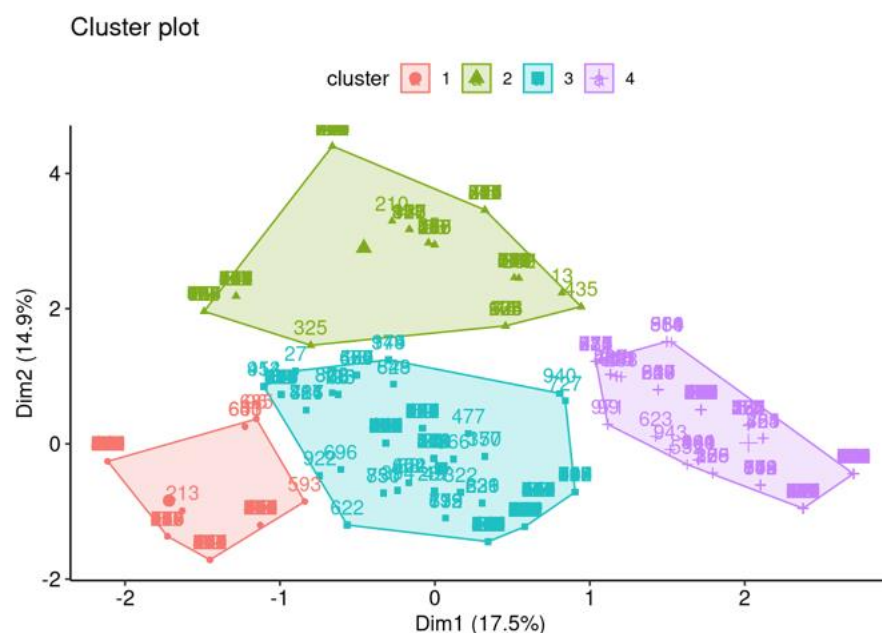
Après avoir identifié les relations entre les variables des questions 43, 78 et 79, nous avons procédé à une classification hiérarchique. Pour rappel, les classifications s'opèrent sur la base des réponses aux missions prioritaires des policiers (Q43, arrêter les délinquants, secourir les personnes en danger, protéger les institutions républicaines, prévenir la délinquance), le recours aux contrôles d'identité pour assurer la sécurité des territoires (Q78), l'efficacité du ciblage des consommateurs dans la lutte contre le trafic de stupéfiants (Q79). Sur la base de l'arbre de classification proposé, nous avons choisi de fixer le nombre maximum de clusters (groupes ou classes) différents à quatre, qui sont présentés ci-dessous.

a) Description des clusters

Deux axes apparaissent dans la classification : le premier (vertical) concerne la priorité plus ou moins grande donnée à la répression (arrestation des délinquants et protection des institutions, en haut) ou à la prévention (secours ou prévention, en bas) ; le second (horizontal) concerne quant à lui la croyance en l'efficacité des techniques de contrôle,

allant de ceux qui croient à leur efficacité (à gauche) aux plus sceptiques (à droite). Sur cette base, nous avons choisi de retenir quatre clusters.

Graphique 3.1 Clusters Conception du métier (Gendarmerie)



Clusters Conception du métier (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « modérément répressifs »	260	26.6
Cluster 2 « répressifs »	119	12.2
Cluster 3 « modérément préventifs »	357	36.6
Cluster 4 « préventifs »	240	24.6

Les clusters 2 et 4 sont ceux pour lesquels les distances les plus fortes apparaissent : le cluster 2 « répressifs » rassemble les plus répressifs et les plus convaincus de l'efficacité des contrôles, le cluster 4 (« préventifs ») les plus orientés vers les dimensions d'assistance et de soutien et les moins convaincus par les contrôles. Dans le cluster 2 (119 individus, soit 12.2 % de la population générale de l'enquête), « répressifs », les répondants estiment plus souvent qu'ailleurs que « faire respecter la loi et arrêter les délinquants » (79 %, contre 48.1 % en moyenne) est une mission prioritaire, et considèrent assez largement que les contrôles (89 %, contre 63 % en moyenne) et la répression des consommateurs (79 %) sont très efficaces ou efficaces.

Dans le cluster 4 (240 individus, soit 24.6 %), « préventifs », les répondants sont beaucoup moins orientés vers les dimensions répressives : seulement 36.3 % d'entre eux considèrent qu'arrêter les délinquants et faire respecter la loi est la mission première des policiers (contre 48.1 % en moyenne). Ce sont eux qui se montrent les plus sceptiques quant à l'utilisation des contrôles d'identité (3.3 % très efficace ou efficace, contre 63 % en moyenne) et de la répression des consommateurs de cannabis (1.3 % très efficace ou efficace). C'est le cluster le plus préventif et le plus sceptique sur l'usage des méthodes de contrôles proactives.

Les clusters 1 et 3 offrent des situations intermédiaires. Dans le cluster 1 (260 individus, soit 26.6 %), « modérément répressifs », les répondants considèrent légèrement plus que la moyenne (50.8 % contre 48.1 en moyenne) qu'arrêter les délinquants et faire respecter la loi constitue la mission prioritaire. Pour ce qui concerne l'usage des contrôles et la répression des consommateurs, ils estiment très largement que c'est efficace (mais pas très efficace) : 99.2 % pensent que les contrôles sont efficaces (mais 0 % très efficaces), 98.5 % estiment que cibler les contrôles sur les consommateurs est une méthode efficace (mais 0 % très efficace). Ils croient modérément mais unanimement à l'efficacité des stratégies reposant sur la répression.

Le cluster 3 (« modérément préventifs »), quant à lui, se rapproche plus du cluster « préventifs ». Les répondants situés dans ce cluster (357, soit 36.6 %) estiment légèrement plus souvent qu'en moyenne que secourir les personnes en danger (25.8 % contre 24.9 %) et prévenir la délinquance (25.8 % contre 22.6 %) constituent des missions prioritaires. En revanche, ils croient plus souvent, à la différence des répondants du cluster « préventifs », à l'efficacité des contrôles (68,1 % très efficace ou efficace, contre 63 % en moyenne) et au ciblage des consommateurs (36.7 % très efficace ou efficace, contre 49.5 % en moyenne et 1.3 pour le cluster « préventifs »).

Q43 Selon vous quelle est la mission première du policier ou du gendarme ?(%)

	1.Arrêter les délinquants, faire respecter la loi	2.Secourir les personnes en danger	3.Protéger les institutions républicaines	4.Prévenir la délinquance	9.NA	Total
Modérément répressifs	50.8	20	5.4	23.5	0.4	100
Répressifs	79	12.6	0.8	6.7	0.8	100
Modérément préventifs	43.7	25.8	3.9	25.8	0.8	100
Préventifs	36.3	35	3.8	25	0	100
Ensemble	48.1	24.9	3.9	22.6	0.5	100

Q78 Faire des contrôles d'identité fréquents est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?(%)

	1.Oui, c'est très efficace	2.Oui, c'est efficace	3.Non, c'est peu efficace	4.Non, ce n'est pas efficace du tout	9.NA	Total
Modérément répressifs	0	99.2	0	0	0.8	100
Répressifs	73.1	16	3.4	7.6	0	100

Modérément préventifs	2	66.1	27.7	2.2	2	100
Préventifs	3.3	0	86.7	9.6	0.4	100
Ensemble	10.5	52.6	31.9	4.1	1	100

Q79 La répression de l'usage de stupéfiants représente une part importante de l'activité des agents. Cibler les contrôles sur les consommateurs de cannabis est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?(%)

	1.Oui, c'est très efficace	2.Oui, c'est efficace	3.Non, c'est peu efficace	4.Non, ce n'est pas efficace du tout	9.NA	Total
Modérément répressifs	0	98.5	0	0	1.5	100
Répressifs	61.3	16.8	10.1	11.8	0	100
Modérément préventifs	4.5	32.2	51.5	9.5	2.2	100
Préventifs	1.3	0	83.8	15	0	100
Ensemble	9.4	40.1	40.7	8.6	1.2	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on regarde maintenant la composition socio-démographique de ces quatre groupes, on observe :

- Une plus grande présence des femmes dans les clusters intermédiaires, « modérément répressifs » (24.6 % contre 21.3 % en moyenne) et « modérément préventifs » (23.5 % contre 21.3 % en moyenne), mais très sous-représentées dans le cluster « répressifs » (10.9 % contre 21.3 % en moyenne).
- Une surreprésentation des moins diplômés dans le cluster « répressifs » (les BP-BEP forment 14.3 % de ce cluster contre 11.4 % en moyenne), mais peu de différences majeures apparaissent.
- Une surreprésentation des 45 ans et plus dans le cluster « répressifs » (les 45 ans et plus représentent 36.1 % de ce cluster contre 31.45 % en moyenne) et une surreprésentation des 30-34 ans dans le cluster « modérément préventifs » (ils représentent 24.6 % de ce cluster contre 16 % en moyenne).
- Une sous-représentation des officiers dans le cluster « préventifs » (4.17% contre 9.32 % en moyenne), mais une surreprésentation dans les « modérément répressifs » (11.92 % contre 9.32 % en moyenne) ; à l'instar des gendarmes adjoints volontaires (6.92 % contre 3.89 % en moyenne).

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Modérément répressifs	75.4	24.6	100
Répressifs	89.1	10.9	100
Modérément préventifs	76.5	23.5	100
Préventifs	80.4	19.6	100
Ensemble	78.7	21.3	100

Diplôme

	2.BP-BEP	3.BAC	5.DEUG, licence	6.Master ou supérieur	Total
Modérément répressifs	13.1	51.9	26.2	8.8	100
Répressifs	14.3	47.1	28.6	10.1	100
Modérément préventifs	10.9	48.5	30.8	9.8	100
Préventifs	9.2	52.9	28.3	9.6	100
Ensemble	11.5	50.3	28.7	9.5	100

Age

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Modérément répressifs	9.2	16.9	11.2	15	12.7	35	100
Répressifs	4.2	18.5	16.8	10.1	14.3	36.1	100
Modérément préventifs	5	18.8	13.4	15.4	14.6	32.8	100
Préventifs	5	16.7	24.6	13.3	17.1	23.3	100
Ensemble	6	17.7	16	14.1	14.7	31.5	100

2.2.Traitement juste (Gendarmerie)

Pour ce qui est de la justice procédurale (ou traitement juste), nous avons effectué les analyses multivariées à partir des réponses aux neuf questions suivantes :

- Trois questions « respect » (pas de respect pour des gens commettant des infractions – Q64 - ; respect pour les gens indépendamment du respect dont ils font preuve pour police et gendarmerie – Q65 - ; être agressif plutôt que poli – Q80) ;

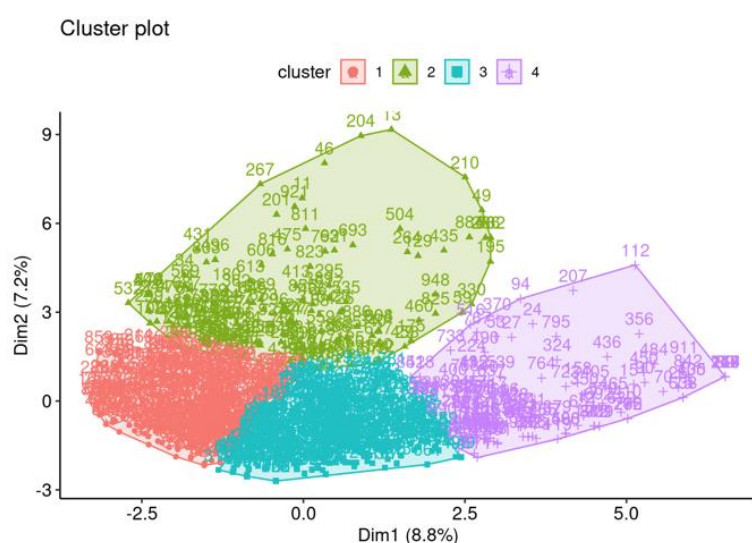
- Trois questions « écoute » (ne pas perdre du temps à écouter les gens se plaindre – Q63 - ; recueillir régulièrement les attentes des élus – Q75a - ; recueillir régulièrement les attentes des habitants - Q75c) ;
- Trois questions « explication » (expliquer ses décisions au public comme perte de temps – Q44 - ; expliquer et justifier devant les élus - Q75b - ; expliquer et justifier devant les habitants - Q75d).

Dans un premier temps, nous avons essayé d'identifier les relations entre les variables des neuf questions, puis nous avons procédé à une classification hiérarchique.

a) Description des clusters

Deux axes apparaissent avec la classification : le premier (vertical) distingue ceux qui sont en désaccord avec le fait de devoir recueillir les demandes des habitants et élus et de leur rendre des comptes (en haut) de ceux qui y sont favorables (en bas) ; le second (horizontal) concerne plutôt les questions de respect, de politesse (vs. agressivité) et à un degré moindre d'écoute, avec à gauche les réponses les moins favorables à l'écoute, au respect et à la politesse et à droite celles qui sont plus favorables. Nous avons choisi de fixer le nombre de clusters à quatre.

Graphique 3.2 Clusters Traitement juste (Gendarmerie)



Clusters Traitement juste (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « verticaux »	339	34.7
Cluster 2 « hostiles »	157	16.1
Cluster 3 « modérément respectueux »	343	35.1
Cluster 4 « respectueux »	137	14.0

Le cluster 2 (157 individus, 16.1 %), « hostiles », rassemble les répondants les plus hostiles à une écoute, un comportement respectueux et une explication de leur action.

C'est le pôle le plus éloigné de la justice procédurale. Ils sont les moins attachés au respect des individus : ils sont par exemple 19.8 % à être de « complètement » à « plutôt d'accord » avec le fait de ne pas avoir de respect pour les gens ayant commis des infractions contre 8.9 % en moyenne. Plus que les autres, ils sont enclins à penser qu'écouter les gens se plaindre (33.1 % de « complètement » à « plutôt d'accord », contre 13.4 % en moyenne) ou expliquer ses décisions au public (19.8 % contre 8.9 % en moyenne) sont des pertes de temps. Ils sont également plus nombreux qu'en moyenne à être « tout à fait en désaccord » ou « en désaccord » avec le fait de recueillir les attentes des élus et des habitants et se justifier auprès des mêmes habitants et élus : par exemple, 40.1 % sont « tout à fait en désaccord » ou « en désaccord » avec le fait de recueillir régulièrement les demandes des habitants contre 14 % en moyenne.

Le cluster 4 (137 individus, 14 %), « respectueux », marque d'importants contrastes avec le précédent. Il rassemble les individus les plus attachés à des comportements respectueux : ils sont par exemple 72.3 % à être « complètement en désaccord » avec le fait de ne pas respecter les gens ayant commis des infractions, contre 35.3 % en moyenne. Ils sont 90.5 % à être tout à fait ou en désaccord avec le fait qu'il vaut mieux être agressif que poli, contre 77.2 en moyenne.

Ces deux clusters, « hostiles » et « respectueux », ne rassemblent cependant qu'un petit tiers de personnes (30.1 % des répondants). A beaucoup d'égards, le cluster 3 (343 individus, 35.1 %) se rapproche des « respectueux », si ce n'est que les membres de ce cluster manifestent des attitudes plus modérément favorables vis-à-vis de la justification et de l'explication (nous retenons donc le qualificatif de « modérément respectueux »). Ils sont ainsi 96.2 % à être favorables à l'explication et la justification devant les élus (contre 93 % en moyenne), avec une très large majorité de « plutôt en accord » (74.9 %). Ils sont également plus enclins que la moyenne être à l'écoute, si ce n'est qu'ils montrent des attitudes plus circonspectes que celles présentes au sein du cluster des « respectueux » : s'ils sont en désaccord dans des proportions semblables avec les membres du cluster des « respectueux » avec le fait qu'écouter les gens se plaindre est une perte de temps, ils sont plus souvent en désaccord (45.2 %), là où les membres du cluster « respectueux » sont complètement en désaccord (55.5 %). Des proportions semblables se retrouvent pour le recueil régulier des attentes des élus et des habitants (par exemple, pour les élus, 70 % en accord pour le cluster « modérément respectueux », 70.1 % tout à fait en accord dans le cluster « respectueux »). De la même façon pour le respect, si les membres de ce cluster ont des réponses allant dans le même sens que ceux du cluster des « respectueux » mais en étant plus réservés : s'ils sont d'accord avec le fait de traiter respectueusement les gens indépendamment du respect dont ceux-ci font preuve pour la police et la gendarmerie (71 % pour le cluster « modérément respectueux », 77.4 % pour le cluster « respectueux »), les proportions s'inversent entre les « complètement » et « d'accord » : 65 % complètement pour les cluster « respectueux », 25.7 % pour le cluster « modérément respectueux ».

Pour le cluster 1 (339 individus, 34.7 %), que nous appellerons ici « verticaux », des positions beaucoup moins favorables à la justification apparaissent : 70.2 % sont tout à fait en désaccord ou en désaccord avec le fait d'expliquer et justifier ses décisions

devant les élus (contre 48.8 en moyenne), 69.9 % sont tout à fait en désaccord ou en désaccord avec le fait d'expliquer et justifier ses décisions devant les habitants (contre 50.4 % en moyenne). Ils sont également plus nombreux que la moyenne à considérer qu'expliquer ses décisions est une perte de temps (25.7 % plutôt d'accord contre 14.2 % en moyenne). Pour ce qui est de l'écoute des élus comme des habitants, ils sont légèrement moins à l'écoute que la moyenne, et estiment plus que le reste des répondants qu'écouter les gens se plaindre est une perte de temps (13.3 % plutôt d'accord, contre 9.1 % en moyenne). Sur les questions de respect, ils sont dans une position intermédiaire entre les clusters « respectueux » et « modérément respectueux » d'un côté et le cluster « hostiles » de l'autre, mais avec des variations en fonction des réponses : sur le fait de montrer du respect à des gens indépendamment de celui qu'il montre pour police et gendarmerie, les répondants du cluster « verticaux » se partagent sur des positions intermédiaires (39.5 % plutôt d'accord, 18 % plutôt en désaccord).

Q44 « Expliquer ses décisions au public est une perte de temps » (%)

	1.Compl d'acc.	2.D'acc	3.Plutôt d'acc.	4.Plutôt en désacc.	5.En désacc	6.Complèt en désacc.	9.N A	Tota l
Verticaux	1.2	4.7	26	43.4	19.8	4.1	0.9	100
Hostiles	13.4	11.5	21	23	15.9	14.6	0.6	100
Modérément respectueux	0.3	2	4.7	26.8	40.5	24.8	0.9	100
Respectueux	2.2	4.4	1.5	8.8	30.6	51.8	0.7	100
Ensemble	3	4.8	14.2	29.4	28	19.8	0.8	100

Q63 « Les policiers (ou gendarmes) ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs problèmes » (%)

	1.Comp l d'acc	2.D'ac c	3.Plutôt d'acc	4.Plutôt t en désacc	5.En désacc	6.Comp l en désacc	9.N A	Tota l
Verticaux	1.5	2.1	13.3	54.6	23.9	4.4	0.3	100
Hostiles	4.5	10.8	17.8	26.8	27.4	11.5	1.3	100
Modérément respectueux	0.3	0.9	3.5	28.9	45.2	21	0.3	100
Respectueux	1.5	0	2.9	12.4	27.7	55.5	0	100

Ensemble	1.5	2.8	9.1	35.1	32.5	18.5	0.4	100
----------	-----	-----	-----	------	------	------	-----	-----

Q64 « Les gens qui enfreignent la loi ne méritent pas d'être traités avec respect » (%)

	1.Comp l d'acc	2.D'ac c	3.Plutôt t d'acc	4.Plutôt t en désacc	5.En désacc	6.Comp l en désacc	9.N A	Tota l
Verticaux	0.3	2.4	7.1	35.1	41.3	13.3	0.6	100
Hostiles	2.5	8.9	8.3	21	20.4	38.2	0.6	100
Modérément respectueux	1.2	0.6	2.9	16.9	37.3	40.8	0.3	100
Respectueux	0.7	0.7	3.6	4.4	18.2	72.3	0	100
Ensemble	1	2.6	5.3	22.1	33.3	35.2	0.4	100

Q65 « Les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police/gendarmerie » (%)

	1.Comp l d'acc	2.D'ac c	3.Plutôt t d'acc	4.Plutôt t en désacc	5.En désac c	6.Compl en désacc	9.N A	Tota l
Verticaux	8	26.6	39.5	18	5.6	1.5	1.2	100
Hostiles	31.8	18.5	14.6	15.3	10.8	7.6	1.3	100
Modérément respectueux	25.7	41.4	22.4	6.4	2.9	0.9	0.3	100
Respectueux	65	12.4	14.6	2.2	0.7	4.4	0.7	100
Ensemble	26	28.4	26	11.3	4.8	2.7	0.8	100

Q75a : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des élus afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Verticaux	1.2	25.4	70.5	1.8	1.2	100
Hostiles	34.4	38.9	22.3	3.8	0.6	100
Modérément respectueux	0.9	8.51	70	20.1	0.6	100
Respectueux	3.6	5.8	19.7	70.1	0.7	100

Ensemble	6.8	18.9	55.4	18.1	0.8	100
----------	-----	------	------	------	-----	-----

Q75b : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait informer et justifier son action devant les élus locaux (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Verticaux	5.6	64.6	28.6	0	1.2	100
Hostiles	73.9	17.2	7.6	0.6	0.6	100
Modérément respectueux	0.9	20.4	74.9	2.9	0.9	100
Respectueux	8	8	48.2	35	0.7	100
Ensemble	15.3	33.5	44.3	6	0.9	100

Q75c : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des habitants afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Verticaux	0	14.5	81.7	2.9	0.9	100
Hostiles	18.5	21.7	54.8	3.8	1.3	100
Modérément respectueux	0.3	5.5	72	21.4	1.2	100
Respectueux	1.5	2.2	20.4	75.2	0.7	100
Ensemble	3.3	10.8	65.4	19.6	1	100

Q75d : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier / le gendarme devrait informer et justifier son action devant les habitants (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Verticaux	9.1	60.8	28.6	0.3	1.2	100
Hostiles	64.3	20.4	11.5	3.2	0.6	100
Modérément respectueux	3.8	27.4	63.6	4.1	1.2	100
Respectueux	2.9	8	53.3	35	0.7	100

Ensemble	15.3	35.1	41.6	7	1	100
----------	------	------	------	---	---	-----

Q80 Êtes-vous en accord ou en désaccord avec la phrase suivante : dans certaines parties du territoire où vous travaillez, il est plus efficace pour un agent d'être agressif que poli (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Verticaux	15.3	54.3	26	2.7	1.8	100
Hostiles	36.3	29.3	24.8	8.3	1.3	100
Modérément respectueux	46.1	41.4	10.5	0.6	1.5	100
Respectueux	73	17.5	5.8	2.9	0.7	100
Ensemble	37.6	40.6	17.5	2.9	1.4	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on s'intéresse maintenant aux variables socio-démographiques, il apparaît que :

- Les femmes sont sous-représentées dans les clusters « hostiles » (16.56 % contre 21.31 % en moyenne) et « respectueux » (13.14 % contre 21.31 % en moyenne), et surreprésentées dans le cluster « verticaux » (27.43 %). Autrement dit, elles sont sous-représentées dans les clusters les plus polarisés.
- Côté diplôme, les plus diplômés sont surreprésentés dans le cluster « respectueux » (12.41 % contre 9.53 en moyenne) et sous représentés dans le cluster « hostiles » (7 %), traduisant une association entre diplôme élevé et attitudes favorables à la justice procédurale.
- Pour les classes d'âge, les 30-34 ans sont surreprésentés dans le cluster « hostiles » et sous-représentés dans le cluster « respectueux », au contraire des 40-45 ans, sous représentés dans le cluster « hostiles » (10.19 % au lieu de 14.65), et des + de 45 ans surreprésentés dans le cluster « respectueux » (37.96 % au lieu de 31.45 %), suggérant une association favorable entre âge et attitude en faveur du traitement juste.
- Enfin en ce qui concerne les corps, les officiers sont surreprésentés dans le cluster « respectueux » (15.33 % contre 9.32 % en moyenne), au contraire des sous-officiers (79.56 % contre 86.78 % en moyenne).

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Verticaux	72.6	27.4	100
Hostiles	83.4	16.6	100
Modérément respectueux	79.3	20.7	100

Respectueux	86.9	13.1	100
Ensemble	78.7	21.3	100

Diplôme

	2.BP-BEP	3.BAC	5.DEUG, licence	6.Master ou supérieur	Total
Verticaux	9.4	54.6	27.7	8.3	100
Hostiles	12.7	49.7	30.6	7	100
Modérément respectueux	12.8	48.1	28.3	10.8	100
Respectueux	11.7	46	29.9	12.4	100
Ensemble	11.5	50.3	28.7	9.5	100

Classe d'âge

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Verticaux	7.7	22.4	20.4	12.1	13	24.5	100
Hostiles	3.8	17.8	21.7	14.6	10.2	31.8	100
Modérément respectueux	5.8	13.7	11.7	14.9	18.4	35.6	100
Respectueux	5.1	16.1	9.5	16.8	14.6	38	100
Ensemble	6	17.7	16	14.1	14.7	31.5	100

2.3. Usage de la force (Gendarmerie)

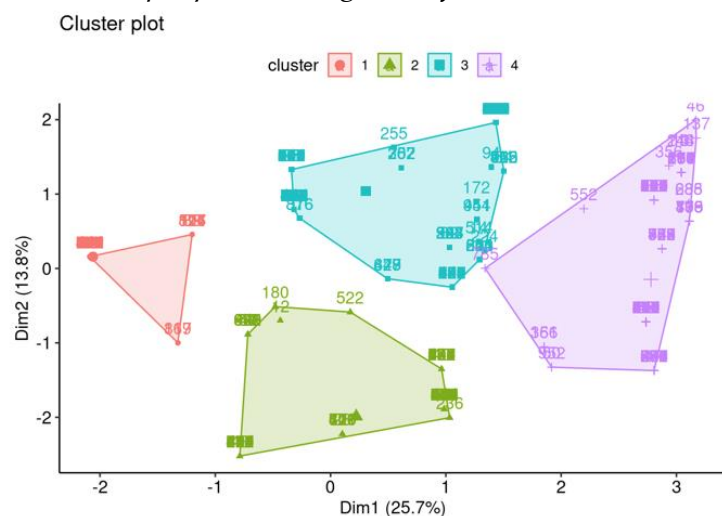
Dans un premier temps, nous avons essayé d'identifier les relations entre les variables des questions 71, 83 et 87a, puis nous avons procédé à une classification hiérarchique. Sur la base de l'arbre de classification proposé, nous avons choisi de limiter le nombre à quatre clusters différents, qui sont présentés ci-dessous.

Pour rappel, les classifications s'opèrent sur la base des réponses à l'usage de la force en rapport aux textes de droit (plus de force que ce qui est prévu par les textes, Q71), aux finalités (obtenir des aveux par la force, Q83), au jugement quant à la gravité d'un coup non-justifié par un collègue (Q87a).

a) Description des clusters

Deux axes de classification apparaissent. Dans le premier (vertical), la ligne de structuration sépare les réponses estimant le coup non-justifié très grave (en haut) des autres ; tandis que le second distingue les réponses très défavorables à l'usage de la force pour obtenir des aveux ou au-delà de ce que permettent les textes (à gauche) des autres.

Graphique 3.3 Usage de la force (Gendarmerie)



Clusters Usage de la force (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « légalistes »	276	28.3
Cluster 2 « modérément légalistes »	196	20.1
Cluster 3 « coercitifs légalistes »	354	36.3
Cluster 4 « coercitifs »	150	15.4

Ici encore, nous avons retenu une classification en quatre clusters. Le cluster 1 (276 individus, 28.3 %) regroupe des répondants très largement défavorables à l'usage excessif de la force : aucun d'entre eux ne considère qu'il faille utiliser plus de force que ce prévoit les textes (Q71), aucun d'entre eux ne marque un quelconque accord avec la position selon laquelle la force peut être utile pour obtenir des aveux (Q83), et la quasi-totalité (99.3 %) estime que donner un coup est très grave (Q87a). Si usage de la force il doit y avoir, celui-ci doit s'inscrire dans un cadre défini par le droit. C'est le groupe des « légalistes ».

Au contraire, le cluster 4 (150 individus, 15.4 %) laisse apparaître des attitudes nettement plus favorables à l'usage de la force : 98 % répondent positivement à l'utilisation de la force au-delà de ce que permettent les textes, contre 54.2 % en moyenne (Q71), 22.7 sont favorables ou plutôt favorables à l'utilisation de la force pour obtenir des aveux, contre 4.7 % en moyenne (Q83), et 16 % estiment que donner un coup non-justifié est pas grave ou pas grave du tout, contre 3.9 % en moyenne (Q87a). C'est le groupe que l'on peut appeler des « coercitifs ».

Les deux autres groupes offrent des positions intermédiaires. Le cluster 2 (196 individus, 20.1 %) regroupe des répondants légèrement plus défavorables que la moyenne à une tolérance quant à l'usage de la force au-delà des textes : 43.88 % favorables contre 54.2 en moyenne (Q71), et très défavorables à l'usage de la force pour les aveux (99.5 % défavorables, contre 94.5 % en moyenne), et considérant « grave »

(plus que très grave) un coup injustifié lors d'une interpellation (92.9 % grave et très grave, contre 78 % en moyenne). C'est le groupe des « modérément légalistes ».

Enfin, le cluster 3 regroupe également des individus avec des positions intermédiaires, mais plus enclins à l'utilisation de la force (et donc penchant vers le cluster 4) : 83.6 % favorables à une tolérance quant à l'usage de la force au-delà de ce qui est prévu par les textes, contre 54.2 en moyenne. En revanche, sur les questions 83 et 87a, ils se montrent peu favorables à l'usage de la force au-delà du cadre légal : seulement 3.1 % tout à fait ou plutôt favorables à la force pour obtenir des aveux (contre 4.7 % en moyenne), 87.3 % considérant très grave le fait de porter un coup (contre 59.73 % en moyenne). C'est le groupe des « coercitifs légalistes ».

Q71 Dans certains cas, l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les règles devrait être tolérée

	1.Oui	2.Non	9.NA	Total
Légalistes	0	97.5	2.5	100
Modérément légalistes	43.9	51.5	4.6	100
Coercitifs légalistes	83.6	15.3	1.1	100
Coercitifs	98	0.7	1.3	100
Ensemble	54.2	43.5	2.3	100

Q83 Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?

	1.Oui tout à fait	2.Oui, plutôt	3.Non plutôt pas	4.Non pas du tout	9.NA	Total
Légalistes	0	0	0	100	0	100
Modérément légalistes	0	0.5	10.2	89.3	0	100
Coercitifs légalistes	0.3	2.8	37.3	57.9	1.7	100
Coercitifs	2	20.7	76	0	1.3	100
Ensemble	0.4	4.3	27.3	67.2	0.8	100

Q87 En intervenant avec un collègue masculin pour une bagarre dans un bar, une jeune policière/gendarme reçoit un coup de poing dans la figure par l'un des protagonistes. L'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule, sur le chemin, il reçoit un coup fort dans le bas du dos de la part du partenaire masculin qui lui dit, « ça fait mal, hein ? ». Pensez-vous que c'est grave ?

	1 Très grave	2	3	4	5 Pas grave du tout	9.NA	Total
--	--------------	---	---	---	---------------------	------	-------

Légalistes	99.2	0	0	0	0	0.7	100
Modérément légalistes	0	92.9	6.1	0.5	0	0.5	100
Coercitifs légalistes	87.3	0	8.2	2.3	1.4	0.8	100
Coercitifs	0	60.7	22.7	11.3	4.7	0.7	100
Ensemble	59.7	28	7.7	2.7	1.2	0.7	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on croise ces résultats avec les données socio-démographiques :

- Les femmes sont légèrement surreprésentées dans le cluster « coercitifs » (26 % contre 21.3 % en moyenne).
- Le fait d'être diplômé du supérieur (Master ou plus) est associé à des positions plus légalistes : 12 % dans le cluster « légalistes », 7.3 % dans le cluster « coercitifs », contre 9.5 % en moyenne. Les autres niveaux de diplômes n'offrent pas de différences très nettes.
- Pour ce qui est des classes d'âge, les plus jeunes apparaissent dans les catégories les plus coercitives : les 18-24 ans (10.7 % du cluster « coercitifs » contre 6.1 % en moyenne), les 25-29 (33.3 % du cluster « coercitifs » contre 17.7 % en moyenne) sont surreprésentés dans le cluster « coercitifs » ; quand les 40-45 ans (16.7 % du cluster « légalistes » contre 14.7 % en moyenne) et, surtout, les plus de 45 ans sont surreprésentés dans le cluster « légalistes » (41.7 % contre 31.5 % en moyenne). En d'autres termes, les variables d'âge sont très clairement associées à l'usage de la force : plus on est âgé, plus on est défavorable à un usage non-encadré juridiquement de la force.
- Enfin, pour les grades, les officiers sont surreprésentés dans les clusters « modérés » : 13.4 % dans le cluster « légalistes » (contre 9.3 % en moyenne), et 10,5 % chez les « coercitifs légalistes » (contre 9.3 % en moyenne), là où les gendarmes adjoints volontaires laissent poindre des attitudes nettement plus favorables à l'usage de la force (8 % contre 3.9 % en moyenne).

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Légalistes	80.4	19.6	100
Modérément légalistes	79.6	20.4	100
Coercitifs légalistes	78.8	21.2	100
Coercitifs	74	26	100
Ensemble	78.7	21.3	100

Diplôme

	2.BP-BEP	3.BAC	5.DEUG, licence	6.Master ou supérieur	Total
Légalistes	12.3	49.3	26.4	12	100
Modérément légalistes	10.2	46.9	31.1	11.7	100
Coercitifs légalistes	11.6	51.7	29.4	7.3	100
Coercitifs	11.3	53.3	28	7.3	100
Ensemble	11.5	50.3	28.7	9.5	100

Classe d'âge

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Légalistes	4.3	9.4	13.4	14.5	16.7	41.7	100
Modérément légalistes	5.1	17.9	17.3	13.8	15.8	30.1	100
Coercitifs légalistes	5.9	17.5	15.8	12.7	16.1	31.9	100
Coercitifs	10.7	33.3	19.3	17.3	6	13.3	100
Ensemble	6	17.7	16	14.1	14.7	31.5	100

3. Police. Classements hiérarchiques par blocs et tableaux croisés

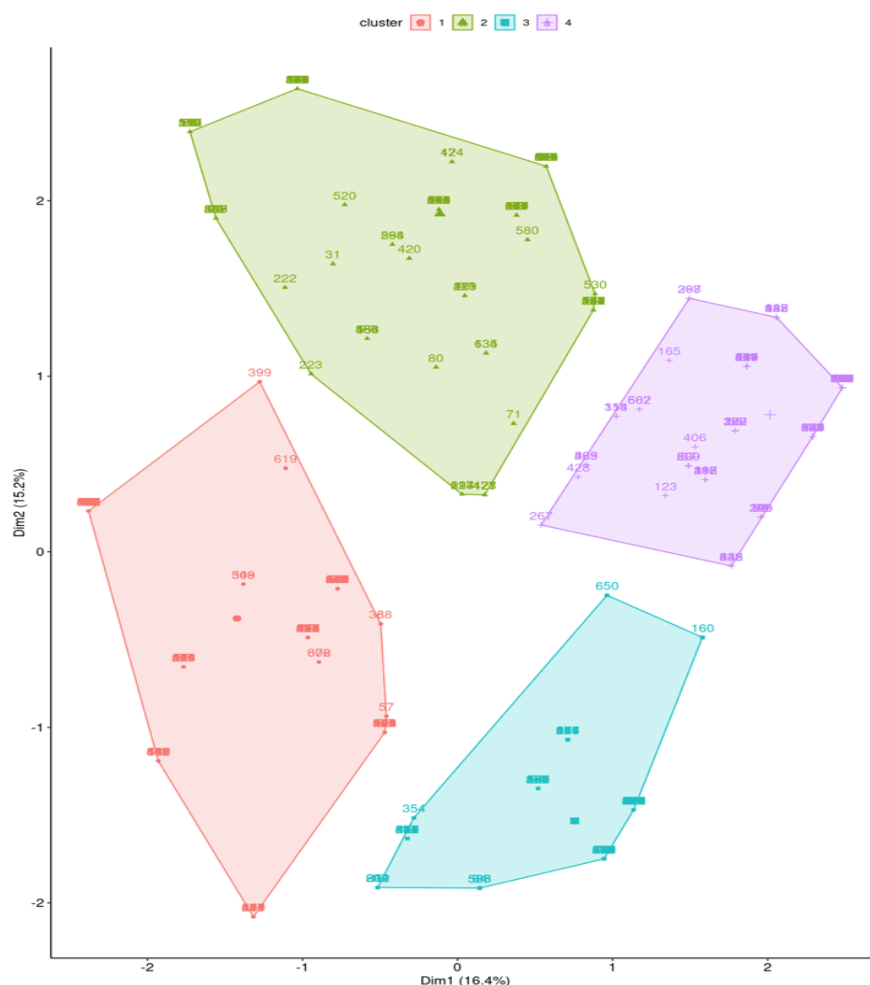
Comme pour la gendarmerie, nous avons lié les différentes dimensions distinguées dans la partie précédente en procédant à des analyses multivariées : analyses en composantes principales, puis en classifications hiérarchiques. Nous présentons les classifications pour les trois grands axes identifiés dans la partie précédente : conception du métier, rapport à la justice procédurale, usage de la force.

3.1.Conception du métier (police)

a) Description des clusters

Dans l'analyse en composantes principales, deux axes apparaissent. Le premier axe, vertical, distingue des réponses qui mettent en avant la dimension préventive (le secours, la prévention, en haut), de la dimension répressive (l'arrestation et le respect de la loi, en bas). Le second axe, horizontal, sépare des réponses pointant l'efficacité des contrôles (à gauche) vs. leur inefficacité (à droite).

Graphique 3.4. Conception du métier (police)



Clusters Conception du métier (police)

	Nb	%
Cluster 1 « répressifs assumés »	231	35.3
Cluster 2 « modérément préventifs »	143	21.8
Cluster 3 « répressifs sceptiques »	176	26.9
Cluster 4 « préventifs »	105	16.0

Les clusters 1 et 4 sont ceux pour lesquels les distances les plus nettes apparaissent. Le cluster 1 (231 individus, 35.3 %) regroupent les policiers affichant les positions les plus répressives. Plus souvent qu'en moyenne, ils considèrent que la mission première du policier consiste à arrêter les délinquants et faire respecter la loi (98,3 % contre 61.2 % en moyenne). Ils croient également plus qu'en moyenne en l'efficacité des contrôles : 89.2 % « très efficace » ou « efficace » pour les contrôles d'identité (contre 54.4 % en moyenne), 49.7 % « très efficace » ou « efficace » pour la répression des consommateurs de cannabis (contre 33.3 % en moyenne). Ce sont les « répressifs assumés ».

Le cluster 4 (105 individus, 16 %) rassemble quant à lui des policières et policiers ayant des positions diamétralement opposées. D'abord, plutôt que privilégier l'arrestation des délinquants (0 %), ils mettent l'accent sur le secours aux personnes en danger (74.3 % contre 27 % en moyenne), la protection des institutions républicaines (12.4 contre

4.4 % en moyenne), la prévention de la délinquance (13.3 % contre 6.6 % en moyenne). Ils sont par ailleurs sceptiques quant aux effets des contrôles : 92.4 % « peu efficace » ou « pas efficace du tout » pour les contrôles d'identité (contre 44.1 % en moyenne), 95.2 % « peu efficace » ou « pas efficace du tout » pour la répression des consommateurs de stupéfiants (contre 65 % en moyenne). Ce sont les « préventifs ».

Les clusters 2 et 4 offrent des variations sur ces modalités (répression vs. prévention/secours, croyance en l'efficacité des contrôles vs. scepticisme). Le cluster 2 (143 individus, 21.8 %) regroupe les policières et policiers qui mettent en avant le secours aux personnes (68.2 contre 27 en moyenne), la prévention de la délinquance (19.6 contre 6.6 en moyenne) et à degré moindre la protection des institutions républicaines (8.4 contre 4.4 en moyenne), aux dépens de l'arrestation des délinquants (0 %), les rapprochant ici du cluster 4 (préventifs). Mais ils croient plus qu'en moyenne aux vertus du contrôle d'identité (83.2 % « très efficace » ou « efficace » contre 54.4 en moyenne) ou de la répression des consommateurs de cannabis (47.5 % « très efficace » ou « efficace » contre 33.3 en moyenne) pour la sécurité d'un territoire. C'est le cluster des « modérément préventifs ».

Enfin, le cluster 3 (176 individus, 26.9 %) rassemble des individus qui priorisent l'arrestation des délinquants (98.9 % contre 61.2 % en moyenne), à l'exclusion des autres options (quasiment jamais retenues). En revanche, ils sont extrêmement sceptiques quant à l'usage des contrôles : 85.2 % « peu efficace » ou « pas efficace du tout » pour les contrôles d'identité (contre 44.1 % en moyenne), 96 % « peu efficace » ou « pas efficace du tout » pour la répression des consommateurs de stupéfiants (contre 65 % en moyenne). C'est le cluster des « répressifs sceptiques ».

Q43 Selon vous quelle est la mission première du policier ou du gendarme ?

	1.Arrêter les délinquants, faire respecter la loi	2.Secourir les personnes en danger	3.Protéger les institutions républicaines	4.Prévenir la délinquance	9.NA	Total
Répressifs assumés	98.3	0	1.3	0.4	0	100
Modérément préventifs	0	69.2	8.4	19.6	2.8	100
Répressifs sceptiques	98.9	0	0.6	0	0.6	100
Préventifs	0	74.3	12.4	13.3	0	100
Ensemble	61.2	27	4.4	6.6	0.8	100

Q78 Faire des contrôles d'identité fréquents est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?

	1.Oui, c'est très efficace	2.Oui, c'est efficace	3.Non, c'est peu efficace	4.Non, ce n'est pas efficace du tout	9.NA	Total
Répressifs assumés	14.3	74.9	9.5	0.9	0.4	100
Modérément préventifs	5.6	77.6	11.9	0.7	4.2	100
Répressifs sceptiques	14.8	0	69.9	15.3	0	100
Préventifs	4.8	0	70.5	21.9	2.9	100
Ensemble	11	43.4	36	8.1	1.5	100

Q79 La répression de l'usage de stupéfiants représente une part importante de l'activité des agents. Cibler les contrôles sur les consommateurs de cannabis est-il une méthode efficace pour garantir la sécurité d'un territoire ?

	1.Oui, c'est très efficace	2.Oui, c'est efficace	3.Non, c'est peu efficace	4.Non, ce n'est pas efficace du tout	9.NA	Total
Répressifs assumés	10.8	48.9	26.4	12.6	1.3	100
Modérément préventifs	4.9	42.6	36.4	10.5	5.6	100
Répressifs sceptiques	4	0	60.8	35.2	0	100
Préventifs	4.8	0	58.1	37.1	0	100
Ensemble	6.7	26.6	42.9	22.1	1.7	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on s'intéresse maintenant aux variables socio-démographiques, il apparaît que :

- Les femmes sont surreprésentées dans les clusters modérément préventifs (40.6 %) et préventifs (39 %) contre 32 % en moyenne.
- Le niveau de diplôme ne permet pas de dégager de tendance très nette. Le fait d'avoir un diplôme du supérieur n'affecte pas les attitudes répressives.
- L'entrée par les classes d'âge fournit des résultats intéressants (et assez proches de la GN) : les 18-24 ans (4.8 % contre 3 % en moyenne) et 25-29 ans (13.5 % contre 7.3 % en moyenne) surreprésentés dans le cluster « préventif », tandis que les 45 ans et plus sont surreprésentés dans le groupe des « répressifs assumés ».

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Répressifs assumés	71.4	28.6	100
Modérément préventifs	59.4	40.6	100
Répressifs sceptiques	74.4	25.6	100
Préventifs	60.9	39	100
Ensemble	67.9	32	100

Diplôme

	1.Inf_bac	2.Bac	3.Sup_bac	Total
Répressifs assumés	6.1	51.7	42.2	100
Modérément préventifs	7.8	50.4	41.8	100
Répressifs sceptiques	9.1	54.5	36.4	100
Préventifs	7.6	49.5	42.9	100
Ensemble	7.5	51.8	40.6	100

Classe d'âge

	18-24 ans	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Répressifs assumés	2.67	5.8	12.4	11.9	15.9	51.3	100
Modérément préventifs	3.6	7.1	15.7	11.4	17.9	44.3	100
Répressifs sceptiques	1.7	5.8	12.1	16.2	26.6	37.6	100
Préventifs	4.8	13.5	10.6	19.2	15.4	36.5	100
Ensemble	3	7.3	12.8	14.2	19.1	43.7	100

3.2.Traitement juste (police)

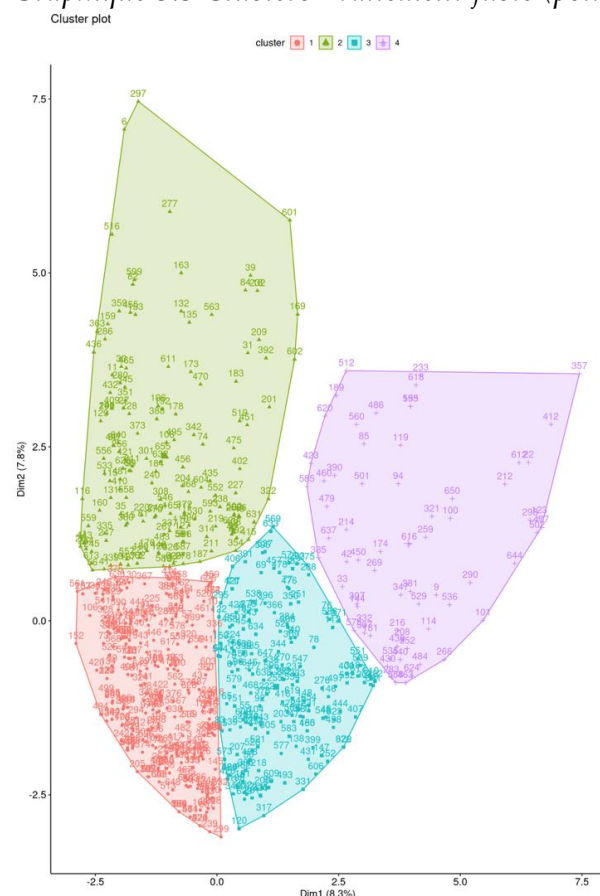
Pour ce qui est de la justice procédurale (ou traitement juste), nous avons donc effectué les analyses multivariées à partir des réponses aux trois questions « respect » (pas de respect pour des gens commettant des infractions – Q64 - ; respect pour les gens indépendamment du respect dont ils font preuve pour police et gendarmerie – Q65 - ; être agressif plutôt que poli – Q80), trois questions « écoute » (ne pas perdre du temps à écouter les gens se plaindre – Q63 - ; recueillir régulièrement les attentes des élus – Q75a - ; recueillir régulièrement les attentes des habitants - Q75c), trois questions « explication » (expliquer ses décisions au public comme perte de temps – Q44 - ; expliquer et justifier devant les élus - Q75b - ; expliquer et justifier devant les habitants - Q75d).

Dans un premier temps, nous avons essayé d'identifier les relations entre les variables des neuf questions mentionnées plus haut, puis nous avons procédé à une classification hiérarchique.

a) Description des clusters

Dans l'analyse en composantes principales, deux axes apparaissent. Le premier, vertical, sépare les réponses qui valorisent l'écoute, le respect et l'explication (en haut) à la différence de celles qui le dévalorisent (en bas). Le second, horizontal, distingue ceux qui valorisent le recueil des demandes du public et des élus et l'explication auprès de ces publics (à gauche) vs. ceux qui sont en désaccord avec de telles orientations (à droite).

Graphique 3.5 Clusters Traitement juste (police)



Clusters Traitement juste police

	Nb	%
Cluster 1 « modérément relationnels »	262	40.0
Cluster 2 « relationnels »	156	23.8
Cluster 3 « passablement autoritaires »	169	25.8
Cluster 4 « autoritaires »	68	10.4

La distance la plus évidente est entre les clusters 2 et 4. Le cluster 4 (68 individus, 10.4 %), aux effectifs réduits, regroupe les policiers les plus rétifs à l'écoute, au respect et à l'explication. Ils sont plus enclins à considérer que l'écoute est une perte de temps (66.2 % « complètement », « d'accord » ou « plutôt d'accord » contre 25.5 % en moyenne), que les gens qui enfreignent la loi ne méritent pas d'être traités avec respect (46.5 % « complètement », « d'accord » ou « plutôt d'accord » contre 18.8 % en moyenne, dont

une très large complètement en désaccord : 19.1 % contre 3.1 % en moyenne). Ils sont également très rétifs à recueillir les attentes des habitants et élus ou encore à devoir se justifier auprès d'eux. Ils sont 95.6 % à être tout à fait en désaccord avec le fait de devoir et informer et justifier de leur action devant les élus, contre 33.9 % en moyenne. Ce sont les « autoritaires ».

Le cluster 2 (156 individus, 23.8 %) regroupe ceux qui sont les plus orientés vers l'écoute, l'explication et des attitudes respectueuses quelles que soient les profils et comportements des individus. Ils sont globalement en désaccord avec l'affirmation que les policiers ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs problèmes : 88.4 % « complètement » ou « en désaccord » contre 49.3 % en moyenne. Ils considèrent plus souvent qu'en moyenne que les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police (72.5 % « complètement » ou « d'accord » contre 37.1 % en moyenne). Ils estiment également nécessaire de recueillir régulièrement les attentes des habitants et, à un degré moindre, des élus, mais aussi de justifier leurs actions : ils sont par exemple 79.5 % à être « tout à fait en accord » ou « plutôt en accord » avec l'idée qu'il faut justifier son action devant les habitants contre 55.8 % en moyenne. Du point de vue des attitudes, ce sont les plus proches de l'approche du traitement juste. Nous proposons de les appeler les « relationnels ».

Les clusters 1 et 3, qui regroupent d'ailleurs le plus d'individus, offrent des positions plus intermédiaires que les deux précédents. Le cluster 1 (262 individus, 40 %) est celui dont les membres marquent des positions proches du cluster 2 (« relationnels »), tout en marquant des positions moins affirmées : s'ils sont plus souvent qu'en moyenne favorables à l'écoute et au respect quels que soient les profils individuels, ils le sont sur des positions « plutôt d'accord », là où les membres du cluster « relationnels » sont sur des positions « complètement » : ils sont 78.6 % à être d'accord (complètement, d'accord, plutôt) avec l'idée qu'il faut traiter les gens indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police (contre 69.8 % en moyenne et 84.7 % pour le cluster « relationnels »), mais seulement 7.6 % complètement d'accord (37.2 % pour le cluster « relationnels »). A la question relative au fait d'être agressif plutôt que poli dans certains territoires, ils sont 63.4 % à être « tout à fait » ou « en désaccord » avec le fait d'être agressif plutôt que poli dans certains territoires (78.2 % pour le cluster « relationnels »), mais seulement 11.1 % tout à fait en désaccord (50.6 % pour le cluster « relationnels »). C'est le cluster des « modérément relationnels ».

Enfin, le cluster 3 (169 individus, 25.8 %) regroupe les policiers qui partagent des positions relativement autoritaires : peu d'écoute, d'explication, et un respect conditionné par les profils des individus, mais avec des positions plus modérées que celles exprimées dans le cluster 4 (« autoritaires »). Ce sont les « passablement autoritaires ». Sur l'explication des décisions comme perte de temps, ils sont plus souvent qu'en moyenne en accord, mais sur le « plutôt d'accord », là où les membres du cluster 4 sont sur « complètement d'accord » ou « d'accord » : 24.9 % sont « complètement », « d'accord » ou « plutôt d'accord » avec le fait que les policiers ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs

problèmes (contre 14.2 % en moyenne, et 48.6 % pour le cluster « autoritaires »), dont seulement 1.8 % « complètement d'accord » (contre 1.7 % en moyenne, et 10.3 % pour le cluster « autoritaires »). Sur l'efficacité de l'agressivité comparée à la politesse, on observe des variations semblables : ils sont 48.5 % à considérer qu'il vaut mieux être agressif que poli dans certains territoires (contre 37.9 % en moyenne et 58.8 % dans le cluster « autoritaires »), dont 13.6 % « tout à fait d'accord » (contre 8.7 % en moyenne et 42.6 % pour les « autoritaires »). Si l'on regarde les questions relatives au recueil des attentes des habitants et des élus ou l'explication auprès de ces publics, ils se montrent également plutôt en désaccord : ils sont par exemple 63.3 % à « tout à fait » ou « en désaccord » avec le fait de devoir « informer et justifier de son action devant les habitants » (contre 42.6 % en moyenne et 92.7 % dans le cluster « autoritaires »), mais 23.1 % « tout à fait en désaccord » (contre 15.6 en moyenne et 70.6 pour le cluster « autoritaires »).

Q44 « Expliquer ses décisions au public est une perte de temps » (%)

	1.Complètement d'accord	2.D'accord	3.Plutôt d'accord	4.Plutôt en désaccord	5.En désaccord	6.Complètement en désaccord	9.NA
Modérément relationnels	0.8	1.1	8	35.9	41.2	12.2	0.8
Relationnels	1.3	0.6	5.1	4.5	23.7	64.7	0
Passablement autoritaires	3.6	4.1	27.2	42.6	13	7.1	2.4
Autoritaires	26.5	14.7	25	17.6	10.3	5.9	0
Ensemble	4.3	3.2	14	28.2	26.6	22.7	0.9

Q63 « Les policiers (ou gendarmes) ne devraient pas perdre de temps pour écouter les citoyens se plaindre de leurs problèmes » (%)

	1.Complètement d'accord	2.D'accord	3.Plutôt d'accord	4.Plutôt en désaccord	5.En désaccord	6.Complètement en désaccord	9.NA
Modérément relationnels	0	0	4.6	49.6	37.4	8.4	
Relationnels	0.6	0	3.2	21.8	30.1	44.2	
Passablement autoritaires	1.8	3	20.1	50.3	17.8	4.1	
Autoritaires	10.3	5.9	32.4	26.5	14.7	10.3	
Ensemble	1.7	1.4	11.1	40.8	28.2	16	

Q64 « Les gens qui enfreignent la loi ne méritent pas d'être traités avec respect » (%)

	1.Complètement d'accord	2.D'accord	3.Plutôt d'accord	4.Plutôt en désaccord	5.En désaccord	6.Complètement en désaccord	9.NA
Modérément relationnels	0	3.4	7.6	36.3	42	10.7	0
Relationnels	0.6	1.3	2.6	11.5	30.8	53.2	0
Passablement autoritaires	3.6	3.6	24.9	44.4	15.4	5.9	2.4
Autoritaires	19.1	5.9	23.5	16.2	14.7	20.6	0
Ensemble	3.1	3.2	12.5	30.4	29.6	20.6	0.6

Q65 « Les gens doivent être traités avec respect indépendamment du respect qu'ils témoignent à la police/gendarmerie » (%)

	1.Complètement d'accord	2.D'accord	3.Plutôt d'accord	4.Plutôt en désaccord	5.En désaccord	6.Complètement en désaccord	9.NA
Modérément relationnels	7.6	23.7	47.3	14.5	6.1	0.4	0.4
Relationnels	37.2	35.3	12.2	6.4	1.9	5.8	1.3
Passablement autoritaires	4.7	13	34.9	30.2	9.5	5.3	2.4
Autoritaires	20.6	5.9	17.6	22.1	13.2	20.6	0
Ensemble	15.3	21.8	32.7	17.4	6.7	5	1.1

Q75a : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier/le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des élus afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Modérément relationnels	1.9	39.3	55.7	1.5	1.5	100
Relationnels	12.8	26.3	41.7	17.9	1.3	100
Passablement autoritaires	27.8	48.5	21.3	0	2.4	100
Autoritaires	72.1	16.2	7.4	4.4	0	100
Ensemble	18.5	36.2	38.5	5.3	1.5	100

Q75b : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier/le gendarme devrait informer et justifier son action devant les élus locaux (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Modérément relationnels	5	55.7	37.4	0	1.9	100
Relationnels	26.3	27.6	34.6	10.3	1.3	100
Passablement autoritaires	60.9	28.4	7.1	0.6	3	100
Autoritaires	95.6	1.5	2.9	0	0	100
Ensemble	33.9	36.3	25.3	2.6	1.8	100

Q75c : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier/le gendarme devrait recueillir régulièrement les attentes des habitants afin d'orienter l'action de la police et la gendarmerie (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Modérément relationnels	0	3.1	84	11.8	1.1	100
Relationnels	1.9	3.8	37.2	55.8	1.3	100
Passablement autoritaires	1.8	10.7	75.1	10.1	2.4	100
Autoritaires	35.3	17.6	32.4	13.2	1.5	100
Ensemble	4.6	6.7	65.2	22	1.5	100

Q75d : Pour vous, dans le territoire où il travaille, le policier/le gendarme devrait informer et justifier son action devant les habitants (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Modérément relationnels	1.9	28.2	67.2	1.1	1.5	100
Relationnels	6.4	12.8	52.6	26.9	1.3	100
Passablement autoritaires	23.1	40.2	32	2.4	2.4	100
Autoritaires	70.6	22.1	5.9	1.5	0	100
Ensemble	15.6	27	48.2	7.6	1.5	100

Q80 Êtes-vous en accord ou en désaccord avec la phrase suivante : dans certaines parties du territoire où vous travaillez, il est plus efficace pour un agent d'être agressif que poli (%)

	1.Tout à fait en désaccord	2.En désaccord	3.Plutôt en accord	4.Tout à fait d'accord	9.NA	Total
Modérément relationnels	11.1	52.3	35.5	0.4	0.8	100
Relationnels	50.6	27.6	17.9	2.6	1.3	100
Passablement autoritaires	13	35.5	34.9	13.6	3	100
Autoritaires	23.5	17.6	16.2	42.6	0	100
Ensemble	22.3	38.5	29.2	8.7	1.4	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on regarde maintenant les variables socio-démographiques plusieurs résultats apparaissent :

- Le genre, d'abord, n'est pas très décisif.
- Les diplômés du supérieur sont surreprésentés dans le cluster modérément relationnel (45.6 % contre 40.6 en moyenne), sous-représentés chez les autoritaires (35.3 contre 40.6 en moyenne).
- Les variables d'âge offrent des résultats contrastés : les 18-24 ans sont sous-représentés dans le groupe « autoritaires » (1.5 % contre 3 en moyenne), comme les 35-39 ans (11.9 % contre 14.2 en moyenne) ou encore les 45 et plus (32.8 % contre 43.7 % en moyenne). Mais les 30-34 ans (20.9 % contre 12.8 % en moyenne), comme les 40-44 (25.4 % contre 19.1 en moyenne) y sont surreprésentés.

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Modérément relationnels	66.8	33.2	100
Relationnels	69.9	30.1	100
Passablement autoritaires	68.6	31.4	100
Autoritaires	66.2	33.8	100
Ensemble	67.9	32.1	100

Diplôme

	1.Inf_bac	2.Bac	3.Sup_bac	Total
Modérément relationnels	5.7	48.7	45.6	100
Relationnels	7.1	50.6	42.3	100
Passablement autoritaires	10.8	55.7	33.5	100
Autoritaires	7.4	57.4	35.3	100
Ensemble	7.5	51.8	40.6	100

Classe d'âge

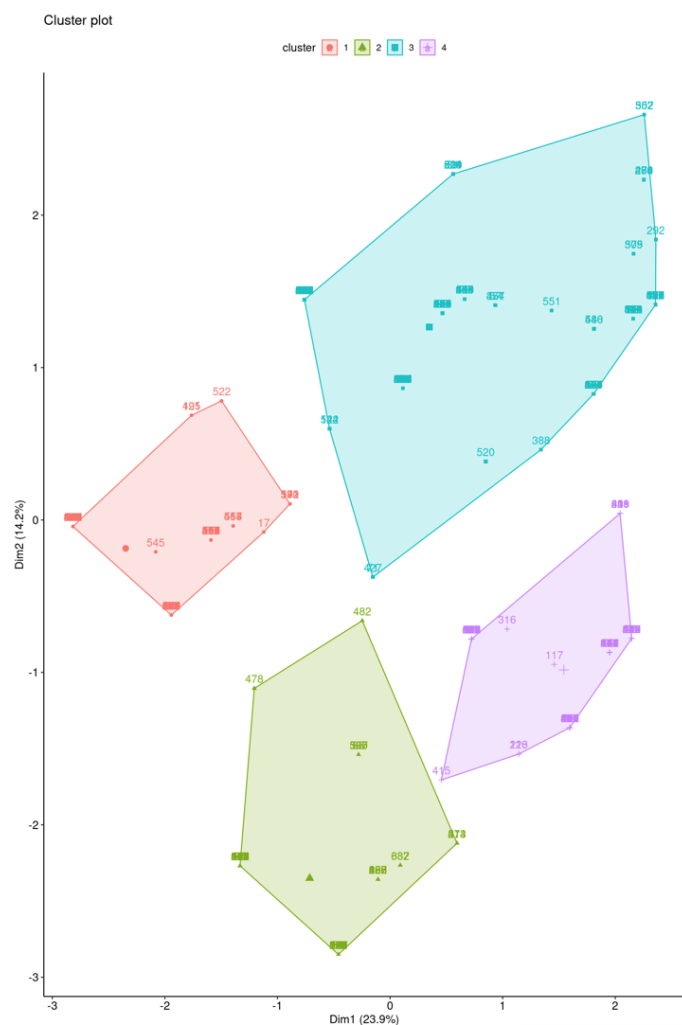
	18-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Modérément relationnels	2.7	6.6	11.2	12.7	17.7	49.2	100
Relationnels	2.6	9.9	11.8	15.1	17.8	42.8	100
Passablement autoritaires	4.3	6.1	12.8	16.5	20.1	40.2	100
Autoritaires	1.5	7.5	20.9	11.9	25.4	32.8	100
Ensemble	3	7.3	12.8	14.2	19.1	43.7	100

3.3. Usage de la force (police)

Dans un premier temps, nous avons identifié les relations entre les variables des questions 71, 83 et 87a, puis nous avons procédé à une classification hiérarchique. Sur la base de l'arbre de classification proposé, nous avons choisi de limiter le nombre à quatre clusters différents, qui sont présentés ci-dessous.

a) Description des clusters

Graphique 3.6 Clusters Usage de la force (police)



Clusters Usage de la force (police)

	Nb	%
Cluster 1 « légalistes »	143	21.8
Cluster 2 « légalistes timorés »	58	8.9
Cluster 3 « passablement coercitifs »	271	41.4
Cluster 4 « résolument coercitifs »	183	27.9

Le premier groupe (143 individus, 21.8 %) est celui des « légalistes » : ils considèrent que l'utilisation de la force doit se faire dans le cadre des règles de droit (0 % estime que l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les textes devrait être tolérée, contre 68.1 % en moyenne), que l'emploi de la force n'est pas justifiée pour des aveux (99.3 % non pas du tout » contre « 52.5 % » en moyenne). Ils considèrent également très majoritairement que le fait de donner un coup fort non-justifié est très grave (58 %) ou grave (29.4 %), soit 77.4 % (contre 69.8 % en moyenne).

Au contraire, le groupe 4 (183 individus, 27.9 %) témoigne d'attitudes plus enclines à l'utilisation de la force. Ce sont les « résolument coercitifs » : ils sont 97.8 % à considérer que l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les règles devrait être tolérée (contre 68.1 % en moyenne). Sur la question des aveux, ils sont plutôt

défavorables, mais restent plus répressifs que la moyenne : aucun n'y est totalement opposé (contre 52.5 % en moyenne). Enfin, c'est le groupe le moins enclin à considérer que les coups non nécessaires portés à un suspect ne sont pas « très graves » : 24 % contre 38.2 % en moyenne. C'est donc le groupe qui témoignent des attitudes les plus favorables à l'usage de la force, y compris au-delà de ce qui est prévu légalement.

Le cluster 3 (271 individus, 41.4 %) témoigne d'attitudes également favorables à un usage large de la force : ils sont proches du cluster « résolument coercitifs » sur l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les textes (98.5 % favorables, contre 68.1 % en moyenne), sont plus que la moyenne à l'usage de la force pour obtenir des aveux (20.7 % plutôt favorables, contre 8.9 % en moyenne). En revanche, ils trouvent les coups portés à un suspect plus graves que le cluster « résolument coercitifs » : 35.1 % très graves, contre 38.2 en moyenne et 24 % pour le cluster « résolument coercitifs ». C'est le groupe des « passablement coercitifs ».

Enfin, le cluster 2, de taille réduite (58 individus, 8.9 %), rassemble des individus défavorables à l'usage de plus de force que ce qui est prévu par les textes (87.9 % contre 28.7 en moyenne), mais se distingue du groupe des légalistes par des positions plus intermédiaires : là où les « légalistes » sont 99.3 à ne pas être « du tout » d'accord avec l'usage de la force pour obtenir des aveux, les membres du cluster 2 sont 96.6 % à estimer que c'est « plutôt pas » justifié. De la même façon, pour les coups donnés, ils sont moins nombreux que le cluster « légalistes » à penser que c'est très grave (48.3 % contre 58 %) mais plus nombreux que la moyenne (38.2 %). C'est le groupe des « légalistes timorés ».

Q71 Dans certains cas, l'utilisation de plus de force que ce qui est prévu par les règles devrait être tolérée (%)

	1.Oui	2.Non	9.NA	Total
Légalistes	0	95.8	4.2	100
Légalistes timorés	0	87.9	12.1	100
Passablement coercitifs	98.5	0	1.5	100
Résolument coercitifs	97.8	0	2.2	100
Ensemble	68.1	28.7	3.2	100

Q83 Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ? (%)

	1.Oui tout à fait	2.Oui, plutôt	3.Non plutôt pas	4.Non pas du tout	9.NA	Total
Légalistes	0	0.7	0	99.3	0	100
Légalistes timorés	0	1.7	96.6	0	1.7	100

Passablement coercitifs	3	20.7	0	74.5	1.8	100
Résolument coercitifs	0	0	100	0	0	100
Ensemble	1.2	8.9	36.5	52.5	0.9	100

Q87 En intervenant avec un collègue masculin pour une bagarre dans un bar, une jeune policière/gendarme reçoit un coup de poing dans la figure par l'un des protagonistes. L'homme est arrêté, menotté et emmené en cellule, sur le chemin, il reçoit un coup fort dans le bas du dos de la part du partenaire masculin qui lui dit, « ça fait mal, hein ? ». Pensez-vous que c'est grave ? (%)

	1 Très grave	2	3	4	5 Pas grave du tout	9.NA	Total
Légalistes	58	29.4	9.1	2.1	0.7	0.7	100
Légalistes timorés	48.3	37.9	8.6	3.4	0	1.7	100
Passablement coercitifs	35.1	30.6	17.7	10.7	4.8	1.1	100
Résolument coercitifs	24	32.8	24	14.8	3.3	1.1	100
Ensemble	38.2	31.6	16.8	9.3	3.1	1.1	100

b) Croisement avec les variables socio-démographiques

Si l'on regarde maintenant les variables socio-démographiques, on observe que :

- Les femmes sont sur-représentées dans le groupe des « légalistes timorés » (43.1 % contre 32.1 en moyenne), sous-représentées dans celui des passablement coercitifs (29.5 % contre 32.1 en moyenne).
- Les diplômés supérieurs au bac sont surreprésentés dans les « légalistes » (47.6 % contre 40.6 % en moyenne), sous-représentés dans les « résolument coercitifs » (37.3 % contre 40.6 % en moyenne), au contraire des niveaux Bac (45.5 % des légalistes contre 51.8 % en moyenne).
- Les 45 ans et plus sont surreprésentés dans les « légalistes », alors que les plus jeunes sont sous-représentés (par exemple 0.7 % pour les 18-24 ans contre 3 % en moyenne), ce qui laisse poindre une certaine constance de la variable d'âge : plus on est âgé, plus on a de chances d'être « légaliste ».

Genre

	1.Un Homme	2.Une Femme	Total
Légalistes	68.5	31.5	100
Légalistes timorés	56.9	43.1	100
Passablement coercitifs	70.5	29.5	100

Résolument coercitifs	67.2	32.8	100
Ensemble	67.9	32.1	100

Diplômes

	1.Inf_bac	2.Bac	3.Sup_bac	Total
Légalistes	7	45.5	47.6	100
Légalistes timorés	1.7	56.9	41.4	100
Passablement coercitifs	7.8	53.2	39	100
Résolument coercitifs	9.3	53.3	37.3	100
Ensemble	7.5	51.8	40.6	100

Classes d'âge

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45 et plus	Total
Légalistes	0.7	6.4	7.9	13.6	16.4	55	100
Légalistes timorés	7.1	3.6	10.7	7.1	19.6	51.8	100
Passablement coercitifs	3.4	9.4	13.5	16.9	16.9	39.8	100
Résolument coercitifs	2.8	6.1	16	12.7	24.3	38.1	100
Ensemble	3	7.3	12.8	14.2	19.1	43.7	100

4. Conclusion et synthèse

Au total, nous avons donc des configurations de variables différentes entre police et gendarmerie. Comme nous l'avons indiqué plus haut, nous prendrons garde de ne pas tirer des conclusions trop importantes à l'échelle de l'institution dans son ensemble.

- Conception du métier

Ce qui frappe est sans doute la faible part des préventifs dans notre échantillon police comparé à la gendarmerie. Ceux qui mettent en avant le secours et la prévention (aux dépens de l'arrestation) et ne croient pas en l'efficacité des contrôles représentent une faible part des effectifs (16 %), alors qu'ils constituent un quart des effectifs en GN (24.6 %). En revanche, les plus répressifs (que nous appelons « répressifs assumés » pour les distinguer des « répressifs sceptiques » en police) représentent un tiers des effectifs en police (35.3 %) contre 12.2 % en gendarmerie¹⁰. Autre groupe intéressant qui n'apparaît qu'en police : les « répressifs sceptiques », marqués par une conception plutôt répressive du métier (priorité à l'arrestation des délinquants et au respect de la loi)

¹⁰ Nous avons retenu des qualificatifs légèrement différents en police et gendarmerie pour rendre compte des nuances des clusters dans chacune de ces organisations. Par exemple, les « répressifs sceptiques » n'apparaissent qu'en police.

mais un scepticisme fort quant à l'efficacité des contrôles, suggérant une frustration dans l'exercice quotidien de l'activité.

Clusters Conception du métier (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « modérément répressifs »	260	26.6
Cluster 2 « répressifs »	119	12.2
Cluster 3 « modérément préventifs »	357	36.6
Cluster 4 « préventifs »	240	24.6

Clusters Conception du métier (police)

	Nb	%
Cluster 1 « répressifs assumés »	231	35.3
Cluster 2 « modérément préventifs »	143	21.8
Cluster 3 « répressifs sceptiques »	176	26.9
Cluster 4 « préventifs »	105	16.0

Si l'on regarde maintenant les associations entre clusters et variables socio-démographiques, plusieurs caractéristiques apparaissent :

- Tant en police qu'en gendarmerie, les femmes sont sous-représentées dans les clusters les plus répressifs : en gendarmerie, on note une plus grande présence des femmes dans les clusters intermédiaires, « modérément répressifs » (24.6 % contre 21.3 % en moyenne) et « modérément préventifs » (23.5 % contre 21.3 % en moyenne), mais très sous-représentées dans le cluster « répressifs » (10.9 % contre 21.3 % en moyenne). En police, les femmes sont surreprésentées dans les clusters modérément préventifs (40.6 %) et préventifs (39 %) contre 32 % en moyenne.
- Le diplôme : en gendarmerie, on compte une surreprésentation des moins diplômés dans le cluster « répressifs » (les BP-BEP forment 14.3 % de ce cluster contre 11.4 % en moyenne), mais peu de différences majeures apparaissent. En police, peu de différences majeures apparaissent.
- L'âge : en gendarmerie, on relève une surreprésentation des 45 ans et plus dans le cluster « répressifs ». La police offre des résultats proches : les 18-24 ans (4.8 % contre 3 % en moyenne) et 25-29 ans (13.5 % contre 7.3 % en moyenne) surreprésentés dans le cluster « préventif », tandis que les 45 ans et plus sont surreprésentés dans le groupe des « répressifs assumés ».

- Traitement juste

Un constat fort est l'existence en police comme en gendarmerie de groupes, minoritaires, qui se montrent particulièrement hostiles à des comportements respectueux, à l'écoute ou encore l'explication de leurs décisions. Ce sont les « hostiles » (16.1 %) en GN. Ces derniers sont par exemple 40.1 % à être « tout en fait

en désaccord » ou « en désaccord » avec le fait de recueillir régulièrement les demandes des habitants (contre 14.1 % en moyenne en GN). Ce sont les « autoritaires » (10.4 %) en police, dont 52.9 % sont « tout en fait en désaccord » ou « en désaccord » avec le fait de recueillir régulièrement les demandes des habitants contre 11.3 % en moyenne en police. Notons au passage que si les « autoritaires » sont moins nombreux par rapport à la population de référence, ils sont en revanche beaucoup plus marqués par des attitudes irrespectueuses et fermées que les « hostiles », qu'il s'agisse de l'écoute, du respect ou de l'explication¹¹. Les autoritaires sont par exemple pour seulement 25 % d'entre eux « complètement » ou « d'accord » avec l'idée que les gens qui enfreignent la loi ne doivent pas être traités avec respect, contre 11.4 % des « hostiles ». Autrement dit, on trouve en police, une minorité traduisant des positions plus autoritaires qu'en gendarmerie. De l'autre côté spectre, les « respectueux » en GN (14 %) montrent des positions nettement plus favorables à l'écoute que les « relationnels » côté police (23.8 %), notamment pour ce qui concerne les relations avec les élus (89.6 % « plutôt » ou « tout à fait » d'accord pour recueillir les attentes des élus, contre 69.8 % chez les « relationnels » de la police). Autrement dit, on trouve en police une minorité autoritaire qu'on ne trouve pas en GN ; et, à l'inverse, une minorité particulièrement orientée vers le traitement juste en GN dont on ne trouve pas l'équivalent en police.

Clusters Traitement juste (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « verticaux »	339	34.7
Cluster 2 « hostiles »	157	16.1
Cluster 3 « modérément respectueux »	343	35.1
Cluster 4 « respectueux »	137	14.0

Clusters Traitement juste (police)

	Nb	%
Cluster 1 « modérément relationnels »	262	40.0
Cluster 2 « relationnels »	156	23.8
Cluster 3 « passablement autoritaires »	169	25.8
Cluster 4 « autoritaires »	68	10.4

Si l'on s'intéresse maintenant aux variables socio-démographiques, il apparaît que :

- Genre : en gendarmerie, les femmes sont sous-représentées dans les clusters les plus polarisés (« hostiles » et « respectueux »), tandis que côté police, peu de différences apparaissent.

¹¹ Ici encore, nous avons retenu des caractérisations différentes en police (autoritaires, relationnels, etc.) et gendarmerie (hostiles, respectueux, etc.) pour rendre compte des différences entre policiers et gendarmes et éviter des assimilations trop automatiques.

- Diplôme : en gendarmerie, les plus diplômés sont surreprésentés dans le cluster « respectueux » (12.41 % contre 9.53 en moyenne) et sous représentés dans le cluster « hostiles » (7 %), traduisant une association entre diplôme élevé et attitudes favorables à la justice procédurale. En police, les diplômés du supérieur sont surreprésentés dans le cluster « modérément relationnel » (45.6 % contre 40.6 en moyenne), sous-représentés chez les autoritaires (35.3 contre 40.6 en moyenne). Autrement dit, le diplôme protège plutôt des attitudes les plus autoritaires, voire en gendarmerie renforce les probabilités d'attitudes respectueuses.

- Âge : en gendarmerie, les 30-34 ans sont surreprésentés dans le cluster « hostiles » et sous-représentés dans le cluster « respectueux », au contraire des 40-45 ans, sous représentés dans le cluster « hostiles » (10.19 % au lieu de 14.65), et des + de 45 ans surreprésentés dans le cluster « respectueux » (37.96 % au lieu de 31.45 %), suggérant une association favorable entre âge et attitude en faveur du traitement juste. En police, les associations opèrent de façon différente : les 18-24 ans sont sous-représentés dans le groupe « autoritaires » (1.5 % contre 3 en moyenne), comme les 35-39 ans (11.9 % contre 14.2 en moyenne) ou encore les 45 et plus (32.8 % contre 43.7 % en moyenne). Mais les 30-34 ans (20.9 % contre 12.8 % en moyenne), comme les 40-44 (25.4 % contre 19.1 en moyenne) y sont surreprésentés.

- Usage de la force

Quand on regarde les attitudes vis-à-vis de l'usage de la force, il apparaît à nouveau que les distributions diffèrent. D'un côté, on compte les « coercitifs » (15.4 %) en gendarmerie et les « résolument coercitifs » (27.9 %) en police, ces derniers se démarquant par des positions plus enclines à l'usage de la force. Ces deux groupes (encore plus sur les questions des aveux utilisés par la force pour les « coercitifs » en GN) sont très largement favorables à l'usage de la force. Notons que la part des coercitifs est plus importante en PN. On compte à l'inverse dans les deux organisations des individus marquant des positions beaucoup plus favorables à un usage modéré (28.3 % de « légalistes » en GN, 21.8 % en PN). Ces « légalistes » dans les deux organisations se démarquent par des positions très enclines à s'en tenir aux règles existantes (99.3 % d'entre eux en GN estiment que donner un coup non-justifié est très grave, contre 48 % en police).

Clusters Usage de la force (gendarmerie)

	Nb	%
Cluster 1 « légalistes »	276	28.3
Cluster 2 « modérément légalistes »	196	20.1
Cluster 3 « coercitifs légalistes »	354	36.3
Cluster 4 « coercitifs »	150	15.4

Clusters Usage de la force (police)

	Nb	%
--	----	---

Cluster 1 « légalistes »	143	21.8
Cluster 2 « légalistes timorés »	58	8.9
Cluster 3 « passablement coercitifs »	271	41.4
Cluster 4 « résolument coercitifs »	183	27.9

Si l'on s'intéresse maintenant aux variables socio-démographiques, il apparaît que :

- Genre : en GN, les femmes sont légèrement surreprésentées dans le cluster « coercitifs » (26 % contre 21.3 % en moyenne). En PN, les femmes sont surreprésentées dans le groupe des « légalistes timorés » (43.1 % contre 32.1 en moyenne), sous-représentées dans celui des « passablement coercitifs » (29.5 % contre 32.1 en moyenne). Autrement dit, rien de net n'apparaît dans les attitudes relatives à l'usage de la force.
- Diplôme : en GN, le fait d'être diplômé du supérieur (Master ou plus) est associé à des positions plus légalistes : 12 % dans le cluster « légalistes », 7.3 % dans le cluster « coercitifs », contre 9.5 % en moyenne. Les autres niveaux de diplômes n'offrent pas de différences très nettes. En police, les diplômés supérieurs au bac sont surreprésentés dans les « légalistes » (47.6 % contre 40.6 % en moyenne), sous-représentés dans les « résolument coercitifs » (37.3 % contre 40.6 % en moyenne), au contraire des niveaux Bac (45.5 % des légalistes contre 51.8 % en moyenne). En d'autres termes, le diplôme élevé est associé à des positions plus légalistes.
- Age : en GN, les plus jeunes apparaissent dans les catégories les plus coercitives : les 18-24 ans (10.7 % du cluster « coercitifs » contre 6.1 % en moyenne), les 25-29 (33.3 % du cluster « coercitifs » contre 17.7 % en moyenne) sont surreprésentés dans le cluster « coercitifs » ; quand les 40-45 ans (16.7 % du cluster « légalistes » contre 14.7 % en moyenne) et, surtout, les plus de 45 ans sont surreprésentés dans le cluster « légalistes » (41.7 % contre 31.5 % en moyenne). En d'autres termes, les variables d'âge sont très clairement associées à l'usage de la force : plus on est âgé, plus on est défavorable à un usage non-encadré juridiquement de la force. En PN, les 45 ans et plus sont surreprésentés dans les « légalistes », alors que les plus jeunes sont sous-représentés (par exemple 0.7 % pour les 18-24 ans contre 3 % en moyenne), ce qui laisse poindre une certaine constance de la variable d'âge : plus on est âgé, plus on a de chances d'être « légaliste ».

Si l'on résume, on trouve plusieurs conclusions provisoires majeures. D'abord, les réponses traduisent une assez large variété des réponses, ce dont témoignent nos différents clusters. De ce point de vue, nous retrouvons les travaux qui abordent la culture professionnelle comme « espaces de débat » (Monjardet, 1994) ou qui soulignent la diversité des idéologies professionnelles (Coulangeon et al., 2012). Ensuite, si les proportions varient (entre 10 et 20 %, voire exceptionnellement presque 30 %), il existe en police comme en gendarmerie des minorités d'agents très enclins à utiliser la force, à adopter une conception répressive du métier et à adopter des

comportements peu favorables au traitement juste. Comme on l'a vu également, c'est en police que ces clusters rassemblent le plus d'individus et marquent les attitudes les plus hostiles vis-à-vis de leurs concitoyens.

Le genre, l'âge et le diplôme protègent modérément contre les tendances les plus autoritaires, et ce différenciellement en fonction des organisations et des questions. Les femmes sont sous-représentées dans les clusters répressifs, mais dans les questions d'usage de la force ou traitement juste peu de différences majeures apparaissent. L'âge semble jouer dans un sens variable : s'il semble associé à des positions plus répressives, il est également corrélé à des attitudes plus legalistes en matière d'usage de la force. Enfin, le diplôme semble globalement protéger des tendances les plus autoritaires, voire est associé à des positions plus respectueuses et legalistes, en police comme en gendarmerie, sans que les différences soient pour autant toujours significatives.

Chapitre 4

Les attitudes vis-à-vis des principes, de la déontologie et du contrôle

L'éthique est une question importante qui s'inscrit dans le cadre de la question de la socialisation professionnelle, d'une part, et dans celle de la régulation des comportements policiers par des agences spécialisées, indépendantes ou non. La référence à des normes qui s'imposent aux agents est souvent mise en relation avec la supervision (*oversight*) et le contrôle.

Une profession est le plus souvent codifiée par une combinaison de normes qui s'appliquent de manière transversale aux agents publics et à tous les citoyens, en contrepoint des droits qui sont garanties par les chartes et conventions relatives à la protection des droits fondamentaux, mais également par des règles relatives à l'exercice d'une mission spécifique, et c'est le cas avec les codes professionnels (qui s'appliquent ici aux policiers nationaux, gendarmes).

La professionnalisation se traduit par un processus de définition de la profession, l'établissement de sa spécificité et de son périmètre (Evetts, 2018). L'analyse sociologique du travail professionnel montre que les organisations développent des moyens afin d'organiser le travail et de contrôler les travailleurs, d'une part à travers le contrôle hiérarchique, et d'autre part à travers le « professionnalisme », l'intériorisation de valeurs et de normes. L'étude de la relation des travailleurs, ici les policiers et les gendarmes, à leur organisation passe donc par celles des attitudes qu'ils entretiennent vis-à-vis de ces normes et valeurs telles que codifiées et associées au professionnalisme, mais aussi aux organes de contrôle spécialisés mis en place aux fins vérifier la conformité de leurs pratiques aux normes en question. La mise en garde de Dominique Monjardet nous semble un rappel utile avant d'entrer dans la description du travail empirique : "Pour la hiérarchie et pour le Prince, la déontologie - l'appel à la vertu - est aisément invoqué comme substitut au travail d'organisation, management, encadrement, mise en cohérence de moyens et des missions, formation, etc. dont ils se débarrassent si aisément. Mais cela ne trompe personne parmi les exécutants, qui l'entendent très bien sur le mode 'faites ce que je dis, et non ce que je fais...' » (Monjardet, 2008 : notes du 17 octobre 2000). Cela ne trompe pas non plus la Cour des Comptes qui considère l'encadrement comme insatisfaisant, en particulier en Ile-de-France avec environ qu'un gradé pour 10 nouvelles recrues¹², provoquant une mauvaise transmission des « compétences techniques et opérationnelles, ainsi que les repères déontologiques »¹³. Formation réduite en école et faible encadrement sont de possibles sources de mauvaises pratiques.

L'enquête s'est donnée, parmi ses objectifs, de prendre les premières mesures relatives à « la déontologie » ou « l'éthique », des termes aux contours assez flous mais qui

¹² https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2021/04/08/la-formation-des-policiers-retablie-a-un-an-a-partir-de-2022_6076078_1653578.html

¹³ Cour des Comptes, 2019, « La préfecture de police de Paris », Paris, rapport thématique.

débordent la question du respect de la loi pénale ou même des règles de fonctionnement du service. Le terme code d'éthique, utilisé aussi par le Conseil de l'Europe, renvoie plus largement aux comportements moralement acceptables des membres de l'organisation policière (c'est, en France, par exemple le fameux « comportement exemplaire », « propre à inspirer en retour respect et considération ») et il est adossé aux libertés et droits fondamentaux des citoyens (droit à la vie, droit à la dignité, par exemple). On préfère au mot déontologie, dans la littérature internationale, le terme d'éthique qui renvoie plus explicitement aux conséquences des actes des policiers (Kleinig, 1996). En France, la déontologie traite essentiellement des comportements que les agents ont ou peuvent avoir vis-à-vis des autorités (politique ou judiciaire) qui les commandent, et dans des situations professionnelles au contact avec le public.

Dans ce chapitre, nous avons en particulier voulu regarder trois ensembles relatifs au contrôle du comportement, interne et externe :

1. Deux auto-estimations des **connaissances des textes** qui codifient les droits et devoirs des forces de l'ordre,
2. Des attributions de traits (« juste », « efficace » par exemple) aux **organisations en charge du contrôle interne et externe**, indépendamment du fait d'avoir eu à faire à elles,
3. **L'expérience et le jugement** par rapport au code de déontologie et au **fonctionnement disciplinaire** (contrôle interne seulement).

Ce chapitre analyse les attitudes et s'inscrit donc dans une perspective de psychologie sociale ou de psychologie politique. La psychologie sociale est considérée comme l'étude scientifique des attitudes, et ses instruments se sont diffusés avec la généralisation des études dites « d'opinion ». Une des premières définitions de la psychologie sociale est celle d'Allport (1924) un des pères de la psychologie sociale : « la psychologie sociale a pour objet l'étude des relations réelles ou imaginées de personne à personne dans un contexte social donné, en tant qu'elles affectent les personnes impliquées dans cette situation ». Nous y revenons plus bas.

Nous allons commencer par présenter les instruments utilisés par cette enquête pour mesurer les attitudes des policiers et gendarmes, puis nous présenterons les pourcentages de réponses pour les policiers et pour les gendarmes, et enfin nous testerons les déterminants de ces attitudes.

1. Les connaissances et attitudes des policiers et gendarmes vis-à-vis du contrôle de leurs actions

Nous mobilisons donc trois types de questions : celles relatives à la connaissance, aux attitudes, et aux expériences des personnes. Elles méritent d'être bien distinguées (cf. introduction).

Un premier type de questions utilisées portent sur la connaissance « froide », et sont donc de nature cognitive. Elles ne sont pas de nature normative ou évaluative. La connaissance « froide », non colorée par les émotions, est souvent opposée à la connaissance « chaude ». Ici, nous utilisons le terme connaissance pour qualifier la connaissance « froide » de textes. Ces questions permettent simplement de décrire ce qu'une personne sait ou pense savoir d'un objet.

Un second type porte sur les expériences telles qu'elles sont rapportées dans cette enquête par les répondants ne sont ni de l'ordre de la connaissance froide, ni des attitudes. On demande aux répondants de déclarer s'ils ont ou non vécu des situations, mais sans les évaluer ou les juger.

Un troisième type de questions de cette enquête vise à mesurer un état intérieur, le bien être psychologique des agents, la confiance accordée à l'encadrement, le sentiment d'être bien formé. Ce ne sont ni des connaissances froides, ni des expériences.

Ces différents types de questions (connaissance froide, expériences, auto-évaluations) sont utilisées pour analyser plusieurs **les attitudes vis-à-vis de plusieurs objets** :

- Le cadre normatif (principes, codes),
- Le cadre organisationnel,
- Et les processus disciplinaires internes.

Les attitudes sont construites à partir de « questions d'opinion ». Gordon Allport a fait des attitudes la clé de voûte de la psychologie sociale dans la première édition du *Handbook of Social Psychology* : « le concept d'attitude est probablement le concept le plus indispensable et distinctif de la psychologie sociale contemporaine [...]. Ce concept est la clé de voûte de la psychologie sociale américaine » (1935 : 784). Comme souvent, il n'existe pas de définition unique de ce qu'est une attitude. Mais, l'attitude est souvent vue comme une disposition à évaluer favorablement ou défavorablement, négativement ou positivement, un objet particulier ou une classe d'objets (Girandolo, Fointiat, 2016 : 7). Les attitudes ne sont pas directement connaissables, on les mesure à partir de la combinaison d'un ensemble de questions.

b. Le cadre normatif du contrôle

La connaissance du cadre juridique est abordée par la double question :

Q45 « À quel point êtes-vous familier(e) d'un ou des textes suivants. Dites ce qui vous vient spontanément à l'esprit » :

- La charte des droits fondamentaux de l'UE,
- La convention européenne des Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe (question Police uniquement)
- Le code de déontologie de la PN/GN,

Il faut souligner ici que le cadre juridique évoqué par la Charte des droits fondamentaux est relatif aux principes politiques de la codification juridique. Ces textes sont les règles politiques qui gouvernent les lois et règlements qui encadrent les policiers.

Nous avons ajouté une question auto-évaluative qui peut permettre à la police ou la gendarmerie de connaître le besoin ressenti de professionnalisme par acquisition de connaissance des agents :

- Q49 « Concernant les droits des citoyens et les règles de la déontologie des agents, diriez-vous que vous avez été suffisamment formé(e), ou bien insuffisamment formé(e) ? »

c. Le cadre organisationnel du contrôle : interne et externe

Concernant le cadre organisationnel, nous distinguons logiquement le contrôle interne et externe.

Le contrôle **externe** est abordé avec une question de connaissance :

- Q46 « Connaissez-vous le rôle du « Défenseur des droits » vis-à-vis de la police et de la gendarmerie ? »

Puis, deux questions d'attribution de traits, et qui renvoient donc aux attitudes des répondants en matière de justice et d'efficacité :

- Q47 « Le Défenseur des droits est en charge du contrôle externe de la déontologie des policiers et gendarmes. D'une manière générale, à votre avis, est-il efficace pour garantir les droits des citoyens ? »
- Q48 « D'une manière générale, à votre avis, Le Défenseur des droits est-il juste dans ses recommandations de sanctions vis-à-vis des policiers et des gendarmes ? »

Le contrôle **interne** est abordé avec des questions symétriques, concernant les attributions de traits, mais sans que nous ayons vérifié préalablement la connaissance de l'existence de l'IGGN ou de l'IGPN, que nous avons présumée connue de tous les personnels. Nous y avons ajouté des questions relatives à l'expérience de procédures disciplinaires concernant le répondant.

Suivent deux questions sur le caractère efficace du contrôle interne :

- Q68 Les inspections (IGPN ou IGGN selon la direction générale qui vous emploie) sont en charge du contrôle interne des policiers et gendarmes. D'une manière générale sont-elles efficaces ou inefficaces pour faire respecter les règles de bon comportement par les agents ?

d. Le processus de contrôle interne

Sur ce volet se combinent des questions relatives à l'expérience et aux attitudes.

D'abord, une première question porte sur l'expérience d'une sanction disciplinaire :

- « Depuis un an, avez-vous reçu une sanction plus sévère qu'un blâme (si vous êtes policier) ou une réprimande (si vous êtes gendarme) ? » (Q58),

Puis, deux questions d'attitudes portent sur le caractère juste de la discipline, du mécanisme dédié (IGPN/IGGN)

- « Selon vous, la manière dont les procédures disciplinaires sont appliquées vis-à-vis des personnels dans la police ou la gendarmerie est juste » (Q53)

- « D'une manière générale sont-elles (IGPN/IGGN selon la direction générale qui vous emploie) justes ou injustes dans leurs recommandations de sanction vis-à-vis des policiers ? » Q69

Enfin, une question sur la compétence de l'IGGN/IGPN dans leur capacité à analyser les situations qui se présentent dans les dossiers dont elles ont à connaître :

- « D'une manière générale l'IGPN / IGGN (selon la direction générale qui vous emploie) sont-elles à même de comprendre les contraintes du métier de policier/gendarme ? » (Q70)

2. Premiers résultats : les gendarmes et les policiers face à la déontologie et au contrôle

Nous allons maintenant comparer les résultats bruts, les différents ensembles d'attitudes des policiers et des gendarmes telles qu'elles ressortent de leurs réponses.

a. La familiarité avec des textes relatifs aux principes fondamentaux en gendarmerie et police

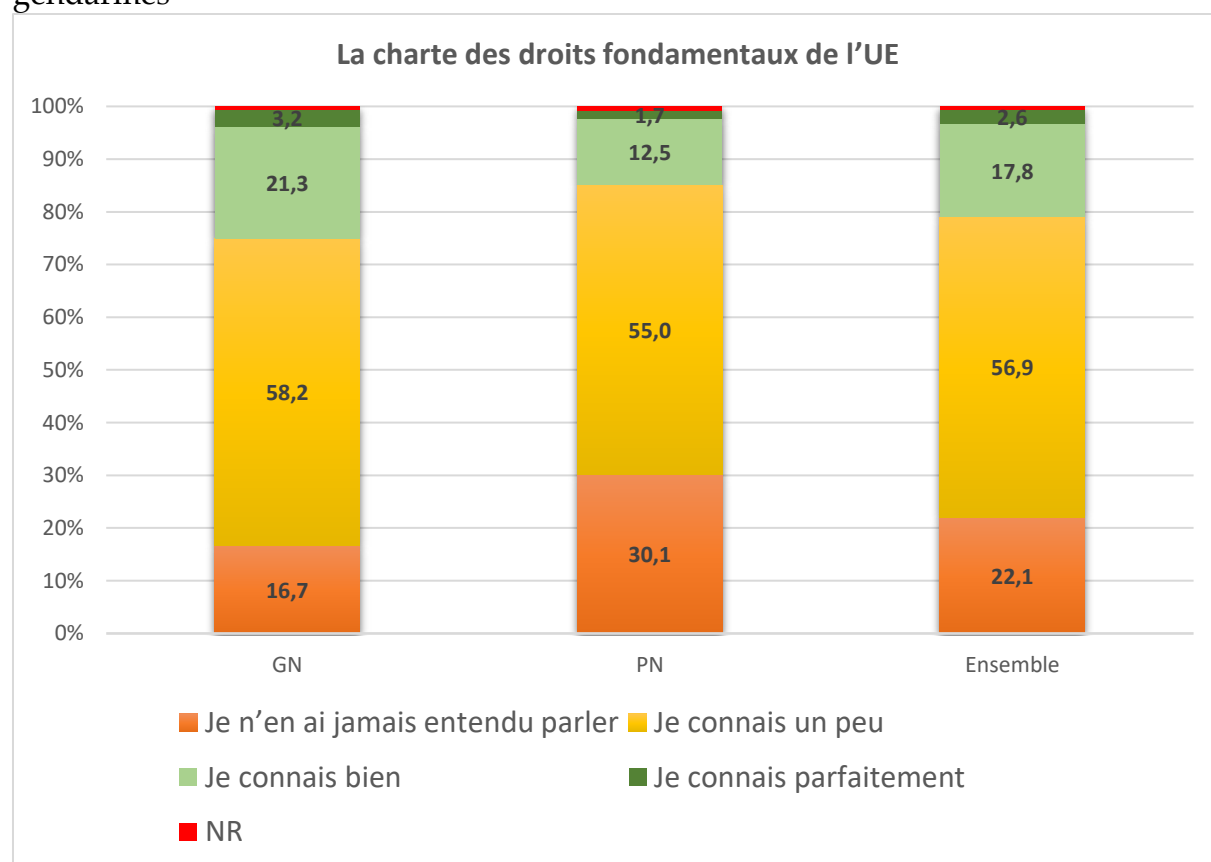
« La charte des droits fondamentaux » de l'UE est un texte considéré comme un pilier de l'Etat de droit, tout comme « La convention européenne des Droits de l'Homme » du Conseil de l'Europe. C'est pourquoi il est intéressant de voir à quel point les agents ont eu l'opportunité de prendre connaissance de ces textes qui garantissent des droits aux citoyens face à l'Etat, et donc face à la police et la gendarmerie.

Le code de déontologie de 2014 pour sa part est un texte qui reconnaît la spécificité de la PN et de la GN, et rappelle les obligations et les sanctions (disciplinaires, mais aussi prévues par la loi, en reprenant nombre d'articles qui se trouvent dans le code pénal). Il ne met pas les droits des citoyens en son cœur. Le terme « citoyen » lui-même n'apparaît qu'en page 8. Ce texte est un règlement qui n'a pas l'autorité de la loi. L'efficacité de l'introduction de ce code n'est pas connue en France, et la question de savoir si les policiers lui reconnaissent une autorité reste donc posée dans l'hexagone comme ailleurs (Davis, 1991).

La connaissance du cadre juridique est abordée par la double question « À quel point êtes-vous familier(e) d'un ou des textes suivants. Dites ce qui vous vient spontanément à l'esprit » (Q45) :

- La charte des droits fondamentaux de l'UE,
- La convention européenne des Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe (question Police uniquement)
- Le code de déontologie de la PN/GN.

Graphique n°4.1 « La charte des droits fondamentaux de l'UE » chez les policiers et gendarmes



La Charte des droits fondamentaux est proclamée à Nice en 2000 par le Parlement, le Conseil Européen et la Commission Européenne : « l'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés ci-après » et notamment la Dignité humaine, doit à la vie, le Droit à l'intégrité de la personne, l'Interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants ». Elle affirme des libertés, à commencer par celle-ci : « Toute personne a droit à la liberté et à la sûreté ».

D'une manière générale, les agents ne sont pas familiers avec ce texte : seuls 2,6% disent le connaître « parfaitement », et 17,8% « bien ». Ce sont donc 80% des policiers et gendarmes qui au mieux voient vaguement de quoi il s'agit, dont 22% n'en ont même pas entendu parler. Ce sont des pourcentages modestes.

Ce texte est mieux connu par les gendarmes que par les policiers : l'ignorance de l'existence du texte est presque deux fois plus élevée chez les policiers (30,1%) que chez les gendarmes (16,7%), et de manière symétrique la connaissance (bonne pour parfaite) y est plus limitée (14,2% contre 24,5%).

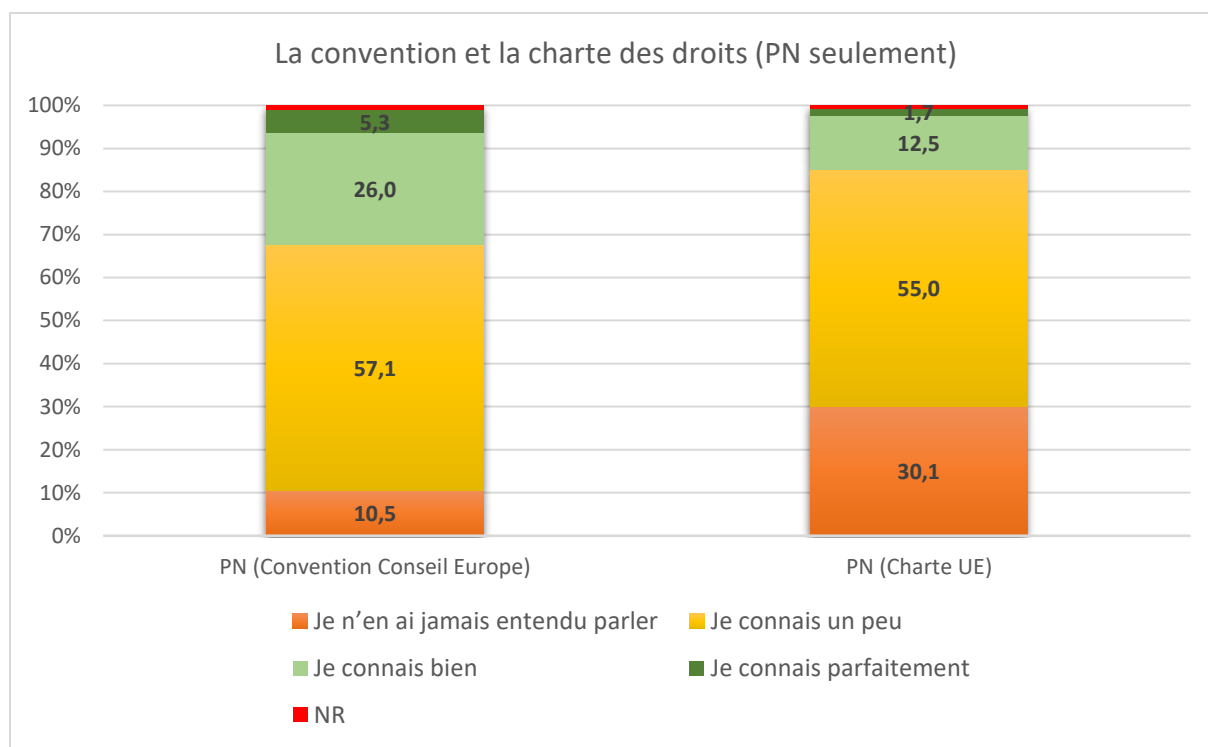
Nous avons pris en compte un second texte essentiel, la Convention européenne des droits de l'homme, afin de confirmer le degré de connaissance des agents. Sachant que c'est dans le cadre du Conseil de l'Europe que les recours contre les allégations de comportements policiers portant atteinte aux droits des citoyens sont portés, il s'agit d'un complément utile. Mais cette précaution méthodologique n'a pas été mise en place suffisamment tôt pour être applicable à l'échantillon de gendarmes. Nous pouvons cependant comparer les réponses des policiers pour la Charte et pour la Convention.

La Convention européenne des droits de l'homme est la « première convention du Conseil de l'Europe et la pierre angulaire de toutes ses activités »¹⁴. Sa ratification est une condition indispensable pour adhérer à l'Organisation. Adoptée en 1950, elle est entrée en vigueur en 1953. La Charte des droits fondamentaux s'inscrit en référence à la Convention.

Il apparaît que les policiers connaissent mieux la Convention que la Charte. En particulier, ceux qui la connaissent « parfaitement » et « bien » passent de 14,2% à 31,3%, soit environ le double, ce qui constitue une différence notable. La connaissance reste minoritaire, et modeste, mais nos résultats suggèrent que pour bien la mesurer dans le futur il est important de considérer plusieurs textes protecteurs des droits. Il est probable que les formateurs s'appuient plus sur la Convention européenne.

Graphique n°4.2 « La charte des droits fondamentaux de l'UE » et « la Convention européenne des droits » chez les policiers

¹⁴ Selon le Conseil de l'Europe lui-même, voir <https://www.coe.int/fr/web/human-rights-convention#:~:text=La%20Convention%20européenne%20des%20droits%20de%20l%27homme%20est%20la,pour%20adhérer%20à%20l%27Organisation.>



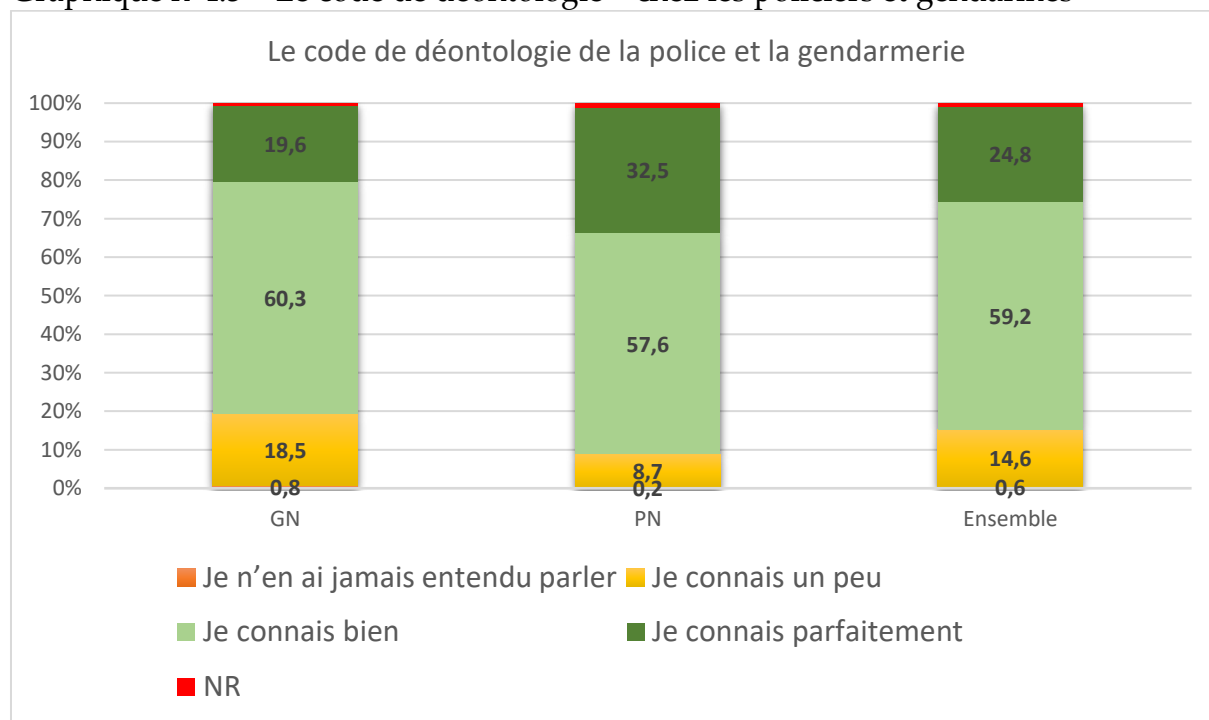
Un nouveau code de déontologie, partagé avec la gendarmerie, est en vigueur depuis le 1er janvier 2014. Il existe donc une « exigence déontologique », qui s'ajoute à celle de la conformité aux lois et règlements, comme pour d'autres professions. La référence à des valeurs éthiques, et au raisonnement conséquentialiste (évaluer la pertinence d'une action en fonction de ses conséquences pour autrui et non simplement de sa légalité) dans les pays qui mettent l'éthique au centre de la formation des policiers, n'est cependant guère visible dans un code qui rappelle une série d'obligations. La formation des policiers danois, qui intègre à l'école un philosophe, met l'accent sur la réflexion sur les conséquences des actes des policiers pour le public, et pas simplement sur leur légalité (Roché, 2016). Le code de déontologie français met en avant quatre notions : discrétion, probité, discernement, impartialité. Le code précise par exemple que le "contrôle d'identité ne se fonde sur aucune caractéristique physique ou aucun signe distinctif pour déterminer les personnes à contrôler, sauf s'il dispose d'un signalement précis motivant le contrôle". Il est entré en vigueur en même temps que le numéro d'identification dit « RIO », qui doit être présent sur l'uniforme des policiers. Le code qui a été inauguré par le ministre de l'Intérieur du gouvernement d'union de la gauche, Manuel Valls, se présente sous la forme d'un code commenté, la signification des articles est expliquée aux lecteurs et des exemples sont donnés pour illustrer les bons et les mauvais comportements. Si le syndicat SGP Unité police l'a approuvé, Alliance a dénoncé des mesures « contraignantes et stigmatisantes »¹⁵. Pour Alliance, ce code commenté est "totalement inadmissible, inqualifiable et honteux", "car il laisse à penser que les policiers sont des personnes sans cervelle, inaptes à

¹⁵

<https://www.reuters.com/article/ofrtp-france-police-code-20131206-idFRPAE9B504320131206>

comprendre les textes"¹⁶. Des rassemblements de policiers ont eu lieu pour dénoncer le code dans des villes de France¹⁷.

Graphique n°4.3 « Le code de déontologie » chez les policiers et gendarmes



Neuf ans plus tard, quelle est la familiarité des agents avec ce code ? Le code de déontologie est très largement connu chez les agents, en moyenne 84% l'affirment, même si seulement un quart le connaissent parfaitement. Ce sont 90% des policiers contre 80% des gendarmes qui le connaissent. Les gendarmes sont moins nombreux à le connaître « parfaitement » (19,6% contre 32,5%), et un peu plus nombreux à le connaître « bien » (60,3 contre 57,6%). Ces pourcentages sont élevés, dans les deux organisations, mais le fait que 10 à 20% des agents ne le connaissent qu'un peu suggère que des efforts pourraient être réalisés en la matière.

La moindre connaissance du code en gendarmerie pourrait s'expliquer par le fait que ce document ne la concerne que depuis un temps plus réduit. En effet, il y a plus de trente ans, un décret établissait un code de déontologie de la police nationale, et uniquement la police, tandis que la Gendarmerie disposait de son propre code - celui régissant les militaires. Ce « Code de déontologie » a été introduit par Pierre Joxe, le

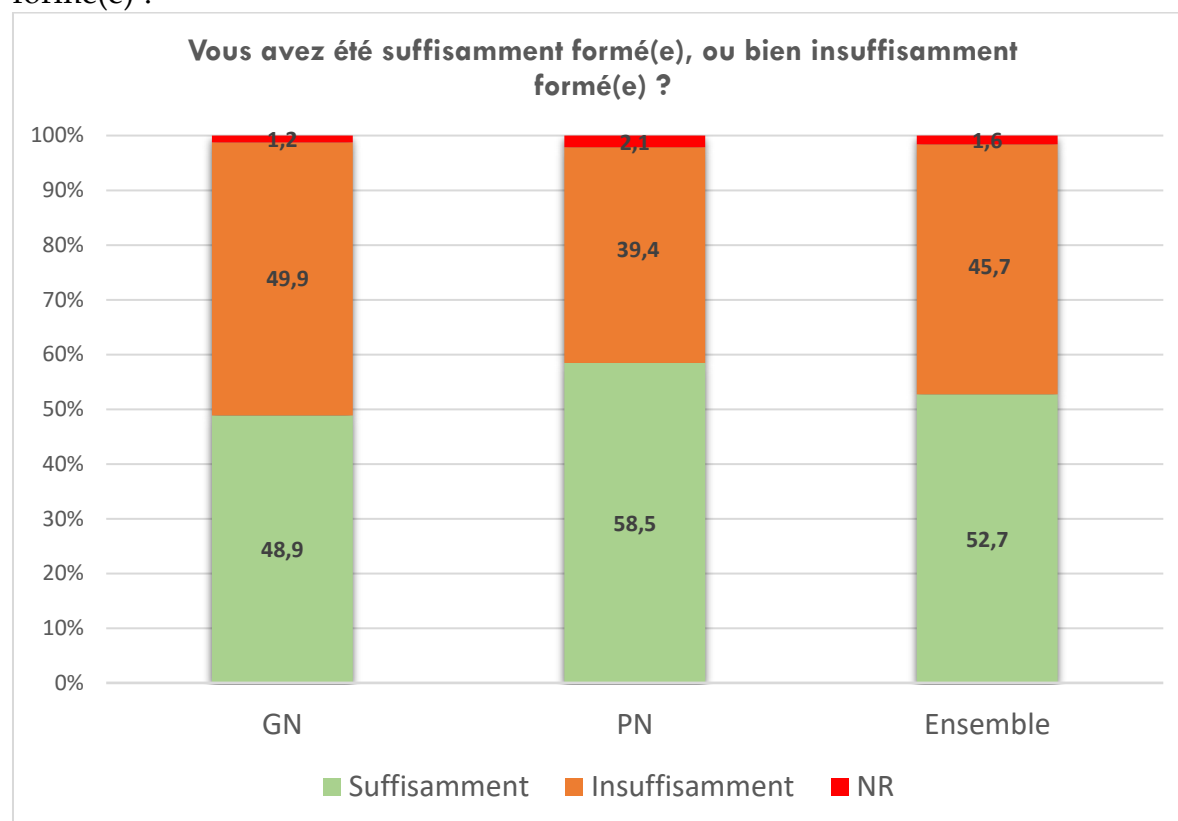
¹⁶ Par la voix de son secrétaire général adjoint d'Alliance Jean-Claude Lagache, voir par exemple https://www.lepoint.fr/societe/alliance-le-code-de-deontologie-comment-est-totalement-inadmissible-31-01-2014-1786627_23.php

¹⁷ Voir par exemple France Info : <https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gironde/rassemblement-de-policiers-pour-denoncer-le-nouveau-code-de-deontologie-400015.html>

ministre de l'Intérieur du gouvernement socialiste de l'époque (sous forme du décret n°86-592 du 18 mars 1986). Le second code, en vigueur depuis 2014, couvre les deux organisations. Il fait suite à l'affiliation complète de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur des deux forces au 1er janvier 2009.

Nous avons également interrogé les agents sur leur évaluation de la formation qu'ils ont reçue concernant les droits des citoyens et les règles de la déontologie. Ils affichent un niveau de satisfaction assez moyen. Un peu plus de la moitié d'entre eux (52,7%) dit être suffisamment formé, un pourcentage qui est plus élevé en police (58,5%) qu'en gendarmerie (48,9%).

Graphique n°4.4 Concernant les droits des citoyens et les règles de la déontologie des agents, diriez-vous que vous avez été suffisamment formé(e), ou bien insuffisamment formé(e) ?



En résumé, alors que les textes qui affirment les droits des citoyens sont plutôt mal connus, le texte interne qui codifie le comportement est plutôt bien connu, et ce dans les deux organisations. Le besoin de formation concernant la déontologie concerne environ la moitié des répondants.

b. Le cadre organisationnel : le contrôleur interne (IGGN / IGPN)

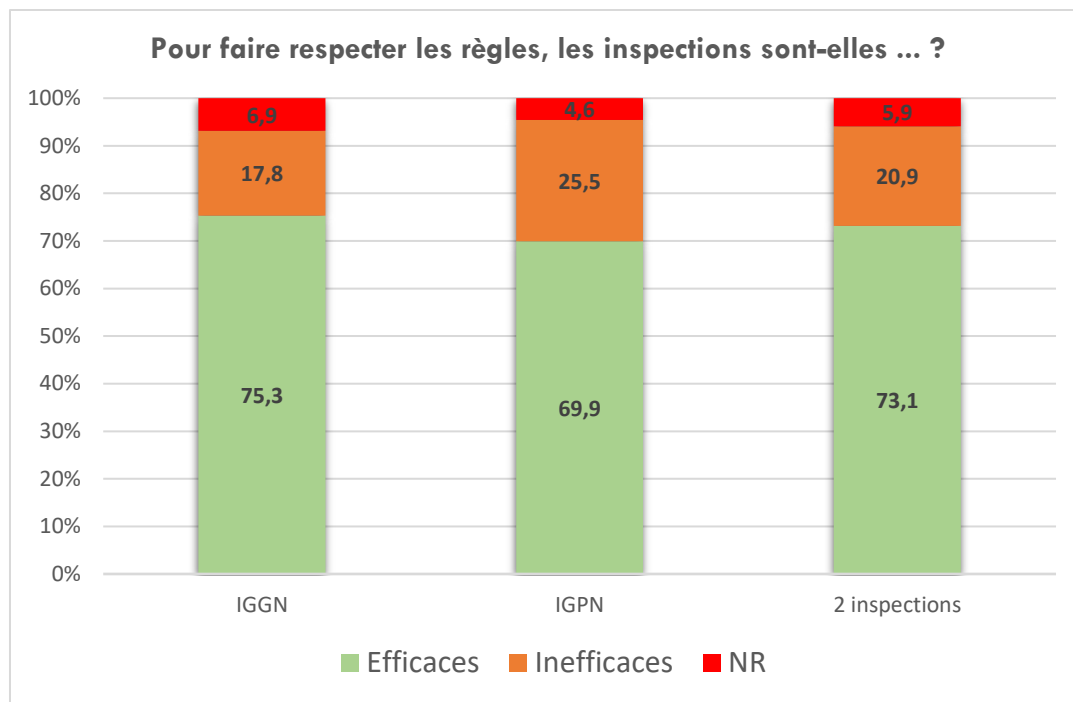
Au sein d'une organisation, qu'il s'agisse d'une administration ou d'une entreprise, le contrôle interne est essentiel. Celui-ci est conçu pour permettre à l'entreprise une gestion efficace de l'ensemble des processus qu'elle a mis en œuvre pour atteindre ses objectifs. Le contrôle vise également à corriger les erreurs, à anticiper les accidents et les risques de tricherie avec les règles. Dans toute organisation, le contrôle interne est compris comme une nécessité pour assurer la conformité des processus, le respect des instructions de la hiérarchie et éviter les déviances. La direction générale d'une organisation fixe des principes (par les codifications normatives que nous avons vues), et établit des mécanismes de contrôle et une structure administrative, ici les inspections IGGN et IGPN, en vue d'assurer la conduite ordonnée, efficace et efficiente des activités. Elles contribuent aussi, à travers des changements introduits depuis quelques années, à la transparence et à la crédibilité de l'organisation devant le public, par le partage d'information - sur les décès au cours des opérations de police par exemple.

Les attitudes des agents vis-à-vis des inspections sont un élément important de leur efficacité. En effet, si elles paraissaient injustes et inefficaces, il serait compliqué pour elles de mener le travail de vérification de la conformité, par exemple pour obtenir les informations nécessaires à ses audits ou enquêtes. Les principes promus par l'organisation pourraient également en être fragilisés.

Nous avons posé des questions d'attitudes sur le caractère « efficace » et « juste » du contrôle interne. En effet, efficacité à remplir une tâche et caractère juste de la manière dont elle est effectivement remplie sont les deux dimensions de la légitimité d'une organisation, c'est-à-dire de sa crédibilité morale (Bowers, Robinson, 2012). Nous n'entrons pas dans le débat sur la complexité de la mesure de la légitimité, et du fait de la limiter aux attitudes (von Haldenwang, 2016).

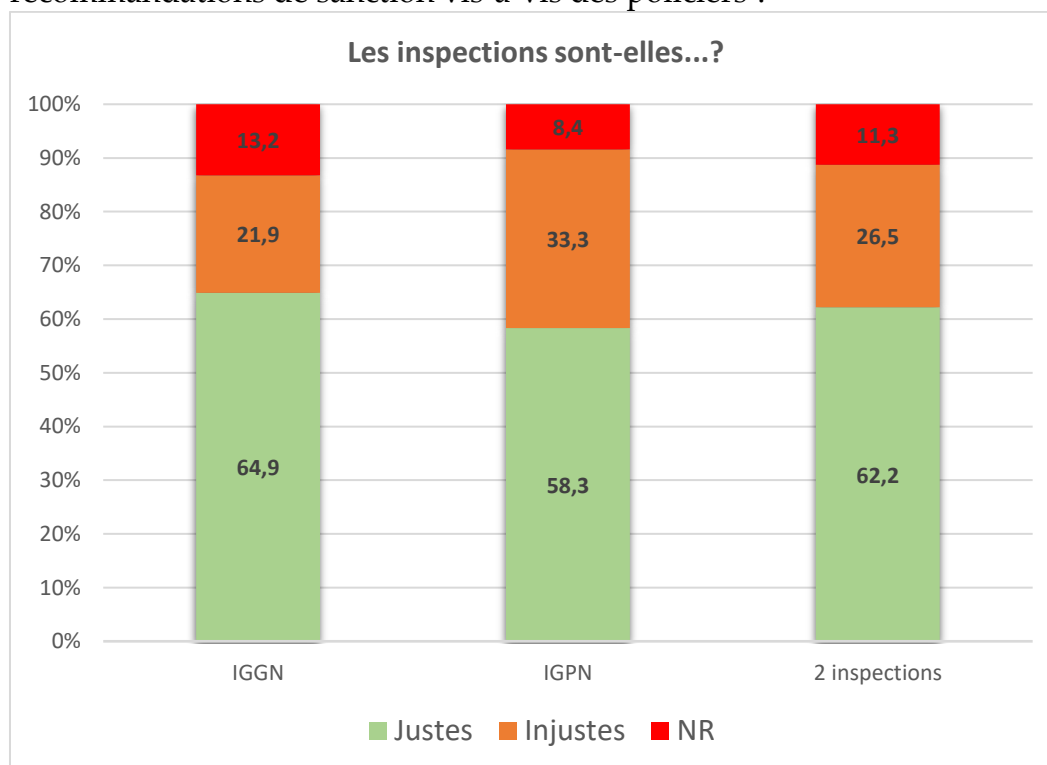
L'IGGN est jugée efficace pour faire respecter les règles de bon comportement par les agents très majoritairement (75,3%), un niveau très légèrement supérieur à celui de l'IGPN (69,9%). Seuls 17,8% des gendarmes doutent de l'efficacité de l'IGGN, contre 25,5% des policiers qui doutent de l'IGPN.

Graphique n°4.5 (Q68) Les inspections (IGPN ou IGGN selon la direction générale qui vous emploie) sont en charge du contrôle interne des policiers et gendarmes. (a) D'une manière générale sont-elles efficaces ou inefficaces pour faire respecter les règles de bon comportement par les agents, les inspections sont-elles ?



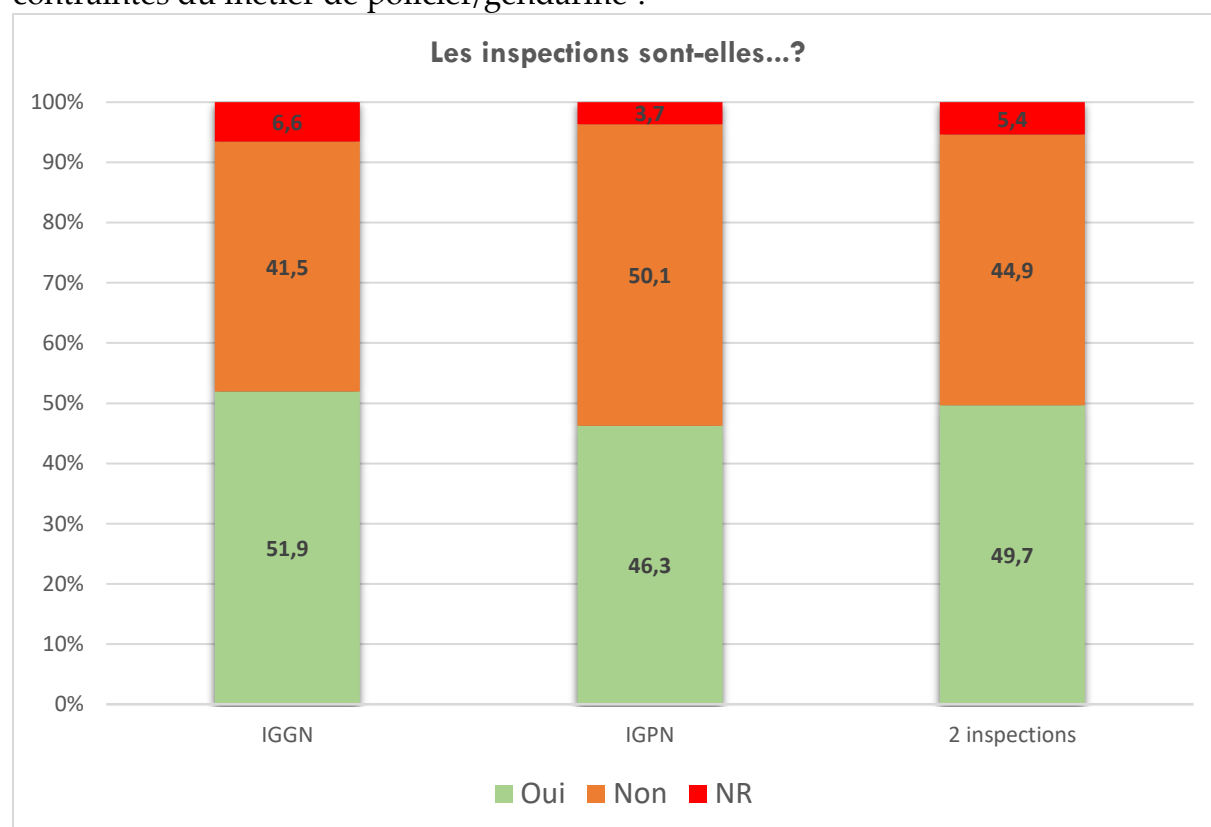
Les inspections sont jugées plus souvent efficaces (en moyenne 73,1%) que justes (62,2%). Ce sont à la fois les réponses négatives et les « non-réponses » qui s'élèvent pour cet item, les premières pour la PN et les secondes pour la GN.

Graphique n°4.6 D'une manière générale sont-elles justes ou injustes dans leurs recommandations de sanction vis-à-vis des policiers ?



Une dernière question porte sur la capacité de l'IGGN et de l'IGPN, dans leur capacité à bien analyser les situations qui se présentent dans les dossiers dont elles ont à connaître, à comprendre les contraintes du métier (Q70). Par rapport aux questions précédentes, les agents sont encore plus nombreux à estimer que les inspections ne sont pas à même de bien prendre en considération les contraintes liées à leurs activités. Il ne reste que 49,7% des agents en moyenne pour estimer que la compréhension des inspections est suffisante. Le pourcentage de « non » est légèrement plus bas pour l'IGPN (41,5%) que pour l'IGGN (50,1%).

Graphique n°4.7 D'une manière générale sont-elles à même de comprendre les contraintes du métier de policier/gendarme ?



En résumé, les inspections sont souvent jugées efficaces, un peu moins justes, et plus nettement en décalage avec les réalités du métier. Les opinions critiques sont un peu plus marquées pour l'IGPN que pour l'IGGN, sur les trois indicateurs.

c. Le cadre organisationnel : le contrôleur externe

Le Défenseur des droits (DDD) est une autorité administrative indépendante, à statut constitutionnel, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique du 29 mars 2011. Son indépendance est, comparativement à la

moyenne de ses homologues européens, haute¹⁸ En dépit du fait que, et contrairement aux préconisations du comité Balladur qui a proposé sa mise en place, le Défenseur est nommé par le président de la République. Le DDD est chargé de la déontologie des professionnels de la sécurité publique et privée depuis un peu plus de 10 ans. Il a été précédé d'un contrôleur spécialisé, la CNDS, ce qui donne une antériorité plus importante, supérieure à 20 années, à la réalité du contrôle externe. Créé par la loi n° 2000-494 du 6 juin 2000, le CNDS avait le statut d'autorité administrative indépendante, mais pas de statut constitutionnel. Les pouvoirs d'enquête du DDD sont assez larges¹⁹.

Depuis sa création, l'action du DDD a été très fraîchement accueillie par les organisations professionnelles, avec des propos assez radicaux comme « Le Défenseur des droits n'a aucune légitimité »²⁰ ou « Le Défenseur des droits est définitivement hors sol et vit dans un monde parallèle de bobos »²¹ du syndicat de police Synergie Officiers, ou encore « La Défenseure des droits a une ligne de conduite très à charge envers les policiers depuis l'ère Toubon » selon le syndicat Alternative Police²². Plus récemment, fin 2021, un ancien directeur général de la police nationale (en tant que vice-président LR du conseil régional d'Ile-de-France Frédéric) affirmait ne pas croire à "une couche supplémentaire [de contrôle] parfaitement inutile" s'agissant de renforcer le contrôle externe par le Parlement. Cette approche contraste avec celle de la gendarmerie dont les agents ne sont pas représentés par des syndicats et, dont l'Inspecteur Général affirmait en juillet 2023 devant l'Assemblée Nationale à propos du DDD que « le rôle de son pôle de déontologie de la sécurité est essentiel à mes yeux »²³.

Étant donné l'existence d'un contrôleur externe depuis plus de 20 ans et le statut constitutionnel du Défenseur des droits, c'est-à-dire son ancrage dans les plus hautes normes juridiques, nous attendions qu'il bénéficie d'une bonne notoriété à défaut d'attitudes toujours positives.

¹⁸ <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/poldem-synth-fr-20.01.23.pdf>

¹⁹ Jacques Toubon s'était malgré tout vu refuser l'accès aux dossiers judiciaires de certains « cas médiatiques » comme celui des lycéens de Mantes-la-Jolie, mis à genoux par des policiers en décembre 2018. https://www.liberation.fr/france/2020/07/01/depart-de-jacques-toubon-defenseur-des-droits-j-y-ai-mis-ce-que-je-suis_1793041/

²⁰ https://www.liberation.fr/checknews/2020/07/20/quelle-est-la-legitimite-du-defenseur-des-droits-dans-sa-mise-en-cause-des-forces-de-l-ordre_1794317/

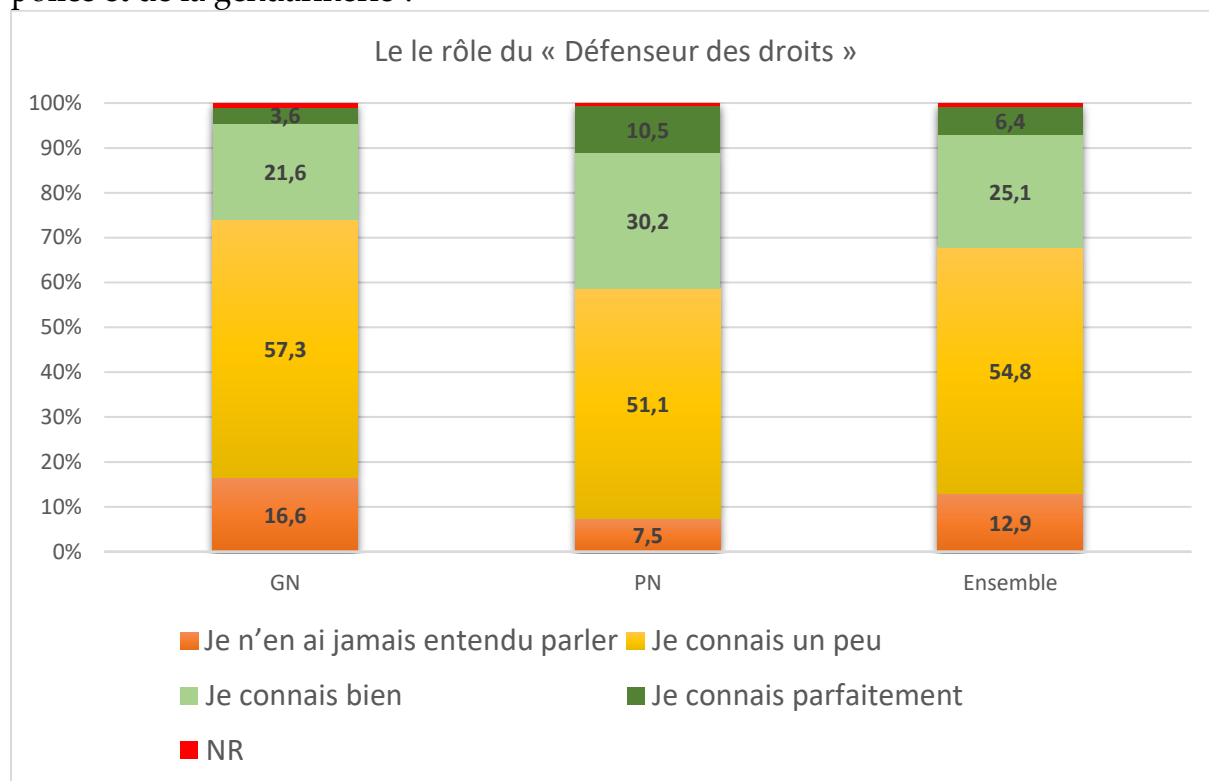
²¹ <https://www.lecourrierdelatlas.com/bientot-des-zones-sans-contrôle-d-identité/>

²² Ce sont les propos de Denis Jacob, secrétaire général du <https://www.marianne.net/societe/police-et-justice/la-defenseure-des-droits-des-paroles-et-peu-dactes>

²³ Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République. Mercredi 12 juillet 2023 Séance de 9 heures 30, Compte rendu n° 72.

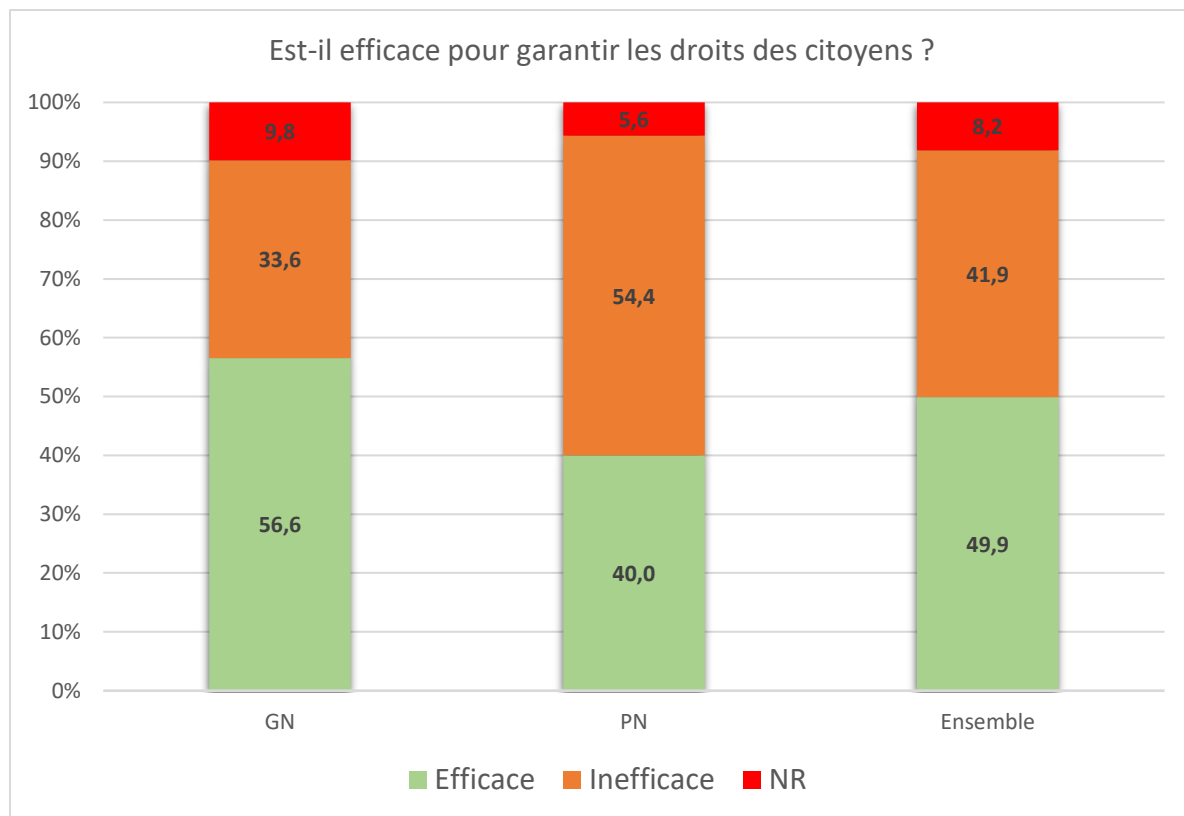
Dans l'ensemble, le Défenseur des droits reste mal connu, seul 6,4% des répondants le connaissent « parfaitement », et 25,1% « bien », soit 31,5%. La familiarité avec cet organe est légèrement plus forte dans la police (40,7%) que dans la gendarmerie (25,2%). Force est de constater que sa notoriété, telle que mesurée par les réponses au questionnaire, n'est pas à la hauteur imaginée.

Graphique n°4.8 Connaissez-vous le rôle du « Défenseur des droits » vis-à-vis de la police et de la gendarmerie ?



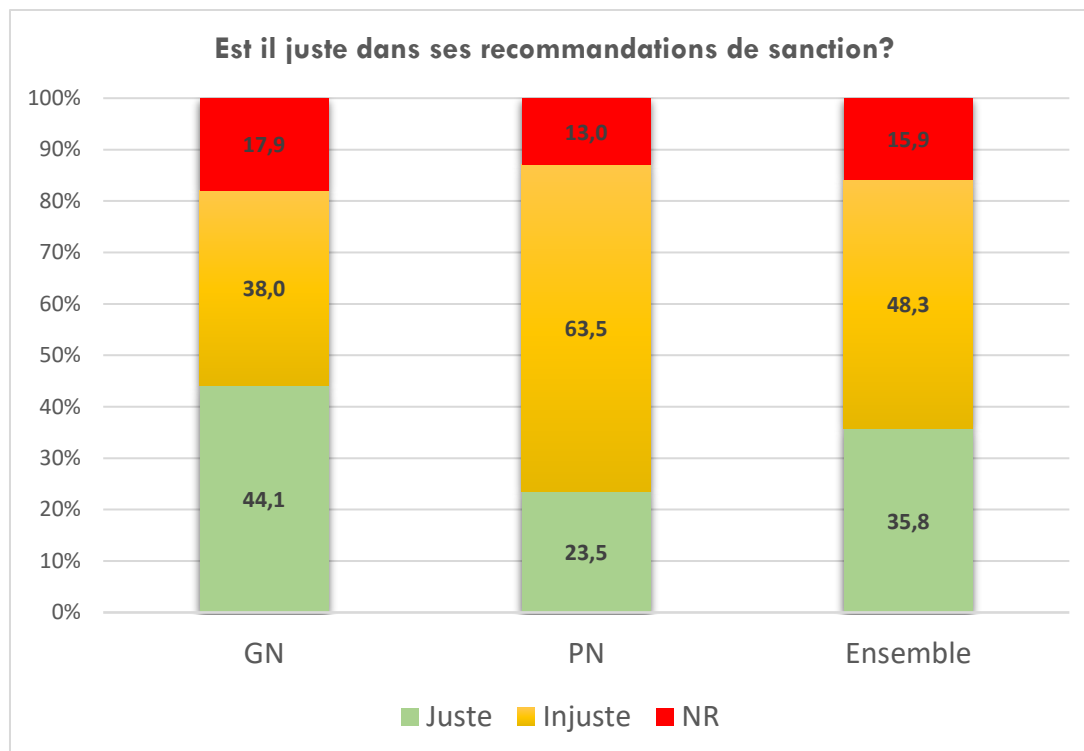
Comme pour le contrôle interne, nous avons demandé aux policiers et gendarmes quelles étaient leurs opinions vis-à-vis de ce contrôleur. Les répondants sont très partagés : à peine moins de la moitié le voient comme efficace pour protéger les droits des citoyens (49,9%), et l'autre moitié se partage en un avis d'inefficacité (41,9%) et une absence d'avis (8,2%). Les policiers sont nettement plus critiques et 54,4% le jugent « inefficace » contre seulement 33,6% des gendarmes.

Graphique n°4.9 Le Défenseur des droits est en charge du contrôle externe de la déontologie des policiers et gendarmes. D'une manière générale, à votre avis, est-il efficace pour garantir les droits des citoyens ?



Le Défenseur des droits a fait plusieurs recommandations de sanctions de policiers au ministère de l'Intérieur. A la fin de son mandat, Jacques Toubon a déclaré qu'aucune de ses recommandations n'avait été prise en considération. Nous avons interrogé les policiers et les gendarmes sur ces recommandations. Il est probable qu'elles ne sont pas connues en détail, mais que le fait que ces recommandations de sanction par le DDD existent est connu par une partie des répondants en tous les cas. On notera d'abord que les « non-réponses » sont nombreuses (16% en moyenne). Ensuite, les attitudes négatives dominent : la qualification « injuste » domine (48,3% en moyenne). En séparant police et gendarmerie, on retrouve des attitudes plus négatives chez les policiers : 63,5% disent le DDD « injuste » contre 38% chez les gendarmes.

Graphique n°4.10 D'une manière générale, à votre avis, Le Défenseur des droits est-il juste dans ses recommandations de sanction vis-à-vis des policiers et des gendarmes ?



Comparativement aux inspections, le contrôle externe jouit d'une moindre notoriété, et les attitudes le concernant sont plus négatives. Son efficacité est avérée pour 49,9% des répondants contre 73,1% pour les inspections. Et le caractère juste de ses décisions est reconnu dans 35,8% contre 62,2% pour le Défenseur des droits. Ces attitudes critiques sont plus marquées encore chez les policiers, tant pour l'efficacité du contrôle (69,9 % pour l'IGPN contre 40%) que de la justice dans les décisions de sanctions (58,3 % pour l'IGPN contre 23,3%).

d. La codification et le processus du contrôle interne

Des questions plus détaillées ont été posées sur la codification du contrôle interne par le code de déontologie, et sur les processus prévus dans la police et la gendarmerie pour administrer des punitions. Comme notait Christian Mouhanna, « alors que la version de 1986 se voulait simple, concise – une page du Journal officiel –, insistant avant tout sur les devoirs du policier vis-à-vis du public, celle de 2014 est beaucoup plus longue – 10 pages –, et beaucoup plus juridique, donc a priori moins adaptée au terrain » (2017 : 509). C'est effectivement ce grief que nous pouvons estimer ici sur une base quantitative.

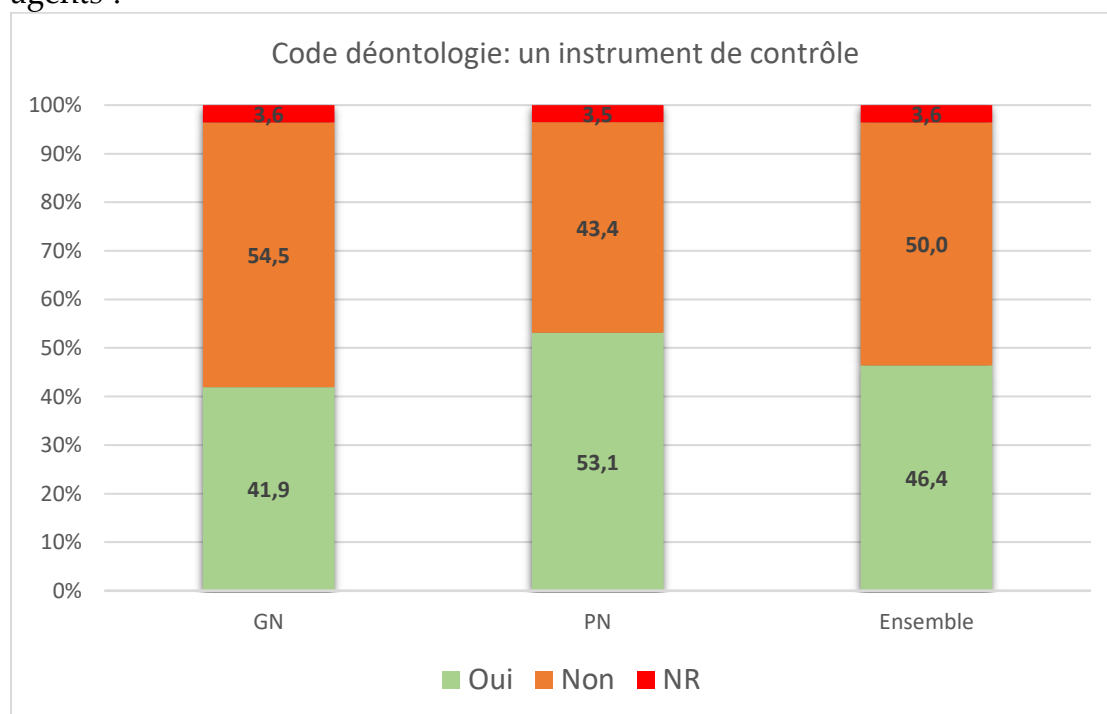
La question de « l'autorité morale » du code (Davis, 1987) fait débat. Ici, nous l'appellerons « légitimité » du code, et nous l'abordons empiriquement de la manière suivante. Concernant le code de déontologie, différentes options étaient proposées aux

répondants : s'agit-il d'un instrument de contrôle, d'un texte utile pour adopter le bon comportement, et d'un texte adapté aux situations rencontrées ?

Le code s'inscrit dans un système hiérarchique de commandement et de contrôle. Les agents peuvent interpréter le code comme visant à les contraindre plus efficacement en matière d'éthique, mais aussi plus largement pour les faire aller dans une direction voulue, et obtenir les résultats souhaités (par exemple en matière de nombre d'interpellations ou garde-à-vue). L'encadrement peut donc orienter l'action des personnels pour atteindre des cibles qui n'ont pas de rapport direct avec la déontologie ou s'y opposent. Christian Mouhanna donne un exemple : « On a des réquisitions article 78 pour chercher « des armes et des explosifs, des stupés, des ILE [étrangers] » et on nous dit de ramener surtout des ILE. Si on ne le fait pas parce qu'on applique la déontologie et qu'on ne fait pas de contrôle au faciès, on nous dit : « Vous n'en avez pas fait assez ! » Donc on va à la sortie de la gare et on n'est pas impartial, ce serait hypocrite de le dire, on contrôle prioritairement des gens de couleur, des Noirs, des Pakistanais. Et là nos chefs sont contents. Et après on nous parle de déontologie ! (Gradé, commissariat) » (Mouhanna, 2017 : 513).

Le code serait-il alors vu comme une sorte de moyen de contrôle plus que de déontologie ? Les réponses indiquent que, dans l'ensemble, le code de déontologie est vu comme un « instrument de contrôle » de la hiérarchie pour un peu moins de la moitié des agents (46,4%). Ce pourcentage est plus élevé chez les policiers (53,1%) que chez les gendarmes (41,9%).

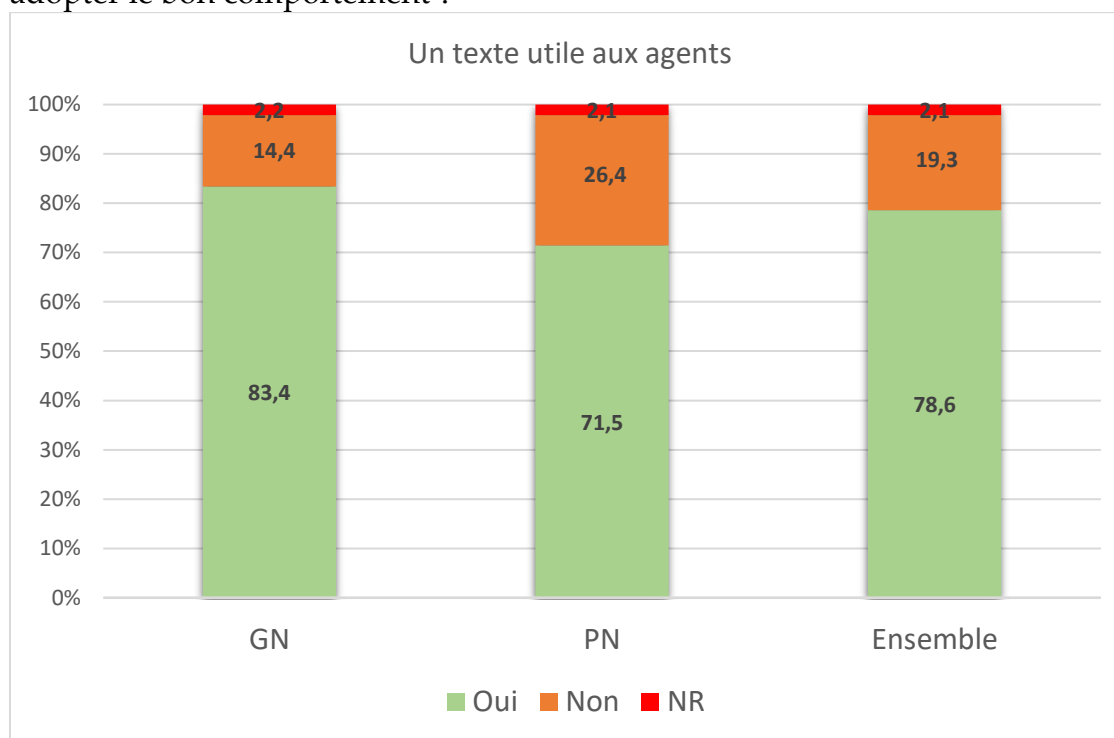
Graphique n°4.11 Le code déontologie : Un instrument de contrôle supplémentaire des agents ?



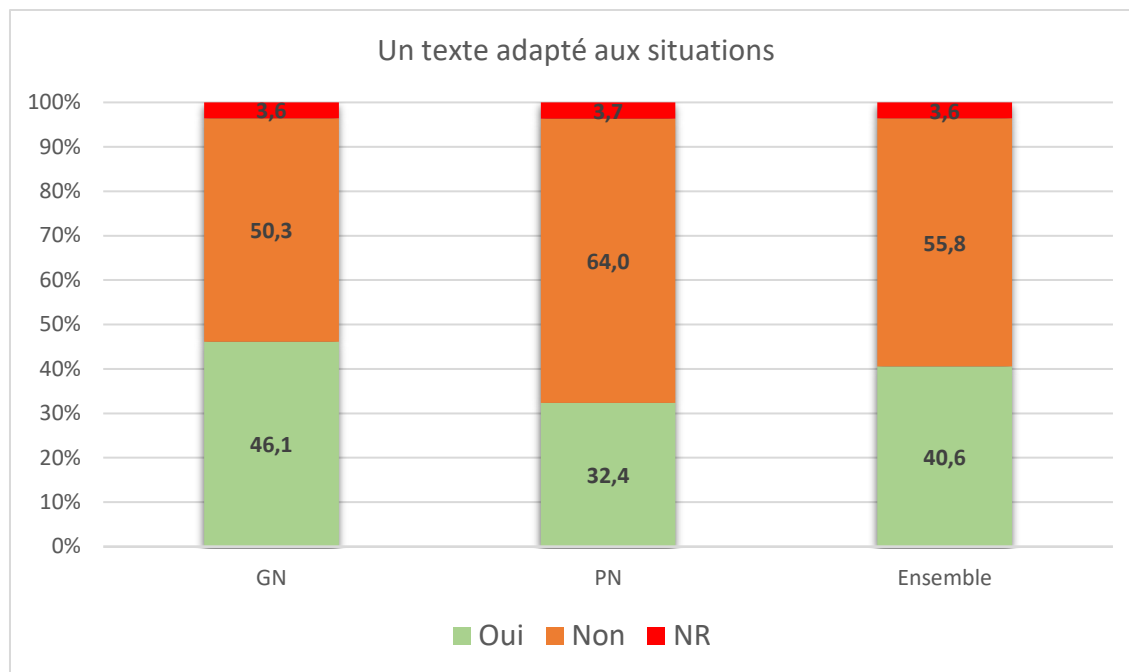
L'idée qu'il s'agit d'un texte utile est la plus souvent partagée, elle rassemble 78,6% des suffrages. Et, c'est encore plus souvent le cas chez les gendarmes (83,4%) que chez les policiers (71,5%).

En revanche, le code de déontologie n'est pas réputé être adapté aux situations par la majorité des agents. Seuls 40,6% d'entre eux tiennent ce langage, et le pourcentage de personnes qui répondent « oui il est adapté » est bien plus faible dans la police (32,4%) que dans la gendarmerie (46,1%).

Graphique n°4.12 Le code déontologie : un texte utile aux agents pour les aider à adopter le bon comportement ?



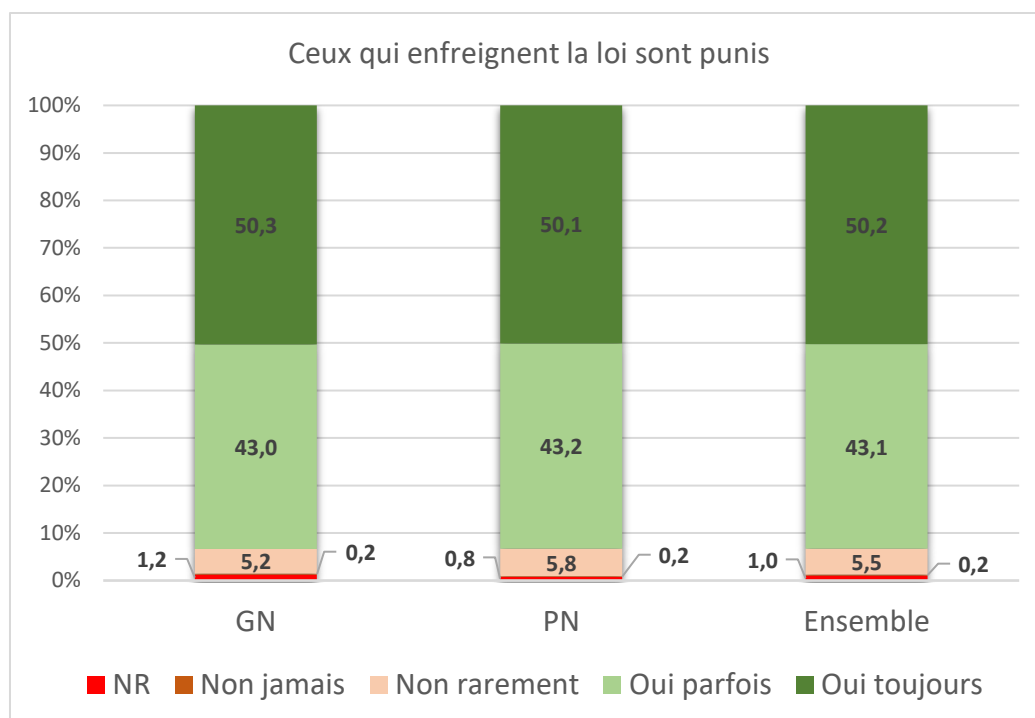
Graphique n°4.13 Le code de déontologie : un texte adapté aux situations rencontrées par les forces de l'ordre au quotidien ?



En résumé, les agents voient dans le code de déontologie de bons principes, mais ils les trouvent déconnectés des réalités qu'ils vivent. Dans tous les cas de figure, les policiers sont plus critiques de cet outil de régulation de leurs comportements que les gendarmes, comme ils le sont d'ailleurs du contrôle en général, fût-il externe ou interne.

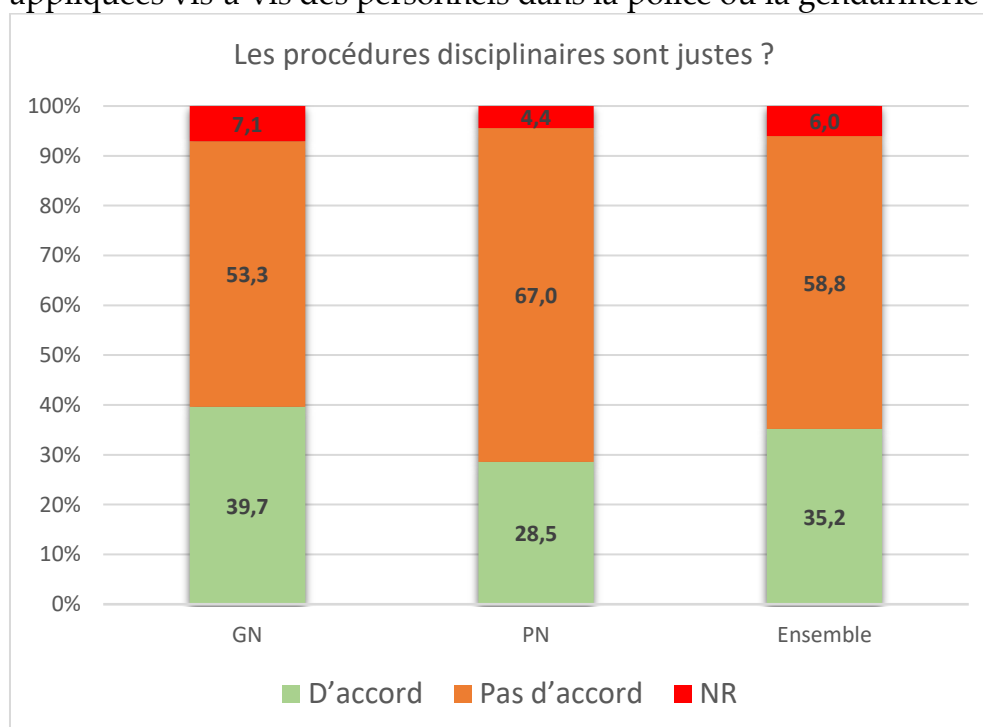
Un dernier ensemble de questions permet d'évaluer le rapport à la punition. Les policiers et les gendarmes ont le sentiment qu'ils sont punis s'ils enfreignent les règles, la moitié « toujours » (50,2%), et la quasi-totalité « toujours et parfois » (93,3%). Ce chiffre est identique dans la police et la gendarmerie, au point de pourcentage près.

Graphique n°4.14 Selon vous, les policiers ou gendarmes qui enfreignent la loi sont punis ?



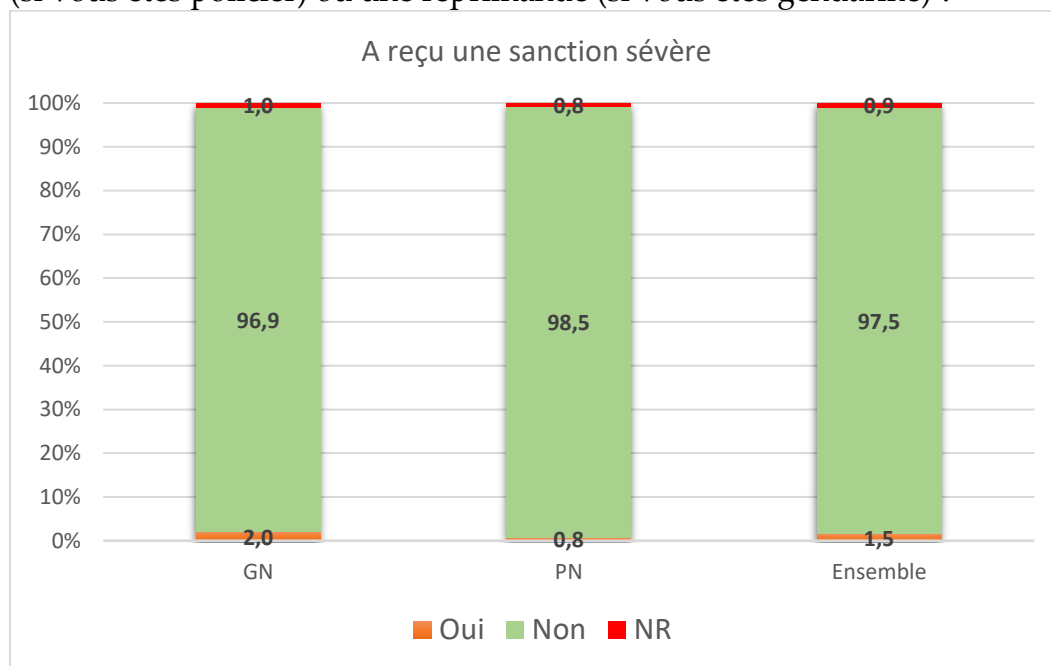
Leurs jugements sur les processus disciplinaires sont majoritairement critiques : il n'y a que 35,2% des agents qui sont d'accord pour dire qu'ils sont « justes ». Et ce pourcentage est encore plus bas dans la police (28,5%) que dans la gendarmerie (39,7%). L'enquête ne permet pas de savoir ce qui motive ce sentiment d'injustice. Mais, elle ne découle pas de l'expérience individuelle, comme nous allons le voir.

Graphique n°4.15 Selon vous, la manière dont les procédures disciplinaires sont appliquées vis-à-vis des personnels dans la police ou la gendarmerie est juste ?



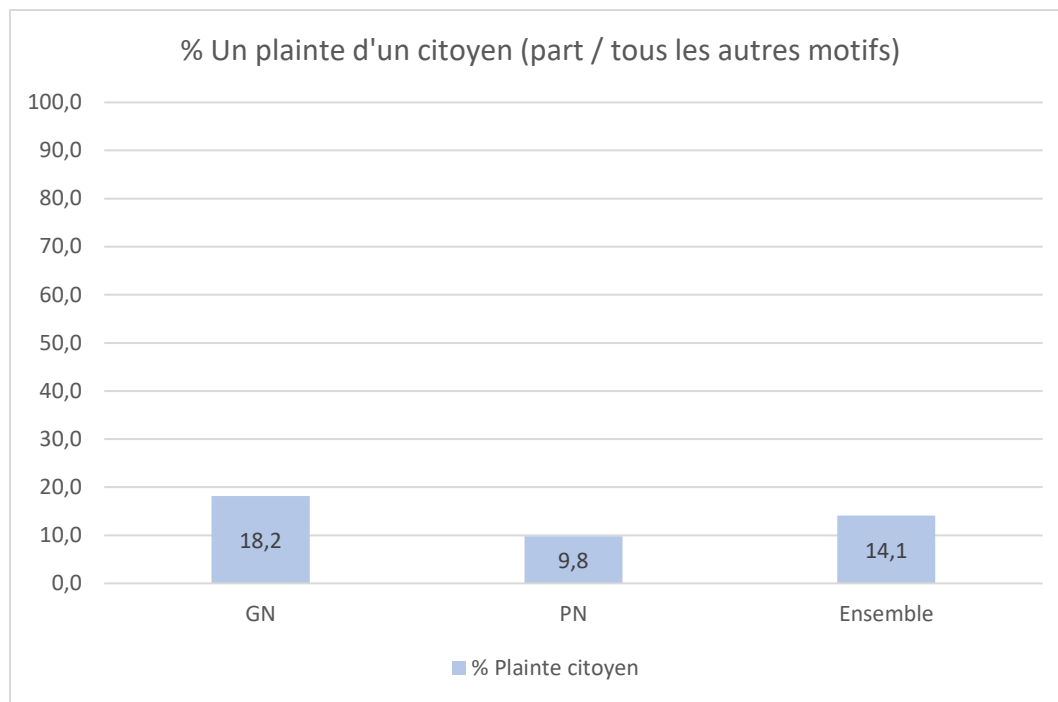
Une question permet d'évaluer la prévalence de l'expérience d'une sanction disciplinaire depuis un an (Q58). Nous avons fixé le seuil au niveau d'une sanction plus sévère qu'un blâme (si policier) ou une réprimande (si gendarme). Les réponses indiquent que le taux d'agents sanctionnés est de l'ordre de 0,8% en police et 2% en gendarmerie, soit des valeurs proches étant donné la taille de l'échantillon.

Graphique n°4.16 Depuis un an, avez-vous reçu une sanction plus sévère qu'un blâme (si vous êtes policier) ou une réprimande (si vous êtes gendarme) ?



Un tout petit sous-ensemble de répondants a reçu une sanction un peu sévère. Une fraction de ce sous-ensemble ensemble concerne la relation avec les citoyens (environ 15%).

Graphique n°4.17 Vous avez reçu cette sanction, en raison de ...?



3. Analyser les déterminants de la légitimité du contrôle chez les gendarmes et policiers : la méthode

Quelles sont les déterminants des attitudes des agents qui font de la police vis-à-vis du contrôle de leur action ? Dans le cas français, le contrôle enquêteur spécialisé se divise en deux, interne (IGGN et IGPN) et externe (Défenseur des droits), pour les deux publics qui ont répondu à cette enquête. Les autorités qui ont un pouvoir de sanction, prise sur la base des résultats des enquêtes, sont les directeurs généraux ou le ministre de l'Intérieur pour les enquêtes administratives, d'une part, et les magistrats pour les enquêtes pénales, d'autre part. Ils ne sont pas considérés ici. Deux questions sont abordées : celle de la connaissance des règles et des organes de contrôle, et celle de la légitimité des organes de contrôle.

a. La connaissance et la légitimité des contrôleurs : les indices

Concernant la connaissance des règles et des organes, nous avons construit deux indices, à partir d'une combinaison de différentes questions (qui ont été présentées au chapitre précédent), un pour le contrôle externe, et un pour le contrôle interne.

L'indice de connaissance « des droits et de leur garant » cumule deux variables relatives à la familiarité avec des textes protecteurs des droits et au rôle du contrôleur externe :

- La connaissance du rôle du DDD (Q45),
- La connaissance de la charte des Droits Fondamentaux de l'UE (U45),

La connaissance du texte de référence en matière de « la codification des règles de comportement » est mesuré par une variable sur la familiarité avec le code :

- La connaissance du code de déontologie [Q45b_bin]

Nous n'avons pas posé de question sur la connaissance de l'IGGN ou de l'IGPN, présupposant que ces organismes étaient connus des agents.

Nous avons posé des questions sur le contrôleur interne puis externe. Pour mesurer la légitimité du contrôle spécialisé (les inspections), nous avons constitué deux indices à partir de différentes questions (qui ont été présentées au chapitre précédent). La légitimité est le crédit qui est reconnu à une organisation pour mener à bien sa mission, à l'organe spécialisé (d'un côté le Défenseur des Droits, de l'autre les inspections internes, IGPN/IGGN), mais également quant à la manière de conduire sa mission d'enquête (le questionnaire en traite uniquement pour l'IGPN/IGGN).

La légitimité du contrôleur externe cumule deux variables :

- Un jugement sur le DDD (juste)
- Un jugement sur le DDD (efficace),

La légitimité du contrôleur interne cumule 3 variables :

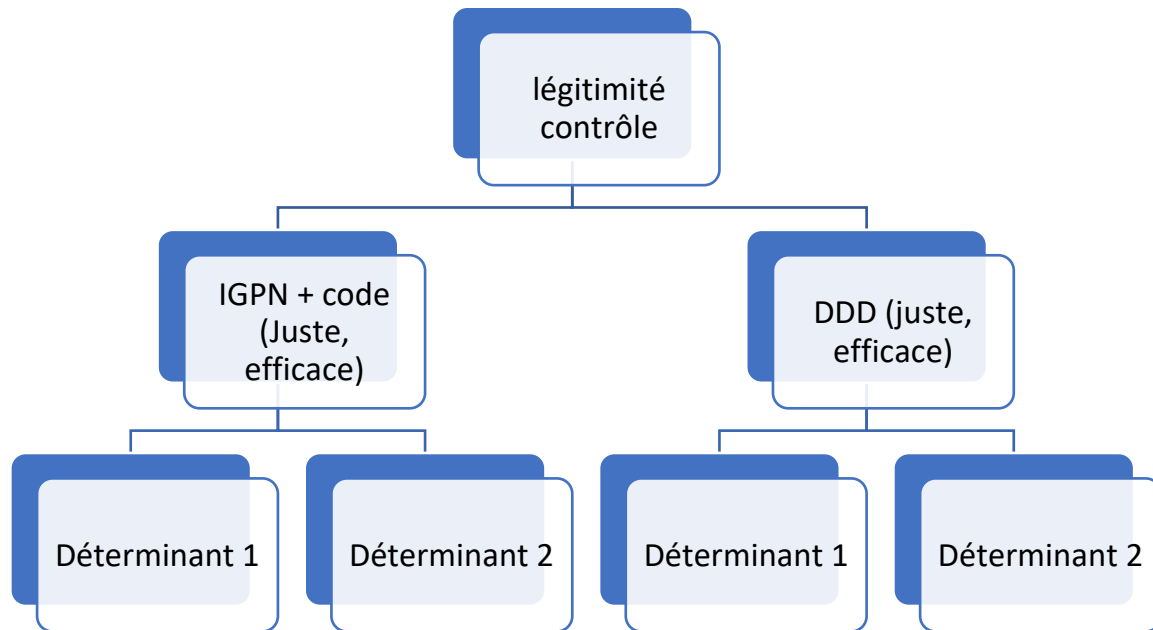
- Un jugement sur l'IGGN /IGPN (juste),
- Un jugement sur l'IGGN /IGPN (efficace),
- Et un jugement sur le fait que l'IGGN /IGPN est à même de comprendre les contraintes du métier,

Elle est complétée par une mesure de la légitimité des règles internes, la valorisation de la codification du comportement, à savoir le code de déontologie :

- Un index de déontologie qui cumule 3 jugements sur le code déontologie (outils de contrôle, texte utile aux agents, texte adapté aux situations),

Au plan empirique, nous regardons chaque contrôleur séparément, et cela pour chacune des deux forces, PN et GN, successivement. Ces indices nous permettent de mesurer le degré auquel chaque personne valorise ou dévalorise le contrôleur interne, d'une part, et le contrôleur externe, d'autre part.

Figure n°1 La légitimité du contrôle de la police et la gendarmerie



b. La connaissance et la légitimité des contrôleurs : les hypothèses

Nous avons introduit différentes hypothèses relatives aux explications possibles de ces attitudes face aux contrôleurs :

Une **hypothèse hiérarchique** (statutaire / instrumentale) :

- L'hypothèse hiérarchique veut que le haut de la hiérarchie qui exerce le contrôle hiérarchique jugerait plus favorablement les autres contrôleurs, internes et externes. En effet, le contrôle fait partie intégrante de la fonction de l'encadrement et l'agent qui doit l'exercer aurait à souffrir de la désobéissance des agents qu'il commande. C'est pourquoi il valorise les normes et les organes de contrôle.
- L'agent adhérerait au principe du contrôle d'autant plus que : a) son statut est élevé : un haut statut ou une fonction de commandement augmenterait l'identification de l'agent avec les buts de l'organisation, b) qu'il exerce une responsabilité et a pour mission de faire adhérer d'autres agents, et doit pour ce faire pouvoir compter sur la contrainte par la sanction, et enfin c) sont individuellement gratifiés pour le fait d'exercer une responsabilité (le fait de valoriser le contrôle entre en résonance avec les bénéfices attendus pour soi de la conformité).

Deux variables sont utilisées pour tester l'hypothèse hiérarchique :

- La première variable porte sur le rang hiérarchique, donc le statut dans l'organisation,

- Une seconde variable porte sur l'exercice d'une responsabilité de commandement. Elle complète la description de l'effet de la position hiérarchique en permettant de contrôler l'hypothèse du statut par celle de l'effet de la fonction remplie.

Un effet de la formation. L'hypothèse est ici que le fait d'acquérir et de s'approprier des connaissances par la formation a) modifie la familiarité avec les mécanismes de contrôle et/ou la compréhension de leur nécessité, et ainsi favorise b) des évaluations plus positives du contrôle.

L'effet de la formation peut-être peut être approché de manière objective (le niveau d'études initial ou le fait d'avoir reçu une formation continue thématique l'existence de droits pour les citoyens dans une période de référence donnée), ou encore subjective (le sentiment d'être « bien formé » sur divers sujets relatifs à l'exercice du métier).

Trois variables sont utilisées pour tester cette hypothèse :

- Le niveau scolaire de l'agent mesuré par le plus haut diplôme obtenu,
- Les formations effectivement suivies l'année passée (index « formation continue » sur la désescalade des conflits et le respect des usagers et des personnes),
- Le sentiment d'être « suffisamment » formé concernant divers aspects relatifs aux droits des citoyens.

La durée d'exercice du métier est une variable de contrôle. Elle affecte le niveau de diplôme des agents. Elle est très corrélée à l'âge (qui n'est par conséquent pas intégré aux modèles).

On teste également des effets liés à **la perception du caractère juste des règles à l'intérieur du groupe professionnel** :

L'hypothèse est la suivante : a) Un « rapport personnel personnes aux règles » (droits et sanctions) négatif pourrait affecter la légitimité du contrôle, et b) l'impunité déviante perçue, dévaloriserait le contrôleur et renforcerait la valorisation des règles. Ces facteurs rendent les agents moins susceptibles d'adhérer au contrôle interne, mais plus au contrôle externe. On distingue deux sous-hypothèses :

- L'hypothèse de « **l'injustice distributive** » veut que si les agents ont reçu une sanction, ou pensent que leurs droits ne sont pas respectés dans l'organisation par les procédures en vigueur, la valeur reconnue au contrôle interne va diminuer, et, inversement, le contrôle externe va en revanche plus souvent être perçu comme un recours valable :
- L'hypothèse de « **l'impunité perçue des agents déviants** » affecterait également la légitimité du contrôle : si les agents pensent que les collègues qui enfreignent les règles ne sont pas toujours punis (Q72bin), et donc que les règles affichées par l'organisation sont imparfaitement appliquées, le contrôleur interne serait jugé plus négativement, et le code de déontologie serait jugé plus favorablement, car d'autant plus nécessaire que des mauvais comportements échappent au contrôleur.

Trois variables sont utilisées :

- Les agents se disent victimes de discrimination dans l'organisation (index construit à partir de pour différents motifs),
- Penser que les procédures disciplinaires en vigueur ne sont pas protectrices de leurs droits,
- Avoir reçu une sanction,

L'hypothèse de « **l'adversité des contacts avec le public** » : les tensions lors des contacts avec le public pourraient avoir des effets sur les jugements portés sur le contrôle. La répétition de contacts adverses avec le public du fait des missions ou des espaces auxquels ils sont affectés, pourrait amener les agents à craindre des sanctions injustes à propos de leurs comportements dans les contextes tendus, et estimer que le contrôle est moins légitime. Les tâches à remplir pourraient ainsi mettre en tension les situations et les normes déontologiques (qui invitent au contrôle de la force, etc...) et les contrôleurs. Si les normes et contrôles ne sont pas estimées adaptées aux situations dégradées, et cela pourrait engendrer plus de rejet des contrôleurs.

Trois variables sont utilisées pour saisir **l'adversité avec le public** :

- Travailler dans des espaces défavorisés et moins accueillants (QRR-ZUS) et dans des situations où plus d'agressivité se manifeste comme en maintien de l'ordre (index de « missions tendues » ou « confrontations » avec le public),
- Avoir des contact négatifs, comme une plainte d'un citoyen, une rare fréquence de l'expérience du remerciement (index de « qualité de relation »),

Des effets pourraient être lié à la **santé psychique** des agents : en cas de fort malaise, trouvant son origine ou non au travail, il risque d'affecter la relation à l'organisation. On pourrait ainsi observer une dégradation des appréciations portées sur l'organisation qui emploie le salarié, et notamment de ceux qui ont la charge du contrôle interne ou externe, en raison d'un problème de santé diffus.

Plusieurs variables sont combinées en un index de santé psychique :

- L'index passe en revue différents troubles ressentis, jusqu'aux pensées suicidaires.

Enfin, certaines variables **sociodémographiques** (genre, nombre d'années travaillées dans l'organisation) sont considérées uniquement comme variables dites « de contrôle » dans les régressions, car nous n'avons pas de d'hypothèse spécifique sur leur possible effet sur les attitudes aux contrôleurs.

Les hypothèses et les variables indépendantes correspondantes

Hypothèse de « l'adhésion hiérarchique » au contrôle :

- Corps d'appartenance (Corps)

- “Remplir une fonction d’encadrement” (Q21rec_1)

Hypothèse « Formation » :

- Niveau de diplôme : diplo
- Formation continue (form_metier1) : Depuis un an, avez-vous suivi une formation d’au moins 4 heures dans les domaines suivants ? Sur la manière de recourir à la désescalade pour utiliser moins de force dans une situation (Q54a), Pour réagir avec une personne qui pense qu’elle n’a pas été traitée de manière juste et respectueuse (Q54b)
- Formation initiale aux droits des personnes (form_droit) : Pouvez-vous sélectionner le ou les sujets que vous avez étudiés au cours de votre formation donnée par la police ou la gendarmerie ? La non-discrimination, Q55a. Le droit des réfugiés et des étrangers Q55b. Le droit des mineurs Q55c. Les droits civiques, la liberté d’expression Q55d. Les droits sociaux, économiques, et culturels (Q55f),

Hypothèse du « règles professionnelles protectrices »

- Avoir été discriminé dans son travail (Index_discrimination)
- En cas de conflit avec vos supérieurs, selon vous, les procédures existantes vous offrent-elles la possibilité de vous exprimer et de défendre vos droits ? (Q38).
- Q58. Depuis un an, avez-vous reçu une sanction plus sévère qu’un blâme (si vous êtes policier) ou une réprimande (si vous êtes gendarme) ? (Q58_bin)
- Selon vous, les policiers/gendarmes qui enfreignent la loi sont punis ? (Q72)

Hypothèse de l’« Adversité de l’expérience avec le public » :

- Exposition à agressivité du public, « index_expo_agressivité »
- Depuis un an, êtes-vous amené à travailler régulièrement dans une ZUS, un QRR ou une ZSP (Q20) + Q24 Avez-vous été mobilisé dans des opérations de maintien de l’ordre ? (Q24a+Q24b), index: prob_mo
- Au cours du dernier mois, avez-vous été personnellement remercié(e) par une personne de la population alors que vous étiez en train de travailler ? (Q42_bin) + Depuis un an, un citoyen a-t-il déjà porté plainte contre vous ? (Q57_bin) : index de « qualité de relation »,

Hypothèse de l’« usure et santé psychique »

- Index de santé psychique : Index_malaise_psy

Variables socio-démographiques :

- Sexe,
- Durée d’exercice du métier : (experience = 2022 - Q11 l’année de prise de poste)

4. Les déterminants de la connaissance du code de déontologie, de la charte des droits fondamentaux et du Défenseur des Droits chez les policiers

La connaissance du rôle du contrôle externe est mesurée par un score qui cumule la familiarité avec le rôle du Défenseur et des droits, et d'un texte de l'UE qui garantit les droits des personnes.

a. La charte des droits fondamentaux, et le Défenseur des droits » à quel degré sont-ils connus et par qui ?

Le graphique n°4.18 présente les résultats des régressions pour les policiers. L'ensemble des variables explicatives de l'indice « droits et garant » qui cumule les opinions sur « la garantie des droits humains et le Défenseur des droits » est entré dans la régression. On note plusieurs effets significatifs, qui donnent du crédit à certaines des hypothèses proposées.

L'hypothèse hiérarchique qui veut que, par rapport aux ADS ou policiers adjoints (depuis le 25 mai 2021, les adjoints de sécurité ou ADS ont changé d'appellation et s'appellent des « policiers adjoints »), les plus gradés connaissent mieux le contrôle externe, est vraie. Pourtant, si le corps de conception et direction (les commissaires) connaît mieux le contrôle externe que les deux autres corps, les gardiens et gradés (corps d'encadrement et d'application) n'ont en revanche pas de meilleur score que les policiers adjoints, et même un significativement moins bon. Le fait d'avoir une fonction d'encadrement n'est en revanche pas une variable significative (Q21_rec).

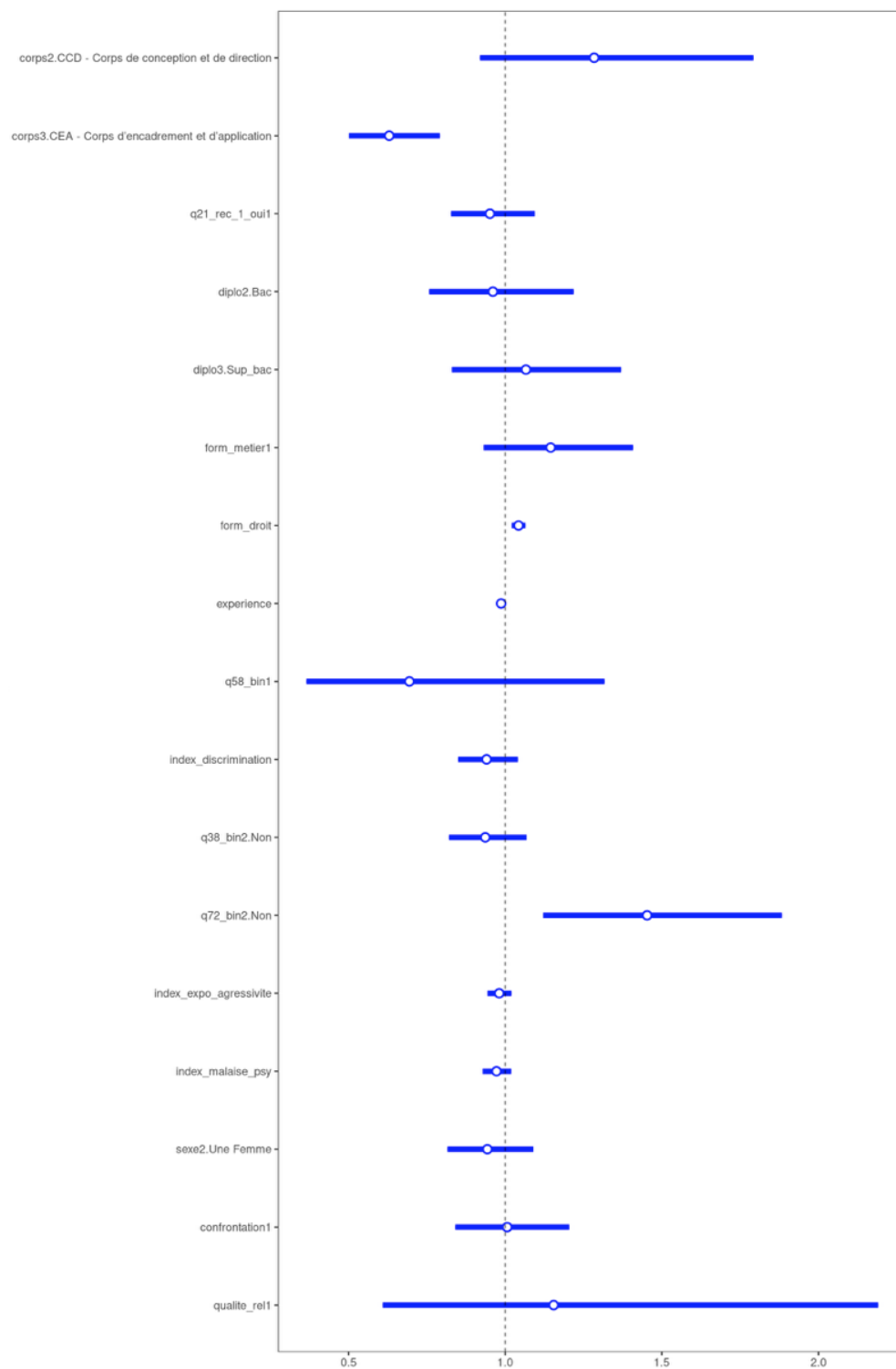
L'hypothèse d'une élévation de la connaissance des institutions par la formation générale n'est pas validée, probablement parce qu'elle se confond pour une part avec le corps d'appartenance qui se révèle plus déterminant. L'interaction entre l'effet du diplôme et du corps mériterait de faire l'objet de calculs plus poussés. Ici, les plus diplômés (diplôme supérieur au BAC) ne sont plus familiers des droits et de son défenseur (contrôle externe). En revanche, certaines formations suivies, spécifiques relatives à la désescalade et au traitement respectueux (positif mais non significatif), mais aussi les formations initiales aux droits dont jouissent les citoyens (positif et significatif) favorisent une meilleure connaissance des institutions et textes du contrôle externe.

Enfin, l'hypothèse de l'impunité perçue, suivant laquelle tout agent qui enfreint les règles est puni, fonctionne comme nous l'avions anticipé. Ce sont les agents qui pensent que les policiers et gendarmes ne sont pas toujours punis qui connaissent le mieux le contrôle externe. L'explication est peut-être que la connaissance de

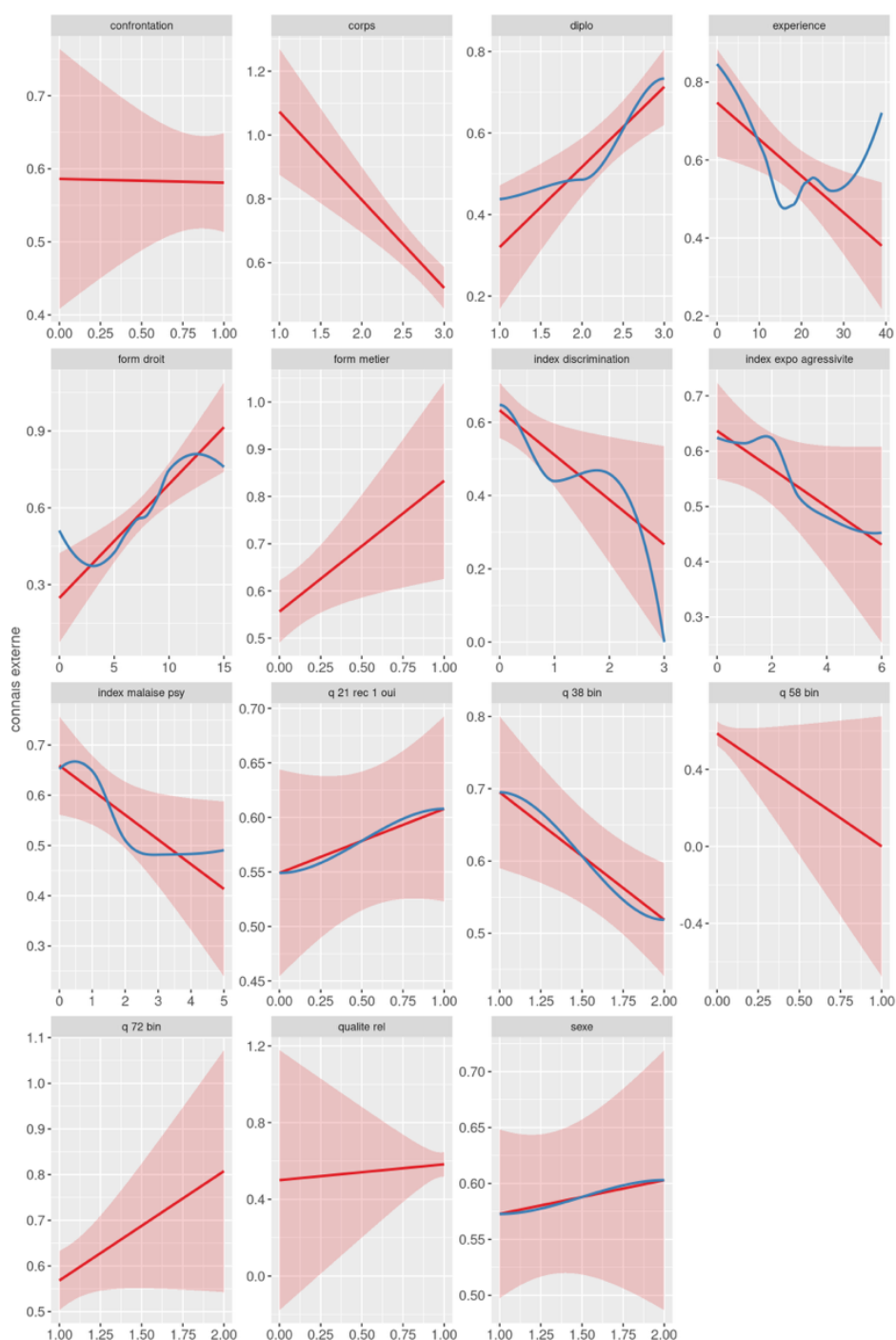
comportements irréguliers des collègues, et donc le constat d'une certaine impunité, rend plus attentif au contrôle externe (ses principes, son rôle).

Le graphique n°4.19 présente la linéarité des relations. Une variable en particulier montre l'existence d'une corrélation non linéaire : le nombre d'années d'expérience dans le poste. On note que les novices et les plus expérimentés connaissent le mieux les règles et agents du contrôle externe, au contraire des agents dont l'expérience est d'une durée moyenne.

Graphique n°4.18 « Droits humains et défenseur des droits » : déterminants de la connaissance par les policiers



Graphique n°4.19 « Droits et défenseur » : connaissance par les policiers. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).

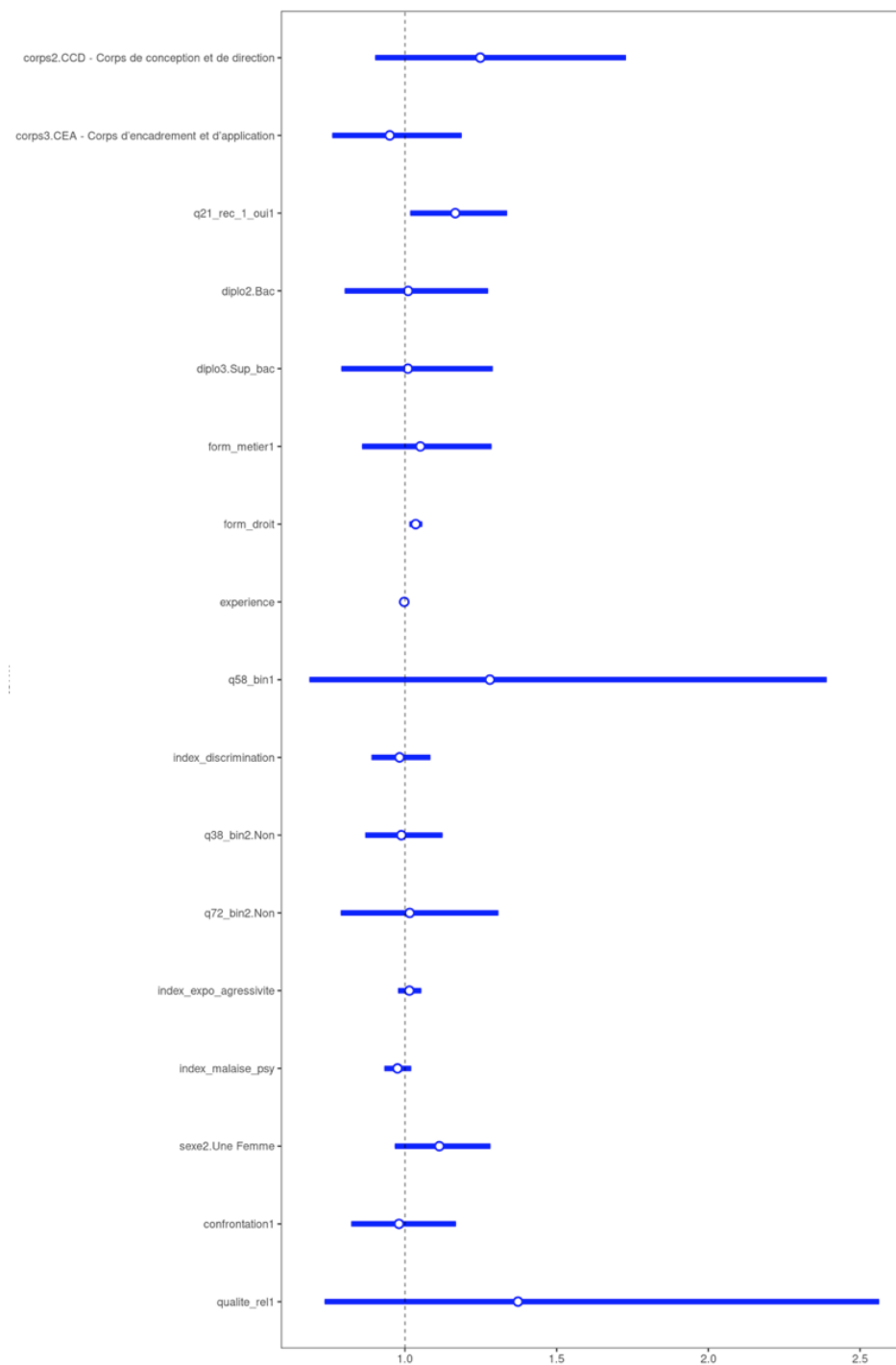


b. Connaissance du code de déontologie par les policiers

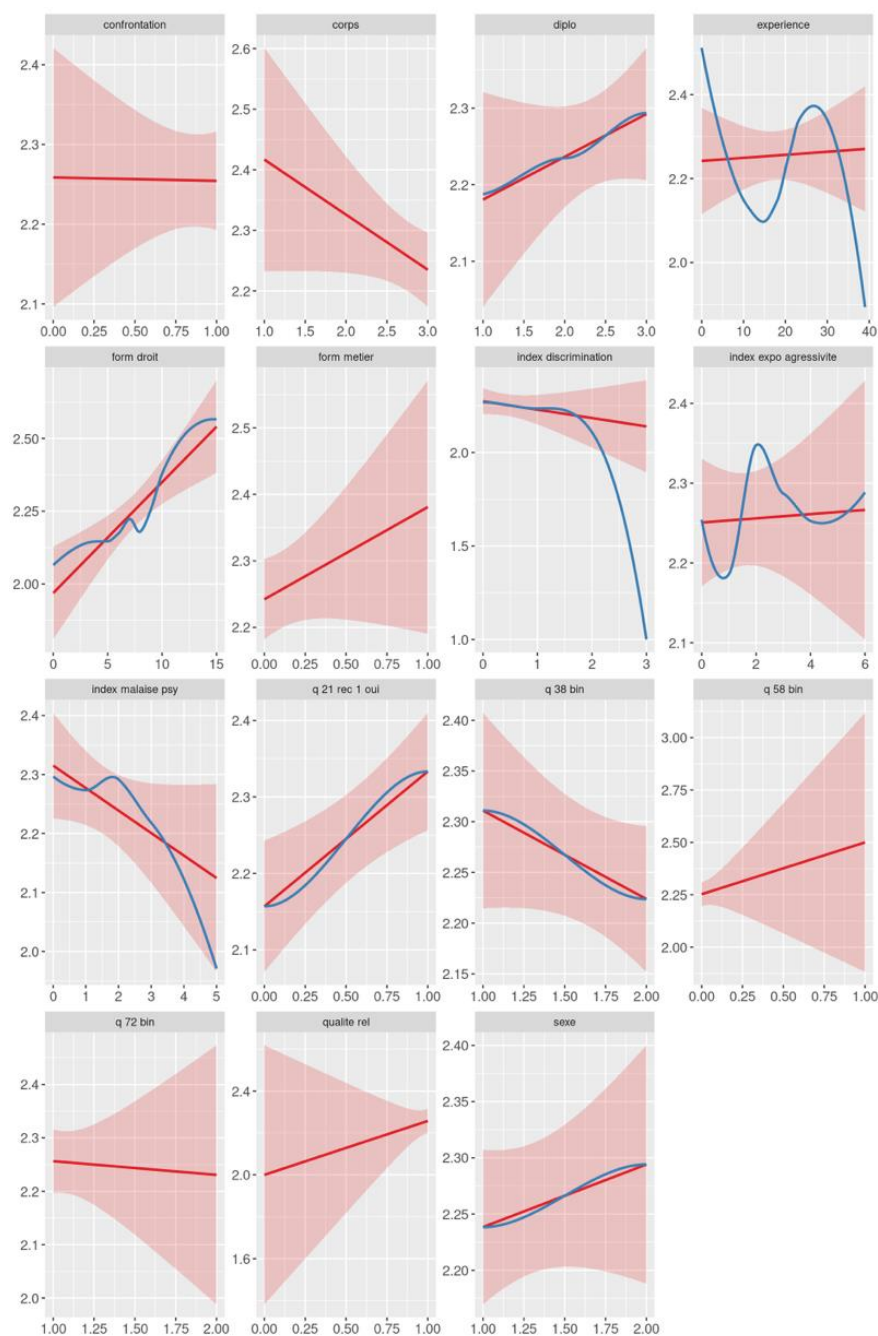
Nous n'avons pas posé de question relative à la connaissance du rôle de l'IGPN, mais uniquement de celle du code de déontologie. Il s'agit du document relatif aux règles à suivre dans l'exercice du métier le plus connu des gendarmes et des policiers. Cependant, tous les répondants ne sont pas familiers du texte. Nous avons cherché à savoir si certaines variables permettaient de distinguer ceux qui disent connaître mal ou pas le texte.

Nos résultats « à plat » indiquent que le document intitulé « code de déontologie » est très connu, et par conséquent peu de variables différencient les policiers répondants. Il semble que, logiquement, le haut de la hiérarchie (mais l'effet n'est pas significatif ici) et les agents ayant une fonction d'encadrement soient plus familiers du code. De plus, on trouve des effets de certaines formations spécifiques. Les agents qui estiment leur formation initiale suffisante sur les aspects qui concernent les droits des citoyens et personnes vulnérables connaissent également mieux le code. Enfin, les formations suivies l'année passée concernant la désescalade et le respect en situation de tension sont associées à une plus grande familiarité du code, mais de manière non significative. L'effet statistique est faible (car les personnes formées sont peu nombreuses) mais positifs (plus l'agent est formé, plus il est connaisseur du code de déontologie). Les agents qui se sentent psychologiquement le plus faibles sont aussi les moins familiarisés avec le code (mais l'effet n'est pas significatif). Aucune autre de nos 5 hypothèses n'est validée.

Graphique n°4.20 La connaissance du code de déontologie par les policiers



Graphique n°4.21 « Code de déontologie » : connaissance par les policiers. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



La figure n°4.21 qui visualise la linéarité des relations montre que l'index de discrimination vécue dans la police (un cumul de trois situations professionnelles) est associé à une moindre familiarité avec le code de déontologie, mais uniquement pour un petit nombre de répondants qui se jugent très discriminés par l'organisation qui les emploie. Les index qui mesurent le « malaise psychologique » et également le fait de se sentir traité de manière juste par la hiérarchie locale montrent des relations non-linéaires (sinusoïdales), qui nécessiteraient une analyse spécifique plus poussée.

5. Les déterminants de la légitimité du contrôle chez les policiers

Nous avons précédemment analysé les facteurs liés à la connaissance des textes qui contraignent l'action de la police. Nous allons maintenant rechercher les déterminants des évaluations des contrôleurs internes et externes. Deux types de variables sont généralement utilisées pour mesurer la légitimité : les jugements des répondants sur « l'efficacité » et sur le « caractère juste ». L'addition des deux questions compose chacun des indices de légitimité.

a. La légitimité du contrôleur interne : l'IGPN

L'hypothèse de « l'adhésion hiérarchique » au contrôle suivant laquelle les agents qui sont placés le plus haut dans l'organigramme attribuent la légitimité la plus marquée au contrôleur est partiellement validée. Certes, le corps de conception et de direction accorde la légitimité la plus élevée, mais le corps d'encadrement et d'application est plus critique que les policiers adjoints.

L'hypothèse « formation » a un modeste effet positif significatif dès lors qu'il s'agit de formations initiales portant sur les droits des citoyens, et les autres formations continues au respect ou à la désescalade (form_metier1 n'est cependant pas significatif).

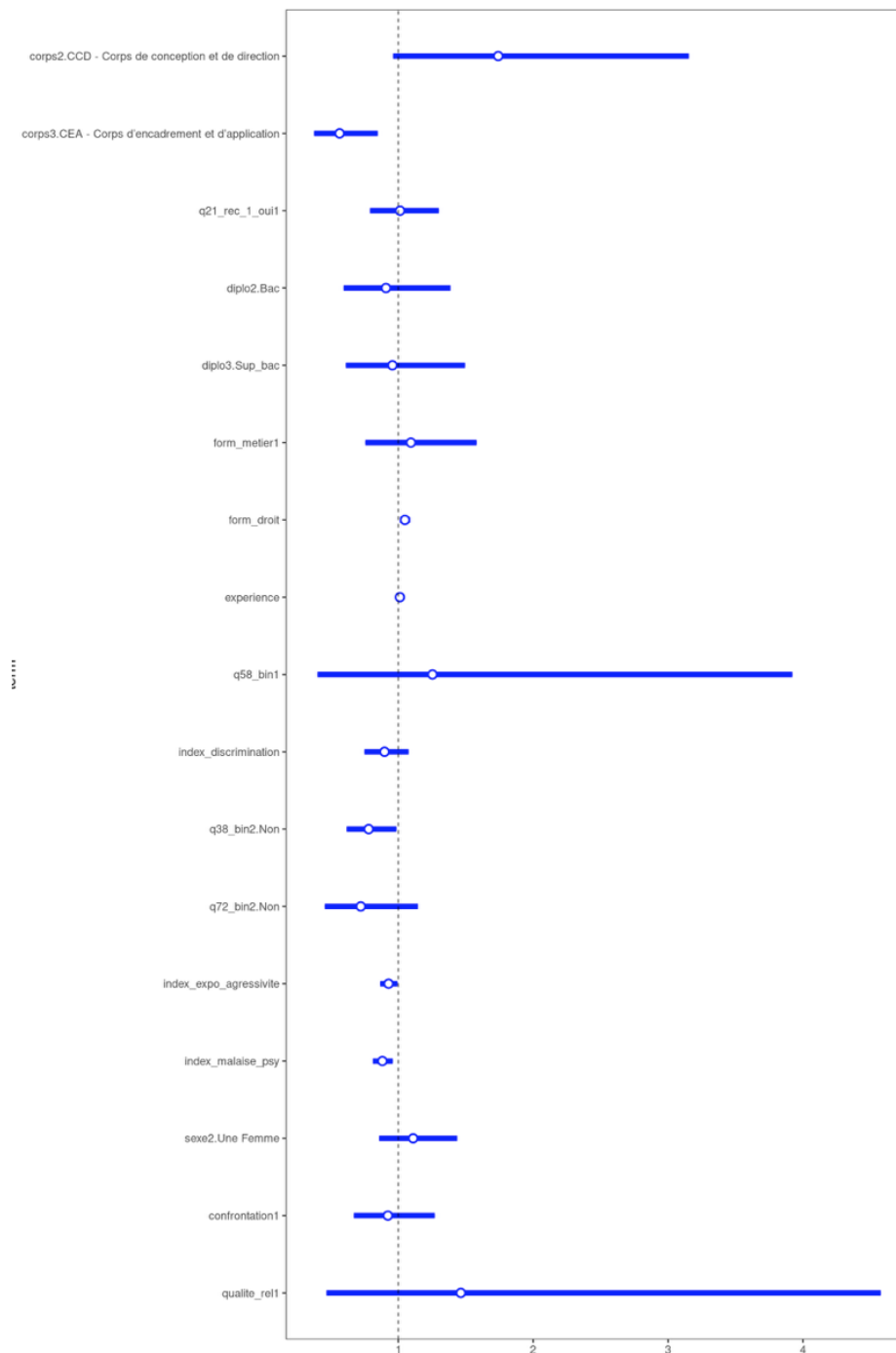
En cas d'impunité perçue des agents déviants, l'IGPN est jugée plus négativement par les policiers qui pensent que les collègues qui enfreignent les règles ne sont pas tous punis (Q72bin). Et, réciproquement concernant la satisfaction des procédures pour défendre ses droits (Q38): en être satisfait augmente les jugements positifs sur l'IGPN.

Le test de l'hypothèse de l'exposition à l'agressivité du public a les effets attendus : plus les expériences individuelles sont tendues (index_expo_agressivité), moins le contrôleur interne, ici l'IGPN, est jugé légitime. Participer à des missions de police tendues en ZUS/QRR ou en maintien de l'ordre, ne montre aucun effet significatif. L'index de la qualité des relations avec le public ne montre pas d'effet²⁴.

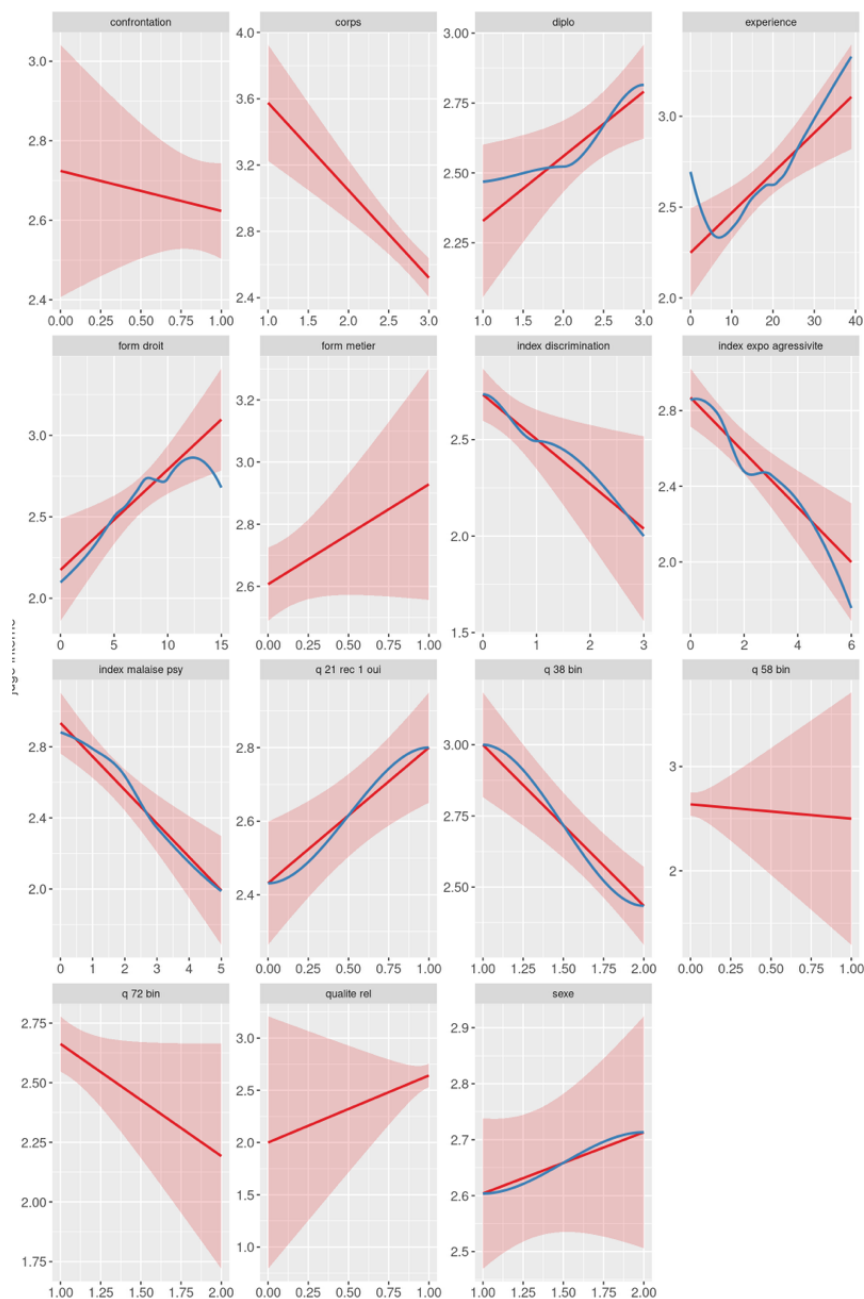
Finalement, le fait d'éprouver un malaise psychologique pousse à envisager le contrôleur interne de manière plus négative.

Graphique n°4.22 La légitimité du contrôleur interne en police : l'IGPN

²⁴ Traité de manière isolée, la variable être remercié (Q42_bin, « oui ») augmente la légitimité de l'IGPN.



Graphique n°4.23 « **Légitimité du contrôleur** » : l'IGPN. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



Le graphique n°4.23 présente les relations, et on voit que l'hypothèse de linéarité est validée dans tous les cas de figure.

b. La légitimité du code de déontologie chez les policiers

Nous avons déjà détaillé les déterminants de la connaissance de l'existence d'un texte, le code de déontologie, mais pas encore ceux de la valeur qui est accordée à ce texte. Nous avons cumulé trois jugements relatifs au code : être un texte utile pour adopter le bon comportement, un texte adapté aux situations rencontrées, et un instrument de contrôle (cette réponse est codée de manière inversée).

En principe, les policiers et gendarmes doivent veiller à titre individuel et collectif au respect du code de déontologie (Article R.434-26 du CSI). Mais on a fait l'hypothèse que les hauts cadres ressentent probablement cette obligation de manière plus nette du fait de leur fonction. Le test de l'hypothèse de « l'adhésion hiérarchique » au contrôle donne plutôt les résultats attendus : les commissaires donnent un peu plus de crédit au code de déontologie que les adjoints de police (la relation va dans le sens attendu, sans être significative). Mais, les gardiens et gradés confèrent moins de légitimité au code que les adjoints de police. C'est donc le corps des policiers titulaires hors haute hiérarchie qui expriment le plus de doute quant à la valeur du code.

On observe peu de déterminants significatifs tels que testés par notre modèle. On retrouve les effets positifs de la formation initiale aux droits des citoyens et de la formation continue (l'effet n'étant ici pas significatif).

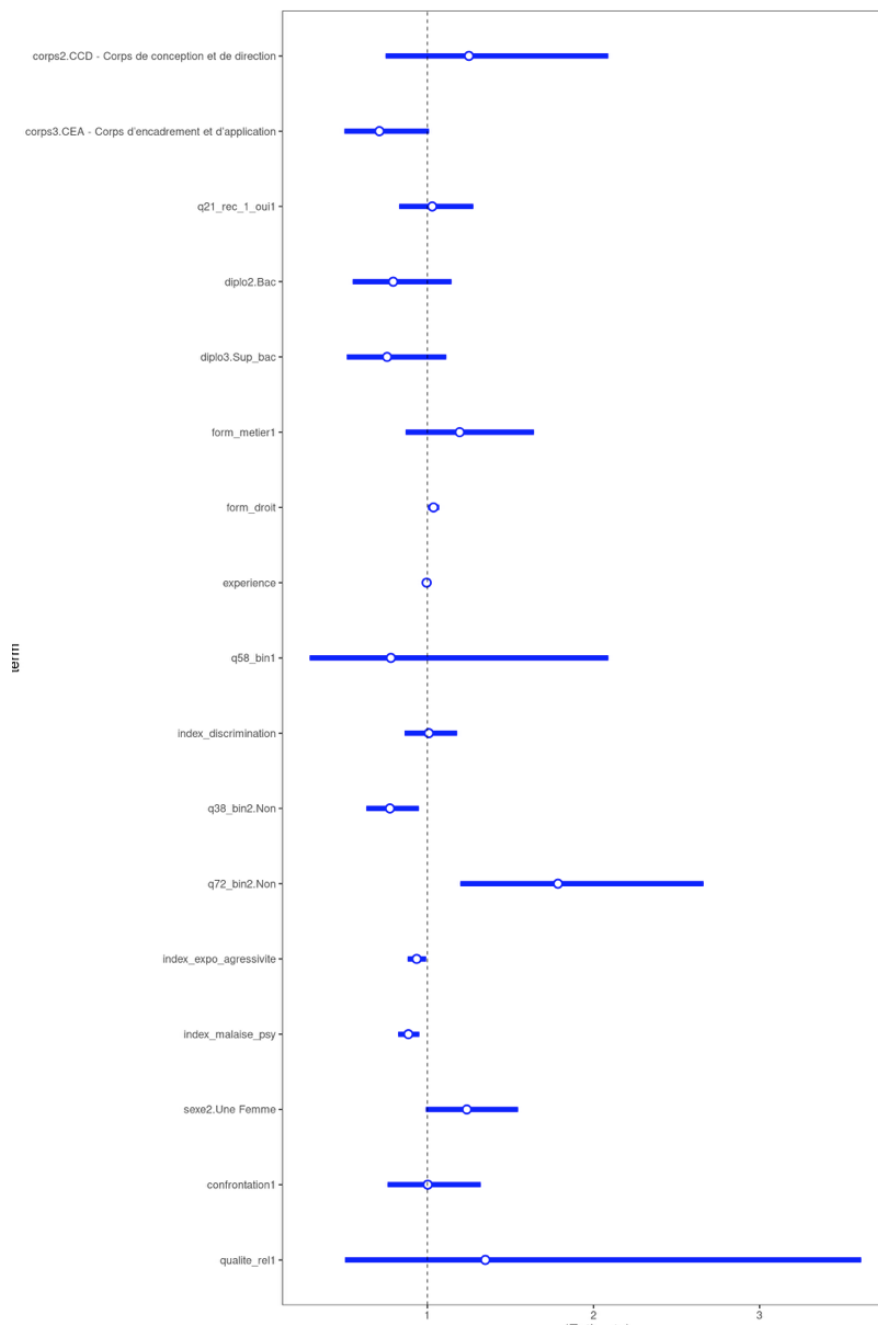
Nous validons également le rôle de l'exposition à des contacts individuels rugueux avec le public qui diminue la légitimité de la déontologie (l'exposition au maintien de l'ordre ou en QRR/ZUS est non significative).

La dévalorisation du code de déontologie est directement reliée à notre hypothèse sur le caractère protecteur de l'organisation employeuse. Si les procédures sont réputées permettre la défense de ses propres droits face à la hiérarchie, le code est légitimé. En cas d'impunité perçue des agents déviants, le code est jugé plus positivement par les policiers (Q72bin). On constate ici que le code de déontologie trouve ses soutiens les plus marqués chez les policiers qui pensent que la punition des déviants n'est pas la règle. C'est comme s'ils réaffirmaient l'importance du code face aux méconduites de leurs collègues.

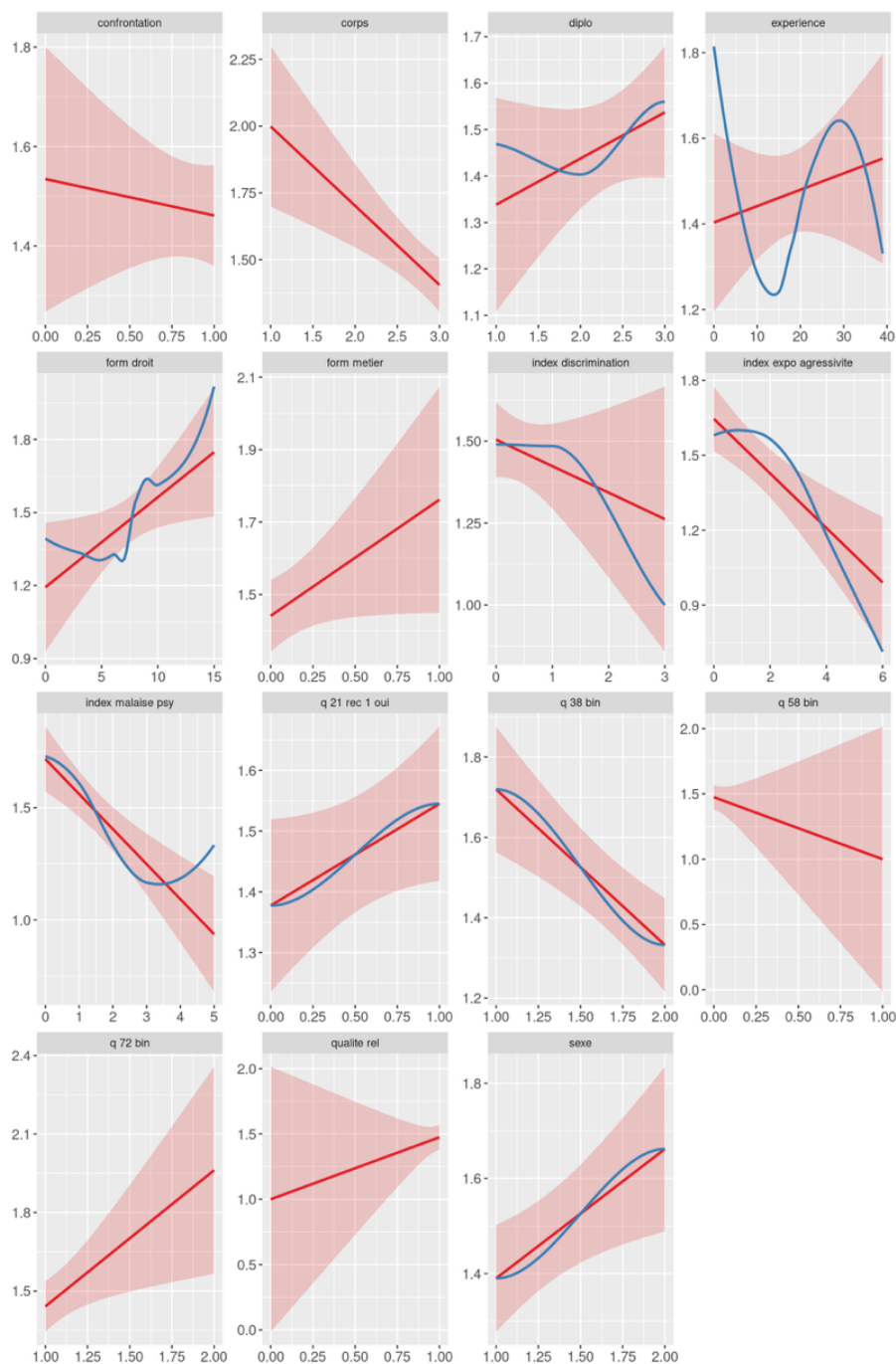
Contrairement à la gendarmerie, le fait d'avoir reçu une sanction (Q58bin) n'a pas d'effet statistiquement valide. Comme on compte si peu d'agents dans ce cas que ce n'est pas surprenant. L'effet va cependant dans le même sens dans les deux organisations : être sanctionné diminue le crédit que l'agent attribue à l'IGPN (comme pour les gendarmes à l'IGGN). Dans une étude qualitative, Christian Mouhanna notait que le contrôle hiérarchique n'est souvent pas bien vu par les policiers qui estiment que les contrôleurs « visent au hasard » et que les sanctions « ne touchent pas forcément ceux de leurs collègues qui sont les plus critiquables » car on privilégie « le formalisme à la lutte contre les cas les plus graves » (2017 : 511).

Enfin, les agents qui souffrent d'un malaise psychologique sont moins convaincus que les autres des avantages du code de déontologie.

Graphique n°4.24 La légitimité du code de déontologie chez les policiers



Graphique n°4.25 « **Légitimité du code de déontologie** ». Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



La vérification de la linéarité des effets (cf. graphique n°4.25) montre plusieurs choses intéressantes. A nouveau, l'observation de l'effet de la longueur de la carrière dans la police (« expérience ») permet mettre à jour une relation sinusoïdale, et le malaise psychologique une relation curvilinéaire. La discrimination a un effet prononcé pour le petit groupe qui cumule des expériences nombreuses dans la police, de telle sorte que l'effet linéaire n'est pas significatif. Il devrait attirer l'attention car ces expériences mettent ce groupe nettement à l'écart du reste des répondants, et sans doute du collectif au travail.

c. La légitimité du défenseur des droits chez les policiers

Des questions comparables mais ajustées à la mission du défenseur des droits portent sur la légitimité attribuée (efficacité, caractère juste des décisions).

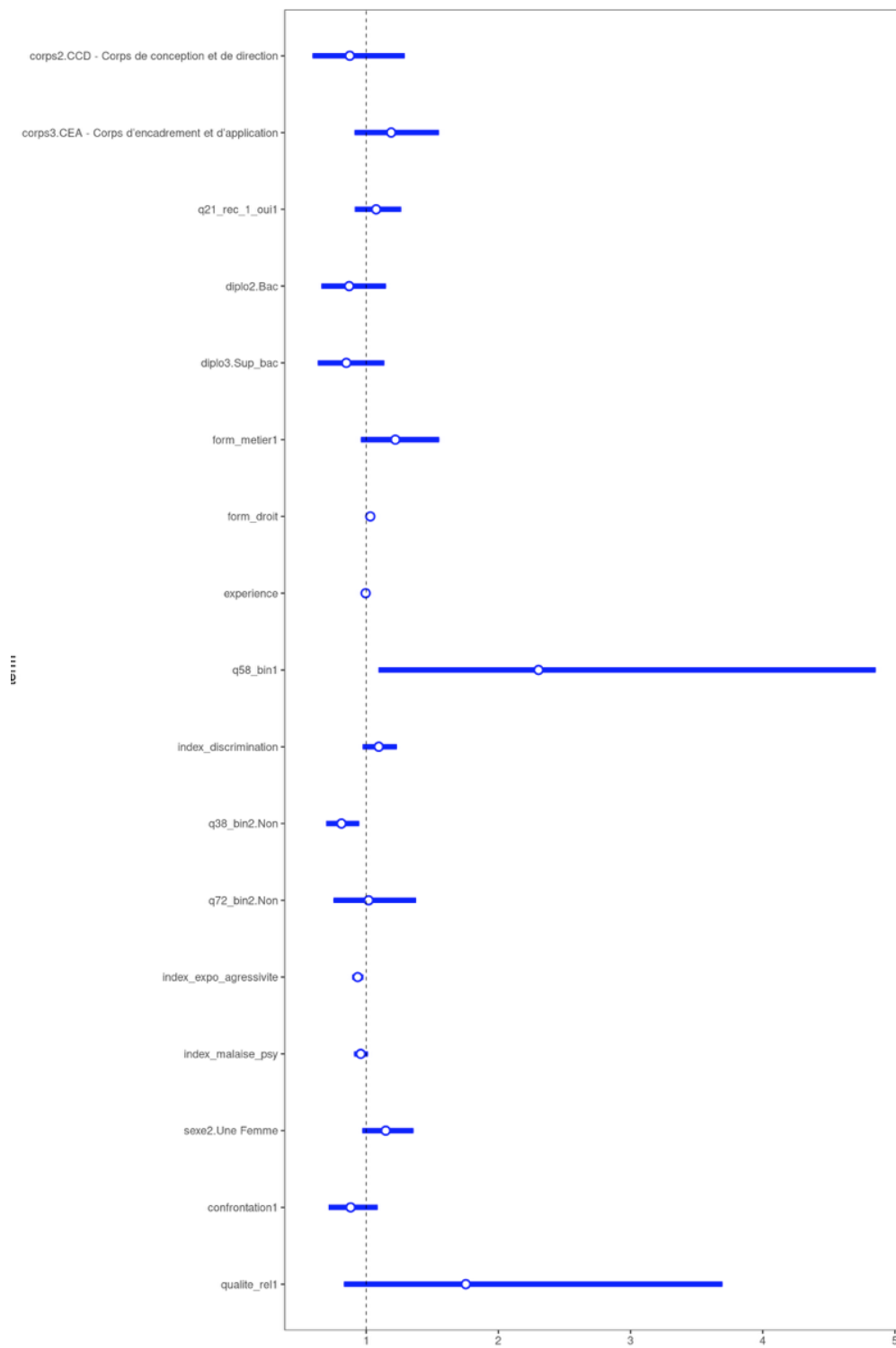
Le test de l'hypothèse de « l'adhésion hiérarchique » au contrôle ne donne pas les résultats attendus : le corps de conception et de direction n'attribue pas de légitimité plus marquée que les policiers adjoints au Défenseur des droits. Et, ce dernier trouve même plus de soutien dans le corps d'encadrement et d'application. Le défaut de soutien en matière de défense des droits de la part des commissaires, qui semble se dessiner à la lecture des résultats, soulève des interrogations.

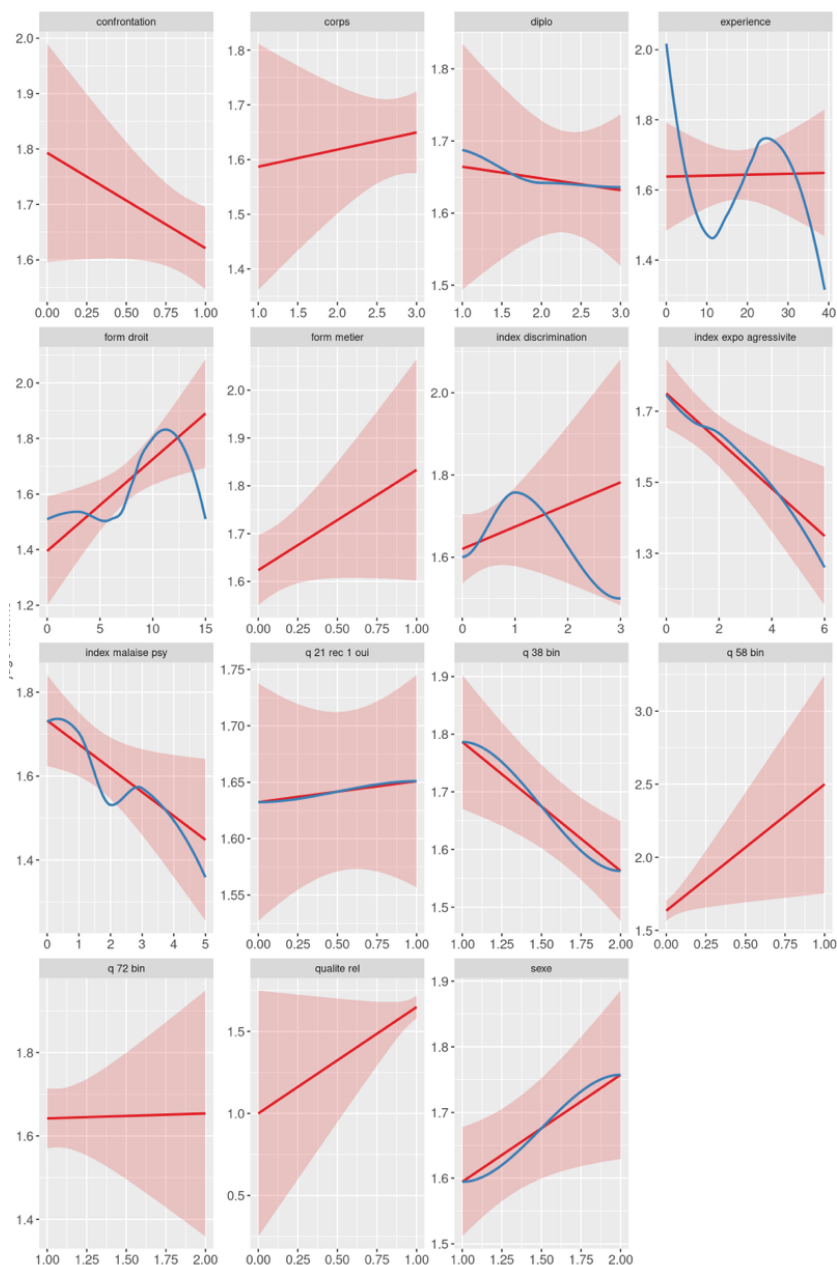
Et, comme on l'a observé pour la légitimité de l'inspection, l'expérience de contacts dégradés avec la population tend à raboter la légitimité attribuée au Défenseur des droits : l'exposition individuelle à l'agressivité du public, mais pas les missions en tension (QRR/ ZUS et emploi en maintien de l'ordre), joue dans ce sens.

Un facteur intéressant pour le Défenseur des droits est l'expérience de sanction (Q58_bin) en tant que policier. Les agents qui sont punis par leur organisation semblent s'orienter plus nettement vers le contrôle externe, probablement au motif de sa plus grande impartialité. Ceci est confirmé par le lien entre l'opinion suivant laquelle on ne peut pas s'exprimer en cas de conflit avec sa hiérarchie (Q38_bin) et la légitimité supérieure conférée au Défenseur des droits. Enfin, le fait d'avoir reçu un blâme tend à augmenter le crédit donné au contrôle externe.

Au total, être sanctionné, ou se sentir discriminé en tant qu'agent d'une organisation, et ne pas penser que les règles protègent ses droits incite les agents de police à donner plus de légitimité à une autre source d'autorité, la Défenseure des droits. Mais le malaise psychologique ressenti des policiers tend à éroder cette légitimité.

Graphique n°4.26 La légitimité du contrôle externe en PN : la Défenseure des droits





La figure n°4.27 montre que de nombreuses relations statistiques ne sont pas linéaires, en particulier le nombre d'années de service (expérience), le sentiment d'avoir été bien formé sur la question des droits des personnes, ou encore l'exposition à la discrimination dans la police.

6. Les déterminants de la connaissance de la charte des droits fondamentaux, du Défenseur des Droits et du code de déontologie chez les gendarmes

Comme pour les policiers, la connaissance du rôle du contrôle externe par les gendarmes est mesurée par un score qui cumule la familiarité avec le rôle du Défenseur et des droits, et d'un texte de l'UE qui garantit les droits des personnes.

a. Les droits et le défenseur des droits dans la gendarmerie

L'hypothèse hiérarchique qui veut que, par rapport aux autres gendarmes, les plus gradés connaissent mieux le contrôle externe est vraie. Le fait d'avoir une fonction d'encadrement (Q21_rec) tend aussi à favoriser la connaissance, sans pour autant être une relation significative.

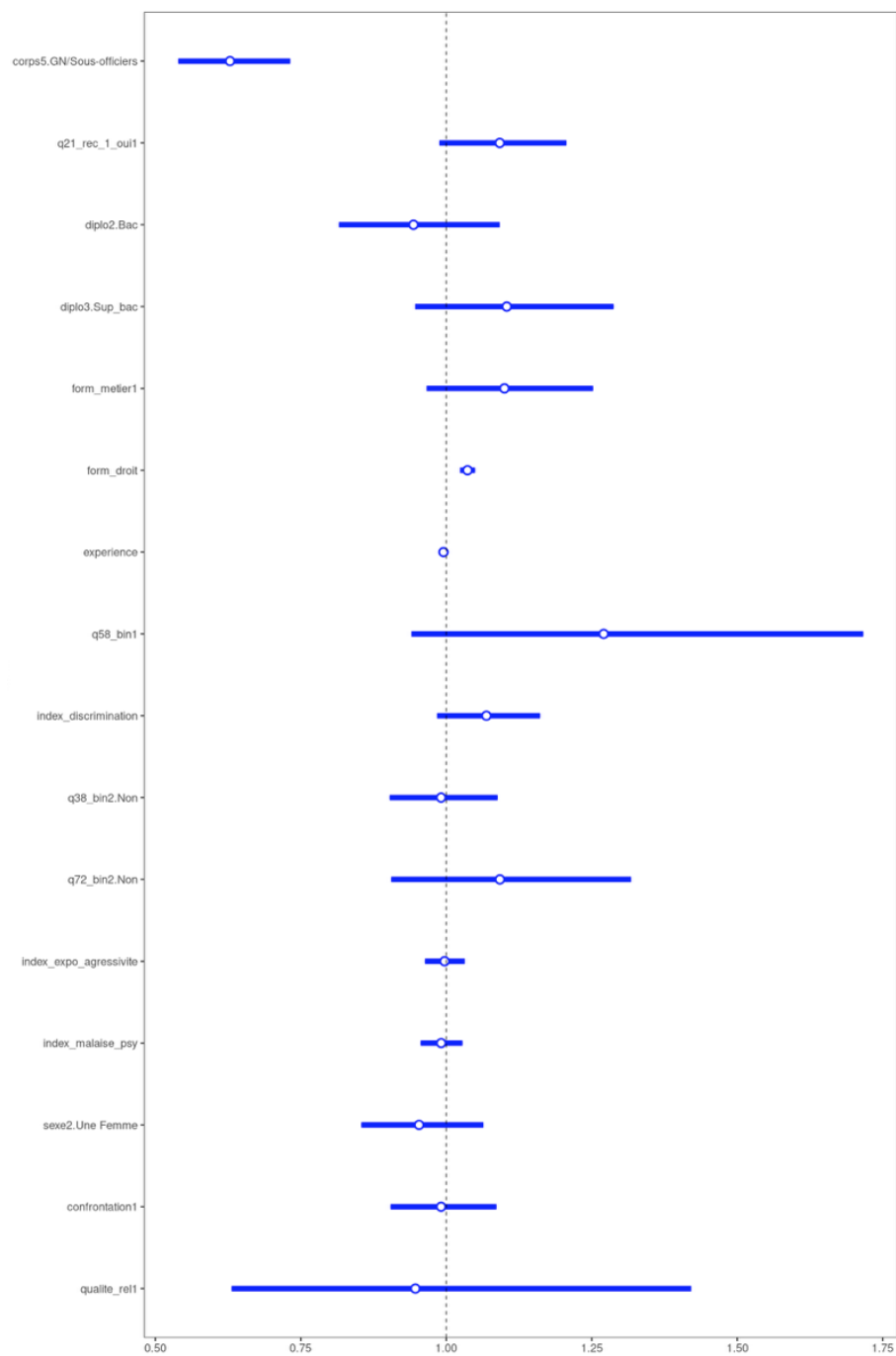
L'hypothèse d'une élévation des connaissances des institutions par la formation générale n'est pas validée s'agissant du Défenseur des droits et de la charte des droits, même si les diplômes supérieurs au bac tendent à aller dans cette direction. A nouveau, comme pour la PN, ce sont certaines formations spécialisées qui améliorent la familiarité avec le contrôle externe : la formation initiale aux droits des citoyens (significative), la formation continue au respect et à la désescalade (non significative).

Contrairement à ce qu'on observe dans la PN, penser que leurs collègues qui enfreignent la loi ne sont pas toujours punis n'a pas d'effet significatif sur la connaissance des institutions du contrôle externe par les gendarmes. Pourtant, la relation va dans le même sens : les plus familiers avec le contrôle externe (le Défenseur des droits et la Charte de l'UE) sont ceux qui pensent que tous les fautifs ne sont pas sanctionnés. L'expérience vécue de la discrimination dans la gendarmerie tend aussi à développer la connaissance du contrôle externe, sans doute perçu comme recours.

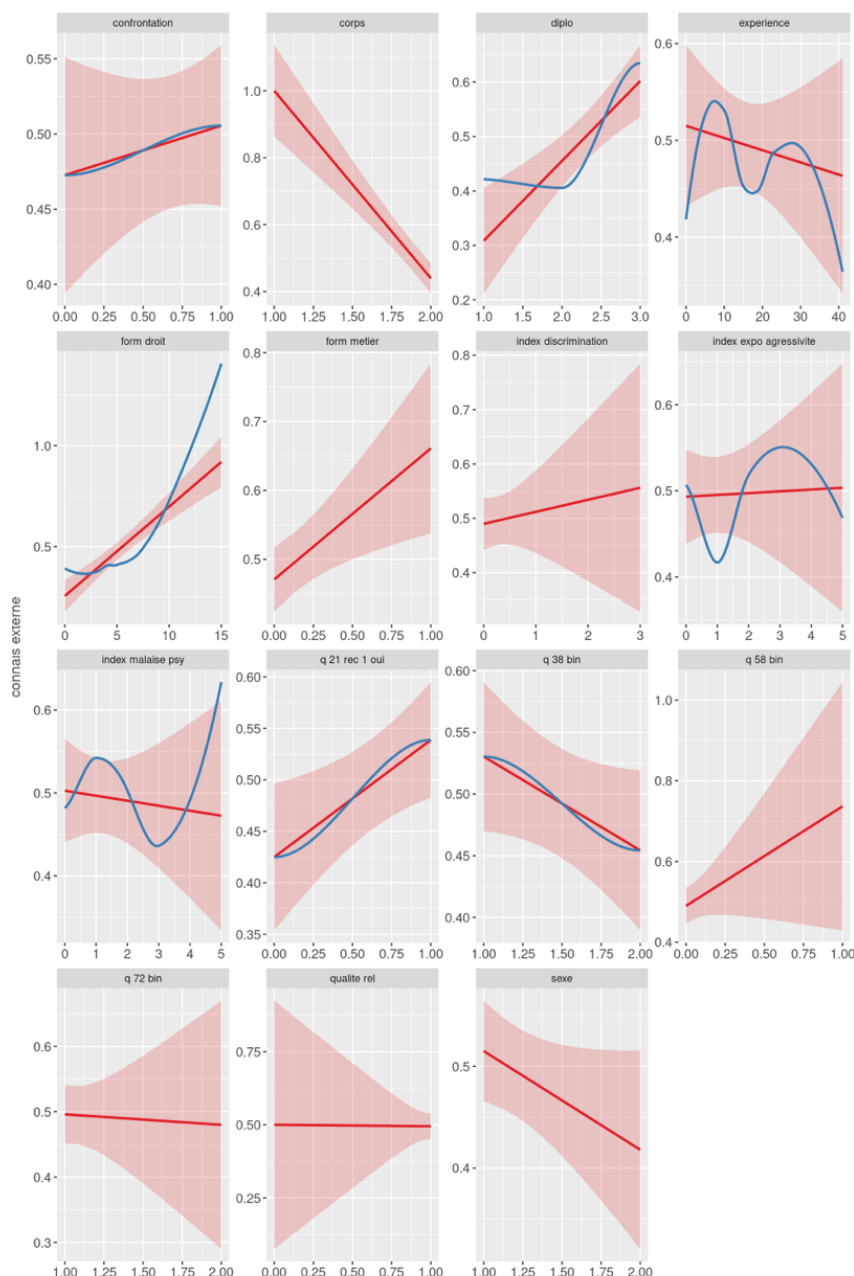
Aucune autre relation statistique n'est forte et proche des seuils de significativité.

L'analyse de la forme des relations statistiques (cf. graphique n°4.29) montre à nouveau que l'effet du rapport de confiance dans le supérieur sur la connaissance du contrôle externe n'est pas linéaire, tout comme le nombre d'années d'expérience dans le poste, ou encore l'exposition à l'agressivité du public ou le malaise psychologique ressenti.

Graphique n°4.28 « Droits et Défenseur » : déterminants de la connaissance par les gendarmes



Graphique n°4.29 « Droits et défenseur » : connaissance par les gendarmes. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



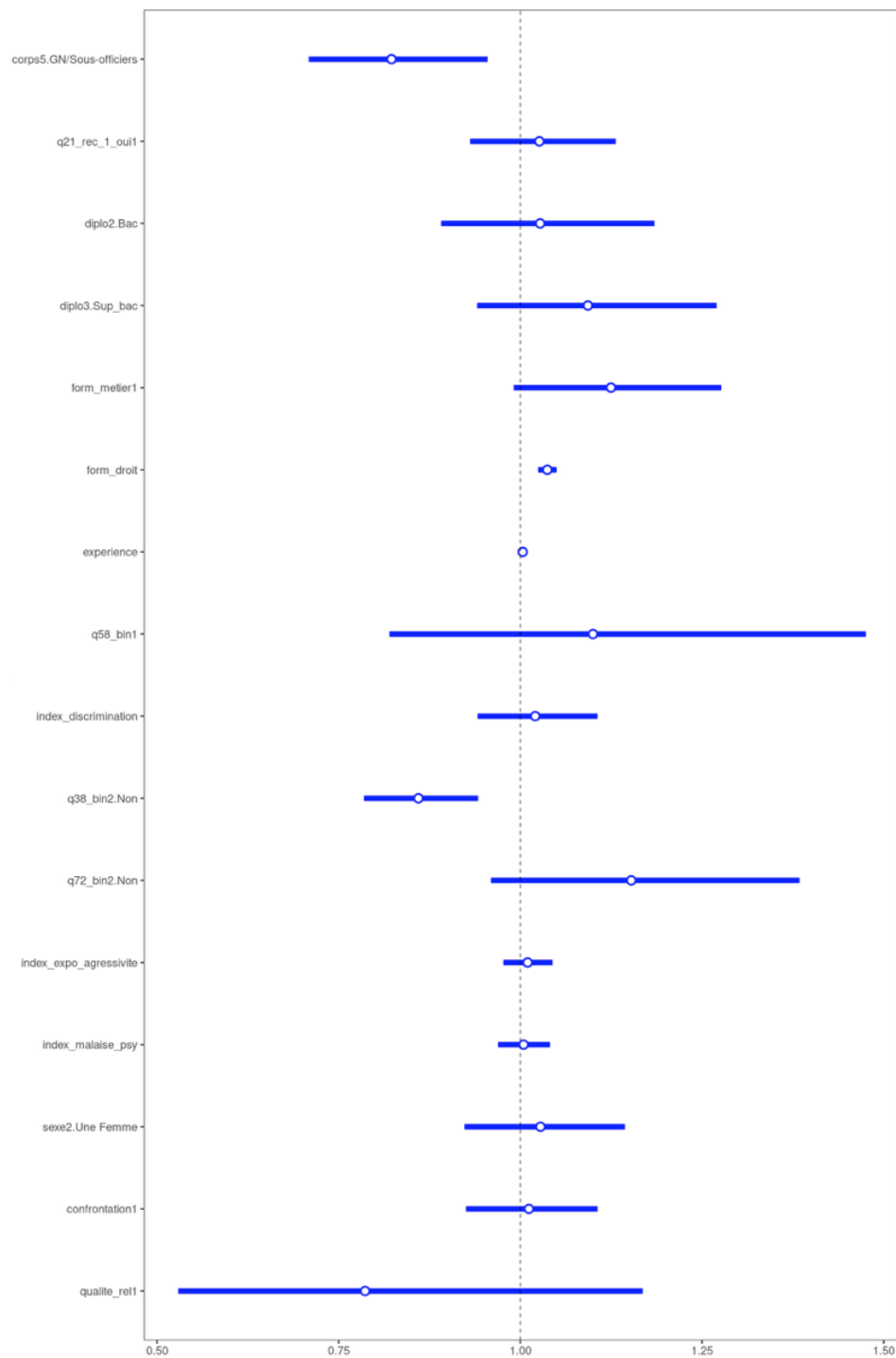
b. Connaissance du code de déontologie par les gendarmes

Nous n'avons pas posé de question relative à la connaissance du rôle de l'IGGN, que nous avons supposée acquise, mais uniquement de celle du code de déontologie.

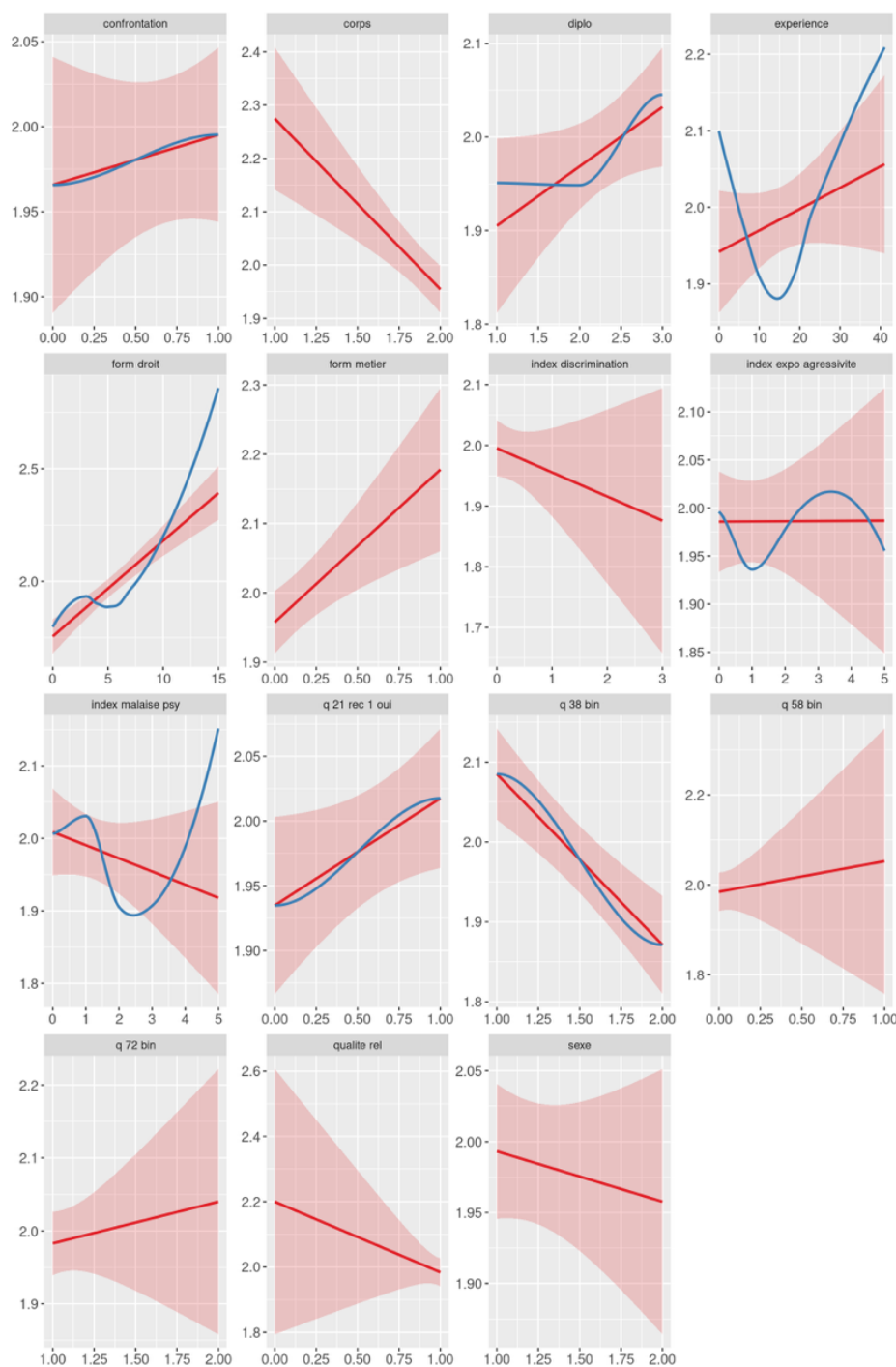
Comme dans la PN, le code de déontologie est très connu, et par conséquent peu de variables différencient les répondants. Mais, contrairement à ce qui a été observé en PN, en GN les cadres (ici les officiers) connaissent plus souvent le code de déontologie (effet significatif par rapport aux sous-officiers). Mais, contrairement à la PN, l'exercice de fonctions d'encadrement n'a pas d'effet (Q21_rec).

Des formations initiales spécialisées, aux droits des citoyens, renforcent la connaissance, et les formations initiales ont le même effet (désescalade, traitement respectueux), mais à la limite des seuils de significativité. Enfin, le fait de penser ne pas pouvoir s'exprimer en cas de conflit avec la hiérarchie (Q38bin) est corrélé à une meilleure connaissance du code chez les gendarmes (alors qu'aucune corrélation n'existe pour les policiers). On pourrait imaginer que ceux qui sont le plus en tension avec leur hiérarchie se renseignent davantage sur le cadre en vigueur, et se familiarisent plus avec le code. Il faut cependant noter que ces corrélations significatives ont des effets modestes. Enfin, les autres hypothèses ne trouvent pas de soutien.

Graphique n°4.30 La connaissance du code de déontologie par les gendarmes



Graphique n°4.31 « Code de déontologie » : connaissance par les gendarmes. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



En matière de forme des corrélations, comme souvent, la durée d'exercice du métier, l'exposition à l'agressivité ou encore l'intensité du malaise psychologique n'ont pas de relation linéaire avec la connaissance du code.

7. Les déterminants de la légitimité du contrôle chez les gendarmes

Nous avons précédemment analysé les facteurs liés à la connaissance des textes qui contraignent l'action de la gendarmerie. Nous allons maintenant rechercher les déterminants des évaluations des contrôleurs internes et externes.

a. La légitimité du contrôleur interne (IGGN)

Les entretiens qualitatifs abordent la question de l'IGGN, mais sans accorder beaucoup d'importance à cet organisme, le voyant comme assez distant. Il est vrai que peu d'agents y sont finalement confrontés. Lorsqu'ils formulent des jugements, les gendarmes le font à propos de l'efficacité des enquêtes (« je ne crois pas qu'ils soient complaisants »), de leur manière de considérer les gendarmes qui font l'objet d'une plainte ou d'une enquête (« un ami est passé devant l'IGGN, ils l'ont mis plus bas que terre ») qui sont cohérent avec les résultats de l'enquête quantitative : efficace, oui souvent, mais juste, plus rarement. La question l'indépendance des corps d'inspection ne retient pas l'attention.

Dans l'enquête quantitative, ce sont ces deux dimensions qui sont utilisées pour mesurer la légitimité : les jugements des répondants sur l'efficacité et le caractère juste. Elles composent l'indice de légitimité de l'IGGN.

La « logique hiérarchique » qui veut que le haut de la hiérarchie attribue du crédit au contrôle interne est ici vérifiée : les officiers sont le corps qui trouve l'IGGN la plus légitime, significativement plus. Le fait d'avoir des fonctions d'encadrement n'est pas significatif, et même plutôt négativement associé à la légitimité de l'IGGN.

L'hypothèse de l'influence de la formation sur les attitudes est validée pour ce qui concerne les modules de formation spécialisés sur le respect des droits des personnes (comme pour les policiers), et, dans le cadre de la formation continue, celles qui concernent le traitement respectueux ou la désescalade des conflits (l'effet est cependant non significatif). Le niveau scolaire seul, mesuré par le diplôme, ne montre pas d'effet, probablement car il est insuffisamment articulé aux contraintes du métier pour permettre d'influencer les attitudes.

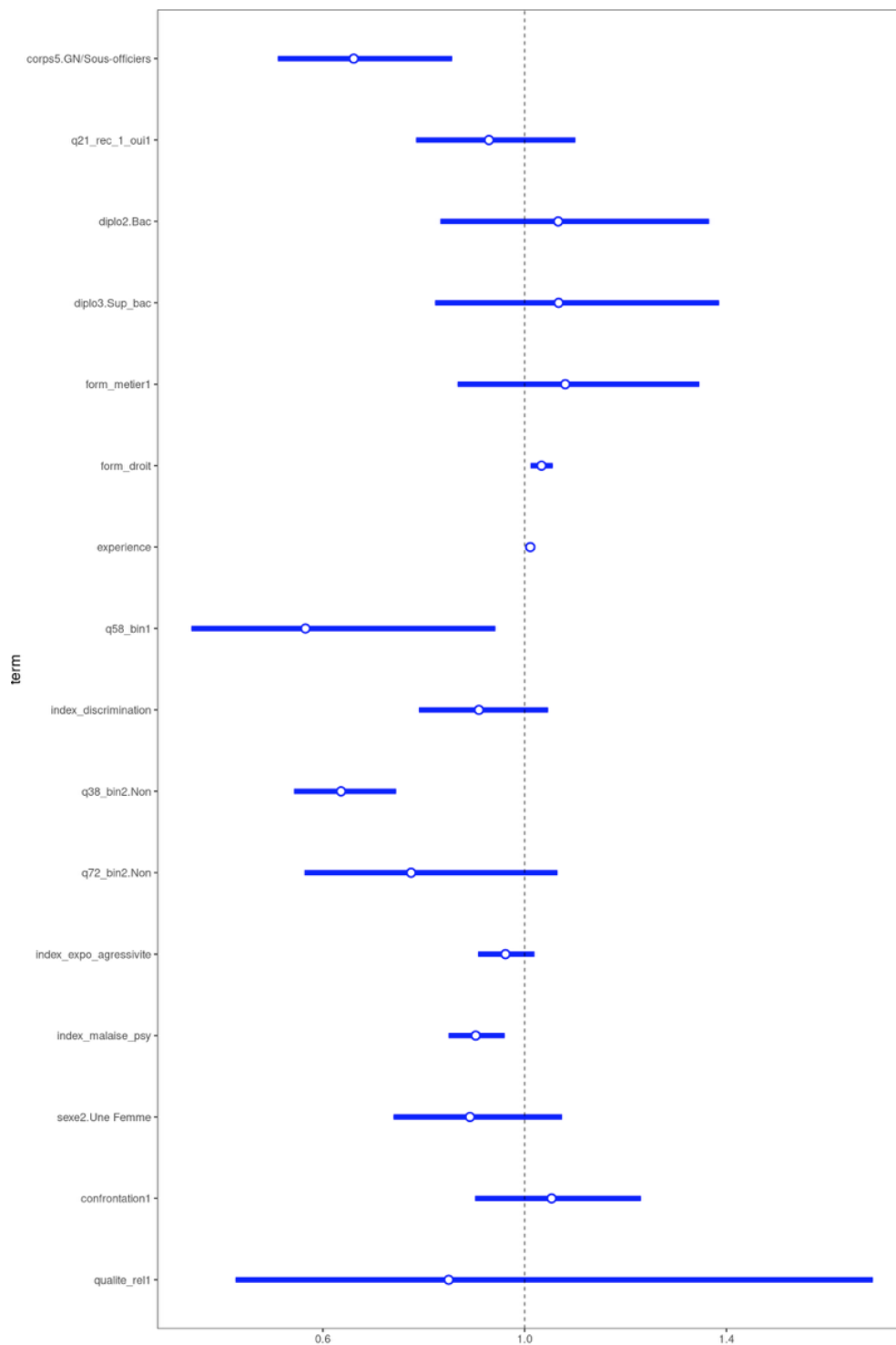
Dans l'enquête qualitative, des gendarmes rapportent avoir été harcelés ou discriminés, ou encore avoir dénoncé un fait de nature délictuel à leur hiérarchie de proximité. Concernant les faits de harcèlement ou discrimination, certains gendarmes ont considéré que leur affaire s'est réglée de façon satisfaisante, la hiérarchie à l'échelle de la brigade ou éventuellement de la compagnie ayant rapidement traité la question, tandis que certains disent avoir réglé la question eux-mêmes par l'échange direct avec les auteurs de comportements en question. D'autres ont signalé la lenteur de l'action hiérarchique et son caractère injuste, soit parce que la sanction est excessive par rapport aux faits, soit au contraire parce que la personne à l'origine d'un signalement parfaitement légitime a été prise en grippe par sa hiérarchie.

L'enquête quantitative montre l'effet d'une sanction reçue (Q58bin), de penser qu'on ne peut pas s'exprimer en cas de conflit avec la hiérarchie (Q38bin), et le sentiment que

les gendarmes déviants ne sont pas punis (Q72bin, à la limite du seuil de significativité) : tous diminuent la légitimité du contrôle interne. Il en va de même de la discrimination (à la limite du seuil de significativité), et du malaise psychologique des personnels : il dégrade le soutien à l'IGGN.

Aucune des variables qui mesurent la tension avec les citoyens n'affecte significativement la légitimité de l'IGGN : ni le fait de l'exposition à l'agressivité des habitants (qui conserve une direction négative), ni le fait d'avoir été affecté en maintien de l'ordre ou de travailler en ZUS, ni qu'un citoyen ait porté plainte contre ou inversement ait remercié le répondant n'ont un effet négatif.

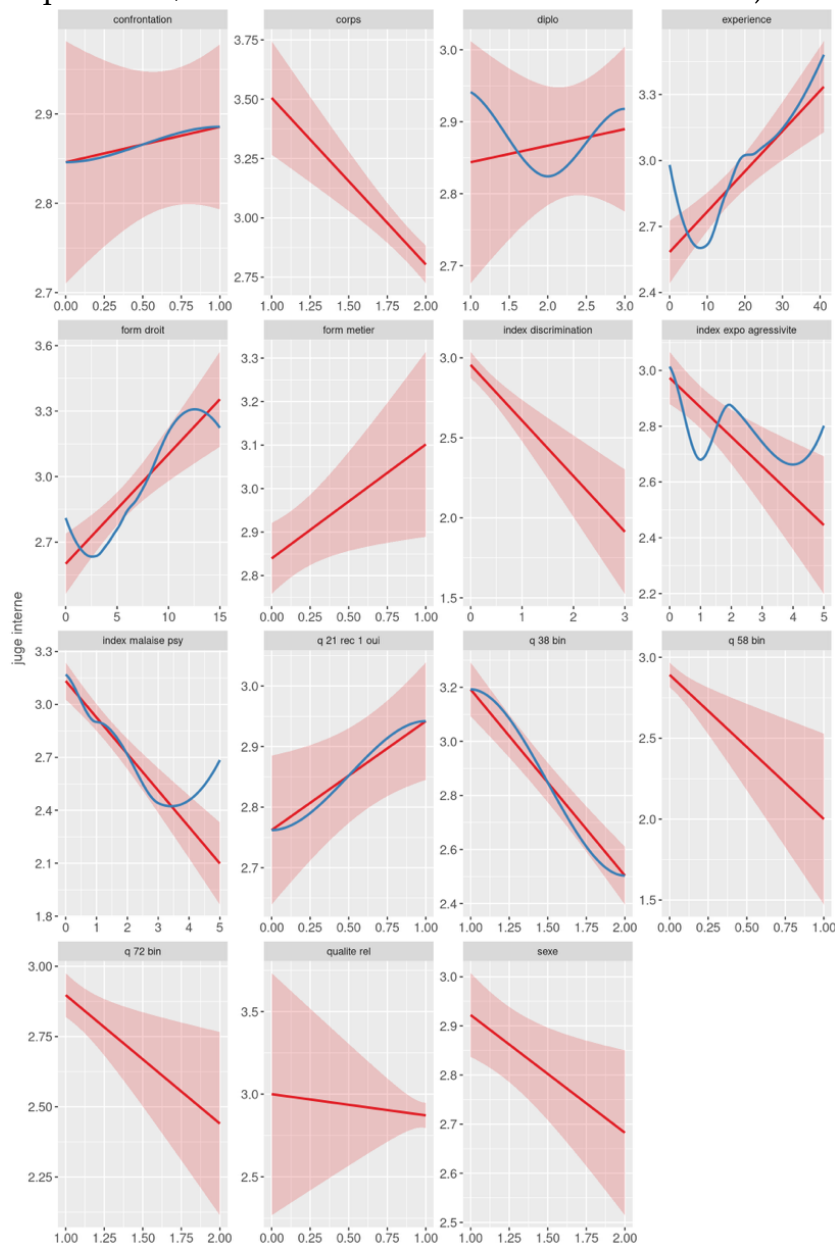
Graphique n°4.32 La légitimité du contrôle interne : l'IGGN



Le portrait ainsi dégagé est différent de celui trouvé pour la police sur certains points : on se souvient que dans la PN, l'exposition à l'agressivité du public (l'effet est significatif, mais de taille modeste cependant) et que les missions de confrontation affectent négativement la légitimité de l'IGPN (effet négatif mais non significatif).

Le graphique n°4.33 présente les relations, et on voit que l'hypothèse de linéarité n'est pas validée dans quelques cas de figure, le malaise psychologique ressenti et le niveau de diplôme.

Graphique n°4.33 Légitimité du contrôleur : l'IGGN. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



b. La légitimité du code de déontologie chez les gendarmes

Dans les entretiens, la déontologie est présentée comme consubstantielle à la gendarmerie. Elle est présentée comme très liée à son caractère militaire et à un certain nombre de « valeurs » (discipline, respect des grades et de la hiérarchie, probité, respect des personnes...). Lorsqu'ils parlent de déontologie, les gendarmes ne se réfèrent pas forcément au document qu'est le « code de déontologie » avec son contenu précis.

Dans le questionnaire, la mesure de la légitimité du code de déontologie cumule trois jugements : être un instrument de contrôle (la réponse codée de manière inversée), un texte utile pour adopter le bon comportement, et un texte adapté aux situations rencontrées.

L'hypothèse « hiérarchique » se vérifie : les officiers trouvent plus de qualités au code que tout autre corps (la significativité est proche du seuil). Et, comme à chaque fois, le fait d'avoir des responsabilités de commandement d'un petit groupe d'agents n'est pas corrélé avec les jugements des personnels.

D'après nos observations, certains aspects du code comme le fait de ne pas tutoyer semblent très largement voire systématiquement mis en œuvre en gendarmerie au cours du travail quotidien. Les gendarmes se démarquent spontanément de la police dont ils désapprouvent à demi-mots les pratiques en la matière : « Une fois j'ai vu un contrôle à pied, aucune politesse, du tutoiement, un ton agressif... Gendarme zone périurbaine, mai 2022 ». Ainsi, à l'issue des observations, notre conclusion en gendarmerie est la suivante : « Ce dernier [le vouvoiement] constitue un principe que la hiérarchie veut non-négociable sauf à de très rares exceptions avec les adultes (« un 'tu' peut partir dans le feu de l'action sur une intervention tendue »). Cette affirmation entendue maintes fois en entretien, aussi bien du côté des officiers, des gradés, des gendarmes que des adjoints est corroborée par nos observations, puisque nous n'avons pas observé de cas de tutoiement y compris dans des situations un peu tendues comme celle relatée plus haut, hormis à l'égard d'enfants ou des adolescents ». La norme qui contribue à éviter les tensions lors d'interactions semble très partagée, au point qu'un gendarme « gérant mal une interaction - dans le sens où il serait irrespectueux de par son ton par exemple ou ferait monter la tension, entraîne un recadrage de la part des autres militaires ».

L'hypothèse de la modification des attitudes par la formation, le fait d'acquérir et de s'approprier des connaissances, est validée pour ce qui concerne, une fois encore, les formations initiales relatives aux droits des citoyens. Mais, ni les autres formations continues spécifiques ni le niveau de diplôme n'a d'effet.

Au cours de l'enquête qualitative, des gendarmes soulignent aussi le rôle de la formation, mais pas tous. Certains disent y avoir été formés à l'école (« on nous a appris à l'école à ne pas remettre une pièce dans la machine »), d'autres sont plus

prudents et ne font pas le lien, notamment car ils ne savent pas quel est le curriculum actuel en école.

Deux aspects de la relation au travail, pouvoir défendre ses droits en cas de conflit avec la hiérarchie et se sentir bien au travail, augmentent la légitimité du code de déontologie (mais ni le fait d'avoir été sanctionné, ou même la discrimination subie au travail n'ont d'effet). Par contre, on observe que penser que les collègues déviants ne sont pas punis a aussi un effet de valorisation du code. Cela peut sembler contre-intuitif. Il est possible que la légitimité du code, c'est-à-dire son importance morale, soit ressentie comme plus forte en raison de l'absence perçue de sanction.

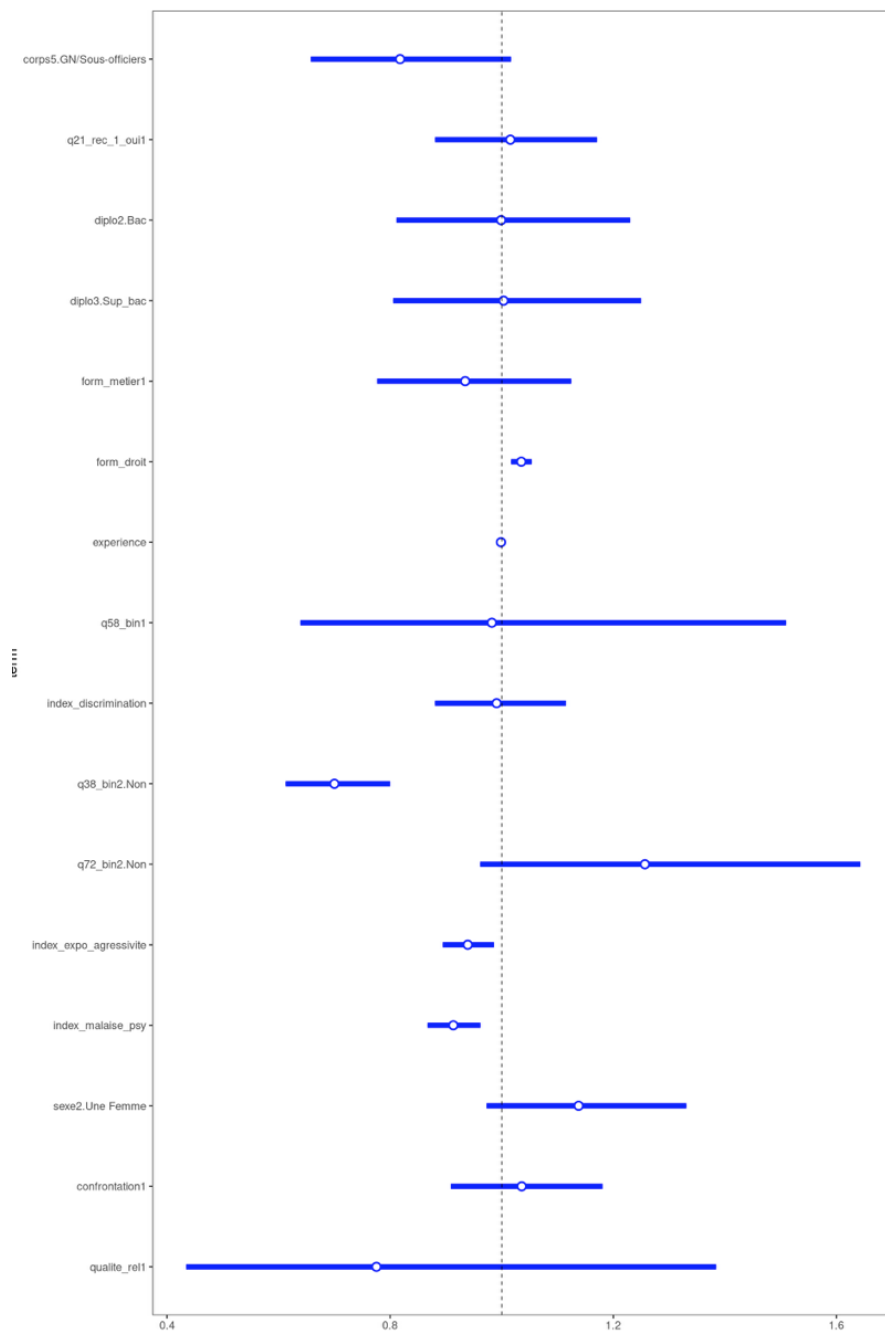
Concernant les relations avec le public, le fait de travailler en mission de confrontation (ZUS/QRR ou l'affectation en maintien de l'ordre) n'affecte pas la crédibilité du code de déontologie. De plus, l'absence d'agressivité vécue au travail au contact des habitants accentue la valorisation du code de déontologie (un effet que l'on n'observe pas concernant la variable de qualité de la relation ordinaire²⁵).

Ces résultats quantitatifs sont plutôt cohérents avec les entretiens qualitatifs qui suggèrent une tension entre les normes du code et les situations plus tendues. Ainsi, plusieurs gendarmes trouvent les principes plus aisés « à mettre en œuvre face à une population « facile », autrement dit coopérative, confiante et peu violente ».

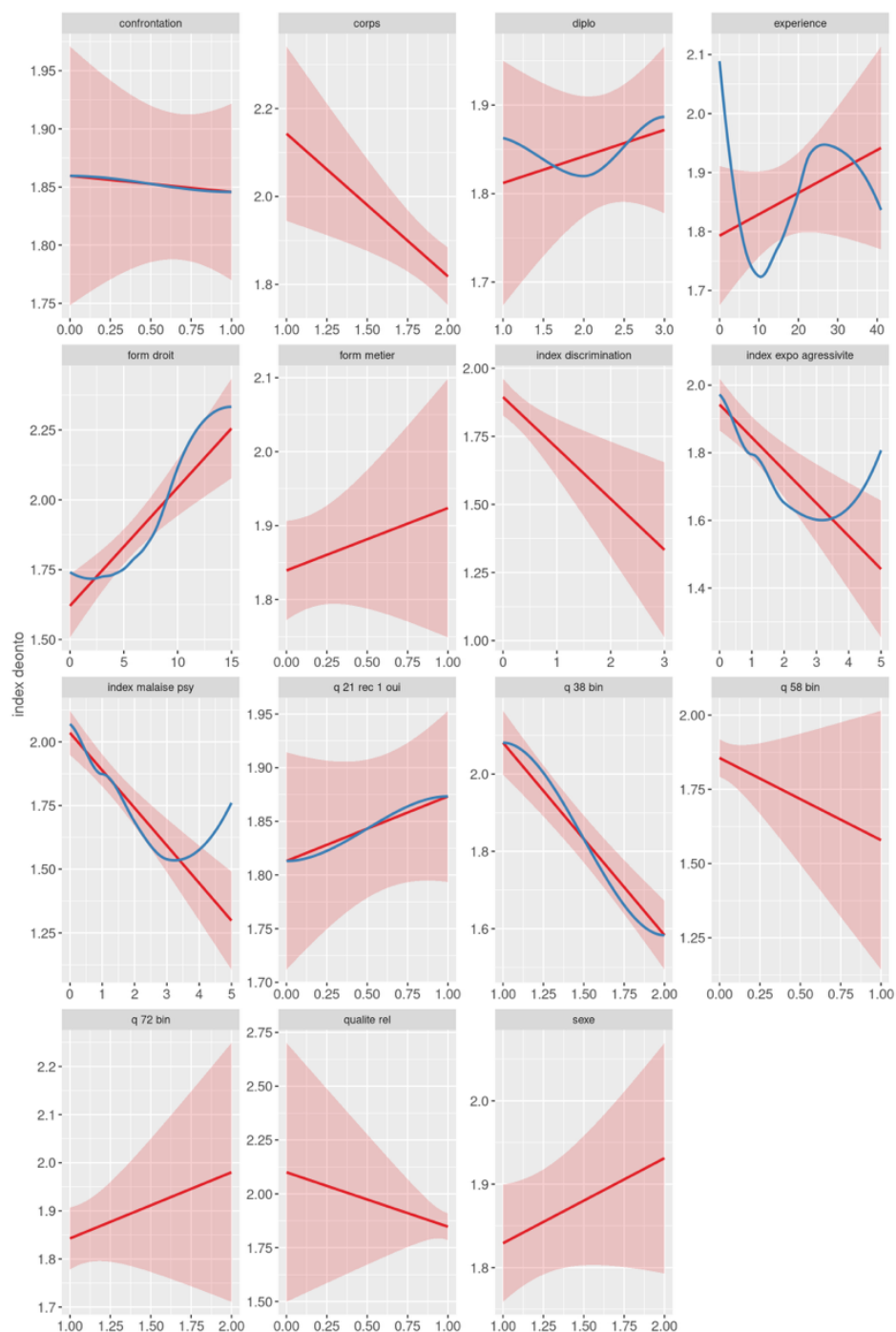
Un petit effet du genre sur les jugements du code de déontologie en gendarmerie, comme en police, apparaît avec des femmes qui sont plus « légitimistes » que les hommes.

Graphique n°4.34 La légitimité du code de déontologie chez les gendarmes

²⁵ Dans les analyses précédentes, le traitement de l'exposition au remerciement comme variable isolée (et non plus placée dans un index qui la cumule avec l'exposition à une plainte) montre un lien positif avec la légitimité du code.



Graphique n°4.35 Légitimité du code de déontologie chez les gendarmes. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



c. La légitimité du contrôle externe chez les gendarmes : le Défenseur des droits

Des questions comparables à celles posées pour l'IGGN mais ajustées à la mission du défenseur des droits portent sur la légitimité attribuée (efficacité, caractère juste des décisions). Dans l'enquête qualitative, le rôle du Défenseur des Droits fait l'objet de peu d'intérêt, ce qui corrobore les résultats de l'enquête quantitative. Cependant, cette

dernière permet de moduler le rapport au Défenseur des Droits en fonction de plusieurs hypothèses.

Cette fois encore l'hypothèse hiérarchique est validée : les officiers de la gendarmerie créditent l'IGGN de la plus forte légitimité. Avoir une fonction d'encadrement se révèle, pour les gendarmes, avoir un effet positif sur les attitudes vis-à-vis du défenseur des droits.

L'hypothèse de la modification des attitudes par la formation trouve un soutien partiel lors du test statistique. Le niveau scolaire n'a pas d'effet, la formation continue à la désescalade et au respect non plus, mais la formation initiale aux droits affecte la légitimité du contrôle externe, comme on l'avait remarqué chez les policiers.

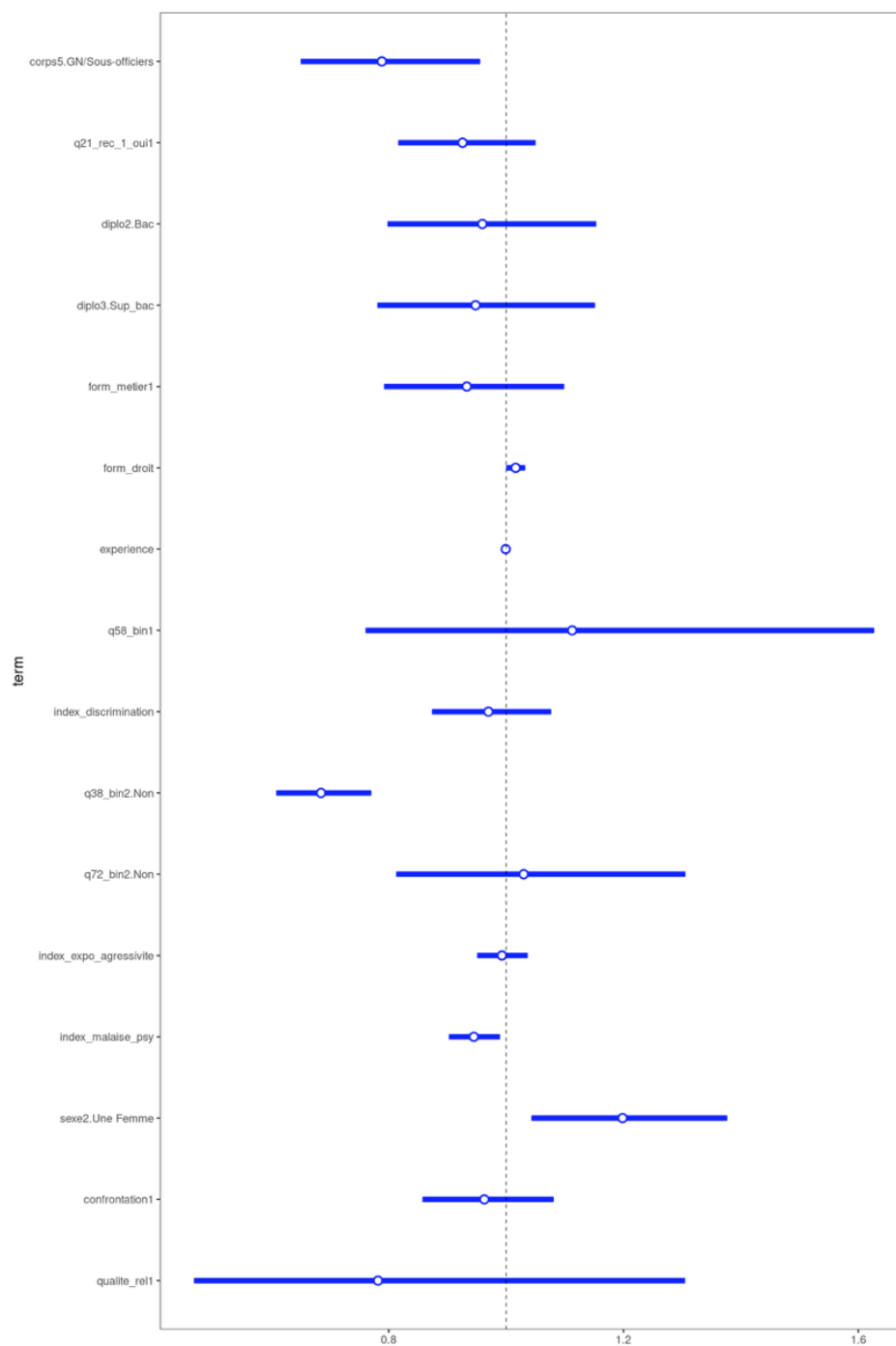
Le rapport positif à l'organisation, et notamment le sentiment de pouvoir s'exprimer en cas de conflit avec la hiérarchie (Q38bin), et le bien-être psychologique au travail (index_malaise_spy), favorisent la légitimation du défenseur des droits. Un processus comparable avait été trouvé pour les policiers. Une différence mérite d'être signalée : le fait d'être sanctionné en interne dans la police augmentait le crédit du défenseur des droits, cette relation existe mais sans être significative dans la gendarmerie.

Les difficultés rencontrées au travail dans le contact avec le public, l'exposition à l'agressivité, l'affectation en maintien de l'ordre ou en QRR/ZUS n'ont pas d'effet significatif sur l'évaluation de la Défenseure des droits chez les gendarmes, et pas non plus chez les policiers.

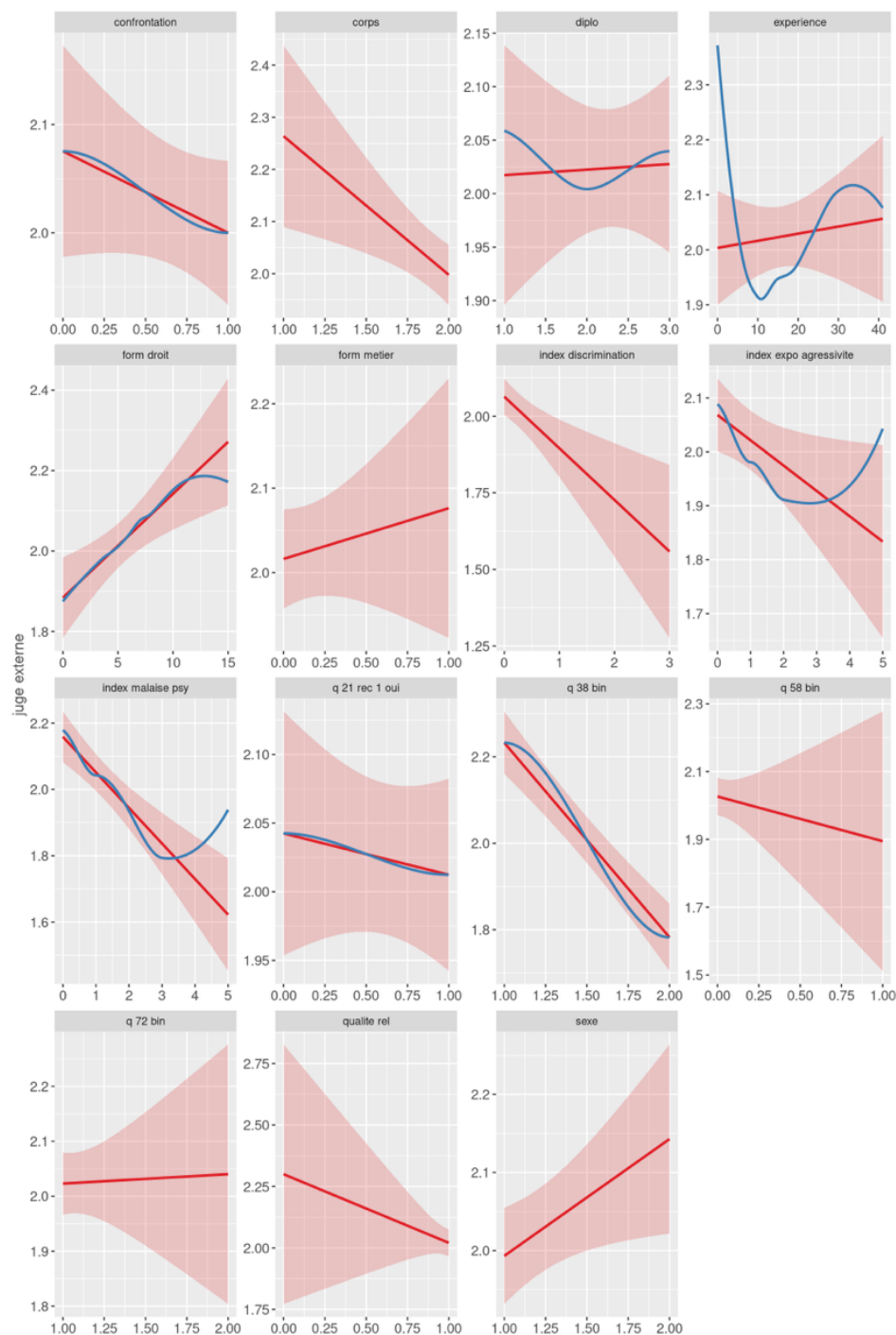
Les femmes, dans la gendarmerie comme dans la police, trouvent la défenseure plus légitime que les hommes. Rappelons que le genre n'avait pas d'effet sur le jugement du contrôle interne, ni chez les policiers, ni chez les gendarmes.

Au total, pour les policiers, la légitimité du contrôle externe dépend de la qualité de leur relation à l'organisation qui les emploie bien plus qu'aux difficultés rencontrées dans leurs missions ou leurs contacts avec les citoyens.

Graphique n°4.36 La légitimité du contrôle externe chez les gendarmes : la Défenseure des droits



Graphique n°4.37 Légitimité du contrôleur chez les gendarmes : la Défenseure des droits. Visualisation de la linéarité des corrélations (mode de lecture : la ligne rouge représente l'hypothèse de linéarité de la relation, la ligne bleue l'effet observé de la variable indépendante sur la variable dépendante, et la zone rosée l'intervalle de confiance).



La vérification de la linéarité des effets (cf. graphique n°4.37) montre plusieurs choses intéressantes. A nouveau, l'observation de l'effet de la longueur de la carrière dans la police permet mettre à jour une relation sinusoïdale, et l'âge ou le malaise psychologique une relation curvilinéaire. Concernant l'exposition à l'agressivité du public, on remarque une chute marquée de la légitimité du code de déontologie en situation intermédiaire, légitimité qui paradoxalement remonte par la suite alors que l'agressivité s'élève. Il semblerait que les premières années constituent un choc pour les jeunes agents qui les conduisent à remettre en cause assez radicalement la sensibilisation qu'ils ont reçue dans le cadre de la formation initiale. Ce résultat serait

cohérent avec ceux issus des quelques études de cohortes disponibles au Canada, en Suisse ou en France (Gorgeon, 2008 ; Marc et Pruvost, 2011, Kamenowski, 2020).

8. Récapitulation des résultats sur les attitudes face au contrôle interne et externe

a. Les niveaux de connaissance et de légitimité du contrôle en PN et en GN

D'une manière générale, la « Charte des droits fondamentaux de l'UE » est moins connue (22% n'en ont jamais entendu parler) que le « code de déontologie » (0,6% n'en ont jamais entendu parler). Les gendarmes disent mieux connaître le texte européen qui protège les droits (la Charte des droits fondamentaux) et les policiers le texte interne qui rappelle différentes obligations (le code de déontologie).

En matière de droits des citoyens et de règles de la déontologie, près de la moitié des agents se disent insuffisamment formés (45,7%). C'est un pourcentage tout à fait considérable. Il est intéressant que les agents dessinent en creux un besoin, et les bonnes manières d'y répondre pourraient être explorées.

Le code de déontologie est d'abord jugé utile (78,6%), mais moins souvent adapté aux situations (40,6%), et également critiqué pour être un « outil de contrôle » avant tout (46,4%). Le rejet est plus marqué chez les policiers (outil de contrôle + 11,2 points), où le code est moins souvent « utile » (- 13 points), ou adapté (-13,5 points).

Chaque catégorie de personnel est appelée à donner son avis sur son système de contrôle propre (et pas sur celui de l'autre force). Les corps d'inspection sont largement, mais pas unanimement tant s'en faut, jugés efficaces (73,1%) ou encore juste (62,2%). L'IGGN est jugée plus juste (+16 points) que l'IGPN, et aussi plus efficace (+6%) que l'IGPN.

Le contrôleur externe est assez peu connu (13% n'en ont même jamais entendu parler), et souvent mal connu (« un peu », 54,8%), pour un manque de familiarité de l'ordre de 68,1%. Pour une autorité administrative à statut constitutionnel dont la mission porte sur le contrôle des agents, on peut dire que le travail de sensibilisation dans les deux forces n'a pas été complètement mené à bien. Le défenseur est mieux connu dans la police (40,7%) que dans la gendarmerie (25,2%).

La légitimité du Défenseur des droits est plus faible pour le caractère juste (35,8%) que pour son efficacité (49,9%), mais les pourcentages restent inférieurs à ceux obtenus par le contrôle interne (IGGN, IGPN). Ils sont plus bas chez les policiers (- 16,6 points pour l'efficacité, et - 20,6 points pour le caractère juste) que chez les gendarmes.

Au total, les policiers trouvent le contrôleur interne, le code de déontologie et le défenseur des droits moins légitimes que les gendarmes.

b. Résumé des résultats sur les déterminants des attitudes vis-à-vis du contrôle en police et en gendarmerie

Après avoir synthétisé la comparaison des niveaux de connaissance et de soutien au contrôle pour les policiers et les gendarmes, nous résumons les déterminants des attitudes des agents, chacun à l'intérieur de son organisation. Nous ne comparons plus des niveaux (des pourcentages de réponses), mais résumons les effets des déterminants sur les attitudes des agents.

Nous avons considéré plusieurs ensembles d'hypothèses, présentées en début de chapitre :

- L'hypothèse de l'adhésion hiérarchique,
- L'hypothèse de la formation,
- L'hypothèse de la perception des règles professionnelles,
- L'hypothèse de l'adversité des contacts avec le public,
- L'hypothèse de la santé psychique.

Nous les reprenons ici pour livrer le résultat des tests empiriques.

D'une manière générale, l'hypothèse de « **l'adhésion hiérarchique** » au contrôle, qui veut que le haut de la hiérarchie qui exerce le contrôle hiérarchique connaisse mieux, d'une part, et juge plus favorablement, d'autre part, les autres contrôleurs, interne et externe, est partiellement vérifiée.

S'agissant du contrôle interne, l'article R434-25 du CSI affirme ainsi que l'autorité investie du pouvoir hiérarchique contrôle l'action de ses subordonnés. Il est probable que les répondants épousent ce rôle professionnel, lequel détermine leurs attitudes, ou encore que la sélection des hauts cadres soit réalisée en raison de leur adhésion aux normes de l'organisation. De fait, la hiérarchie de proximité constitue le premier mécanisme de contrôle des actions des agents, une réalité également soulignée par les sociologues de la police. Il est instrumental pour les cadres d'adhérer aux normes internes, et instrumental pour l'organisation de sélectionner des cadres ayant de telles attitudes.

Nous nous sommes demandé s'il s'agissait d'une différence ancrée dans la stratification hiérarchique et le statut correspondant ou bien dans l'exercice de la fonction de commander d'autres agents. L'introduction d'une variable dédiée (avez-vous une fonction qui amène à donner des ordres à d'autres agents) ne montre pas de

résultat positif et significatif statistiquement, et ne modifie jamais l'effet de l'adhésion hiérarchique.

Mais, s'agissant des attitudes par rapport au contrôle externe, les résultats diffèrent. En principe, contrôles interne et externe convergent par leurs buts. Dans les deux cas, il s'agit de veiller à la déontologie des agents, au respect du cadre légal et réglementaire. Mais, le contrôle externe étant, comme son nom l'indique, situé en dehors de l'organisation considérée (PN ou GN), on peut à l'aide de ces questions vouloir savoir si les répondants situés en haut de la chaîne hiérarchiques adhèrent aux buts (veiller à la déontologie), ou bien sont plutôt loyaux à l'organisation (la PN ou la GN). S'ils adhèrent aux buts, on pourrait attendre que les cadres légitiment le Défenseur des droits plus que les agents. Inversement, s'ils adhèrent à leur organisation, on pourrait attendre qu'ils ne montrent pas d'attitudes différentes des agents s'agissant du Défenseur des droits : leur statut hiérarchique ne les rapproche pas de lui. Les résultats indiquent que la légitimité du contrôle interne est toujours plus élevée chez les cadres. Mais, ils montrent aussi que celle du défenseur des droits n'est pas différente chez les cadres de la police par rapport aux agents. L'effet hiérarchique ne joue plus. Le statut produit donc une allégeance à l'organisation avant tout, bien plus qu'aux buts déontologiques mis en avant. Dans la gendarmerie, l'effet hiérarchique reste significatif s'agissant du Défenseur des droits.

Un autre résultat général sur la connaissance des organes et textes du contrôle concerne l'effet **d'acquisition de compétences par la formation**. Les résultats sont complexes. Le diplôme, qui indique un niveau scolaire général, n'apparaît jamais déterminant pour expliquer les attitudes vis-à-vis du contrôle. En revanche, le fait d'avoir reçu une formation initiale relative à la connaissance des droits des citoyens estimée « suffisante » ou encore d'avoir suivi des formations continues spécifiques (par exemple à un traitement respectueux des personnes, à la désescalade) semblent avoir un effet sur les attitudes des agents²⁶. Chez les gendarmes c'est le cas s'agissant de la légitimité du code de déontologie, de l'IGGN et de la Défenseure des droits. Chez les policiers, les effets directs sont comparables (mais, l'échantillon étant plus faible, la légitimité de l'IGPN n'est pas significativement affectée par la formation). Se pourrait-il que la formation aux droits ne soit pas uniquement faite d'apprentissage de contenus, de connaissances propres à un métier, mais permettent plus la réflexion sur des processus d'acquisition et d'utilisation des connaissances pour améliorer la gestion de situations et les possibilités d'adaptation en cas de tension ? Il est délicat de l'affirmer sur la seule base des résultats, mais ces derniers permettent de ne pas l'exclure.

²⁶ L'effet est toujours positif, mais parfois non significatif car le nombre absolu de participants est faible dans l'échantillon s'agissant des formations continues.

L'**adversité des contacts avec le public**, est déterminée par trois éléments : a) les **missions en tension** de l'unité à laquelle on appartient (la zone de travail, avoir été en maintien de l'ordre), b) avoir été **exposé individuellement** à des violences verbales ou physiques (le plus souvent légères), et c), **la qualité du contact** (être remercié, ne pas avoir été l'objet de plainte du public). Ces trois index permettant de mesurer la nature des relations des agents avec différents publics dans leur travail. Globalement, on n'observe pas d'effet marqué de la nature des relations sur les attitudes vis-à-vis du contrôle. Il existe cependant de petits effets statistiques sur la légitimité du contrôle, qu'il soit interne ou externe, mais uniquement pour l'index qui mesure l'exposition à des violences. Pour la PN, l'exposition à l'agressivité diminue légèrement la légitimité de l'IGPN, du code de déontologie, et aussi du Défenseur des droits. Pour la GN, les corrélations vont aussi dans le sens d'un affaiblissement de la légitimité par les contacts adverses s'agissant du code de déontologie, de la légitimité de l'IGGN (mais non significatif ici). Il n'y a pas de corrélation avec les attitudes vis-à-vis du Défenseur des droits. Au total, si la légitimité du contrôle entre bien en tension avec certains aspects des situations rencontrées, cet effet est limité. Il s'agit d'un résultat important : on ne valide pas, pour les deux organisations, l'hypothèse initiale d'une forte détermination des attitudes par le contexte de travail face au public. Il ne faut pas négliger cependant le petit effet qui existe pour la variable qui mesure la tension au plan de l'expérience individuelle de l'agent.

Une quatrième hypothèse portait sur le rapport vécu au **fonctionnement de l'organisation**. L'idée testée est que la légitimité du contrôle interne est liée à deux facteurs : d'un côté **l'expérience d'une discrimination** ou **d'une sanction** dans l'organisation (sentiment d'injustice), et de l'autre l'existence de **procédures pour se défendre face à la hiérarchie**, et **l'impunité perçue des agents déviants** (règles protectrices). L'hypothèse suppose que les règles professionnelles appropriées (elles protègent de la discrimination, de défendre ses droits et sont appliquées dans tous les cas) favorisent la légitimité du contrôle. Les résultats indiquent que, de manière similaire chez les policiers ou les gendarmes, penser que, en cas de conflits avec leurs supérieurs, les procédures leur permettent de se défendre conduit à accorder plus de légitimité à l'IGPN/ IGGN, au code de déontologie, et aussi (curieusement) au Défenseur des droits. Et, réciproquement, avoir le sentiment que les collègues policiers qui enfreignent les règles ne sont pas punis diminue le crédit de l'IGPN/ IGGN, et augmente la valeur du code de déontologie. Ni pour les policiers, ni pour les gendarmes, cette variable n'a d'effet sur les attitudes vis-à-vis du Défenseur des droits : ceci est logique car la punition relève avant tout de l'application interne du règlement. L'effet le plus régulier observé est donc que le sentiment que les règles sont effectivement protectrices (de ses droits, des déviations des pairs) renforce la crédibilité des inspections et du code de déontologie.

Ensuite, nous avons exploré un second aspect du vécu des règles : la discrimination et la sanction. La discrimination rapportée par les policiers ou par les gendarmes tend à

faire diminuer le crédit de l'IGPN ou de l'IGGN, et augmenter celui du Défenseur des droits (pour les seuls policiers). Ces effets sont juste sous les seuils de significativité statistique. La discrimination n'a jamais de lien avec la valeur attribuée au code de déontologie. Au total, la discrimination vécue n'a que peu de rapport avec le jugement sur le contrôle interne ou externe. L'expérience d'une sanction (plus importante qu'un blâme ou une réprimande) ne concerne qu'une toute petite partie des agents (1,5%), ce qui affecte les tests statistiques. Il n'y a dans l'ensemble chez les policiers pas d'effet de la sanction sur la valeur attribuée à l'IGPN, pas non plus sur le code de déontologie. Chez les gendarmes, on note un effet négatif sur la valeur attribuée à l'IGGN, mais pas sur le code de déontologie. Enfin, s'agissant du Défenseur des droits, les policiers sanctionnés lui donnent un crédit plus net que les non-sanctionnés, comme s'ils le voyaient comme un recours, mais on ne retrouve pas cet effet chez les gendarmes. Au total, on ne trouve ni d'effet marqué de la discrimination vécue ni de la sanction reçue chez les policiers et les gendarmes sur le contrôle interne (à une exception près pour une variable). S'agissant du contrôleur externe, on trouve des indices du fait que la discrimination vécue ou encore une sanction reçue fait plus souvent du Défenseur des droits un recours, mais ce n'est vrai que chez les policiers.

Pour résumer l'effet du rapport vécu aux règles dans l'organisation, on observe que si le fonctionnement de l'organisation est jugé comme protecteur (de ses droits, des déviances des autres agents), les contrôleurs internes (IGPN et IGGN) sont alors plus favorablement jugés. C'est le principal résultat. Et, le code de déontologie trouve des soutiens plus marqués chez les policiers et les gendarmes qui pensent que le fonctionnement de l'organisation n'est pas protecteur, comme si la valeur du code de déontologie était renforcée par les faiblesses observées des pratiques : il est d'autant plus nécessaire qu'on constate qu'on a besoin d'une codification des règles. S'agissant de la discrimination et de la sanction vécue, les effets sur la légitimité du contrôle interne sont faibles, et sont parfois associés avec l'idée que la légitimité du défenseur des droits, probablement parce qu'il est perçu comme un recours.

Notre dernière hypothèse porte sur la santé des agents et la manière dont elle affecte le rapport aux régulations. L'index de santé psychique des agents montre des effets convergents en police et en gendarmerie, et uniformes s'agissant du contrôle interne et externe. Il s'agit de la variable qui a l'effet le plus constant dans les modèles discutés jusqu'à présent. Les policiers qui sont le plus en difficulté psychique sont aussi ceux qui rejettent le plus leur inspection, l'IGPN, le code de déontologie, et même le Défenseur des droits. De manière convergente, les gendarmes qui expriment un malaise plus fort sont également plus critiques de leur inspection, l'IGGN, du code de déontologie, et du défenseur des droits (même si le seuil de significativité n'est pas atteint). Notre analyse ne porte pas ici sur les déterminants de la santé psychique, mais disposer de cette variable individuelle complète l'analyse des déterminants qui concernent l'organisation et ses règles.

Au total, les attitudes positives vis-à-vis du contrôle interne sont principalement affectées par le statut hiérarchique haut des agents, avoir suivi des formations aux droits ou à la désescalade, et le fait que les règles de fonctionnement de l'organisation soient jugées protectrices. La discrimination vécue dans l'organisation, ou la difficulté des missions n'ont pas d'effet marqué, mais l'exposition individuelle à des tensions avec les citoyens dégrade la légitimité accordée au contrôle interne. Ensuite, de leur côté, les attitudes positives face au contrôle externe se révèlent peu liées au statut hiérarchique haut des agents, mais sont affectées par le fait de suivre des formations aux droits ou à la désescalade, ou encore d'avoir été sanctionné ou discriminé. Elles ne sont pas affectées par le type de mission ou les expériences individuelles au contact du public. Enfin, la santé psychique dégradée des agents influence négativement la légitimité du contrôle aussi bien interne qu'externe.

9. Éléments de discussion sur les effets de la formation

Certaines formations spécifiques montrent des effets positifs sur la connaissance du contrôle externe : l'index qui rassemble les formations suivies relatives à la désescalade et au traitement respectueux (il va dans le sens attendu, bien que non significatif), mais surtout celles relatives aux droits dont jouissent les citoyens (positif et significatif). Les formations abordent les règles déontologiques. Ainsi, la formation des sous-officiers de gendarmerie comporte des modules sur « l'éthique/la déontologie et le sens de l'engagement et des traditions par les acquis moraux »²⁷ et celle des gardiens un volet sur « l'assimilation des règles déontologiques ». Ce point est intéressant, particulièrement sachant qu'une formation courte a forcément des effets sur le contenu du programme qu'elle peut couvrir. Le ministre de l'Intérieur, Gérard Darmanin, a même parlé de « L'erreur fondamentale » du passage à 8 mois de formation initiale en police, une décision de son prédécesseur dans le but de « mettre du bleu dans la rue »²⁸. De même, la formation des sous-officiers est passée de douze à huit mois de formation en école de gendarmerie. La formation aux gestes techniques (GPTI) des gardiens de la paix a été réduite de 120 à 72h. Suivant J-M Schlosser, un ancien policier et docteur en sociologie, « presque tous les enseignements qui ne sont pas du « professionnel pur » – et qui étaient déjà rares – « sont passés à la trappe »²⁹. La formation est plus encore centrée sur les gestes techniques (« Comment me défendre ? Comment tirer ? »). Dans une étude antérieure, Cédric Moreau de Bellaing (2009) constate que la

²⁷ Ministère de l'Intérieur, Gendarmerie Nationale, « Formation des sous-officiers de gendarmerie »

²⁸ <https://www.la-croix.com/France/Darmanin-Raccourcir-formation-policier-ete-erreur-fondamentale-2020-11-30-1201127517> . Il critique le décret n°2020-753 du 19 juin 2020 et . Il décide d'un retour à 12 mois de formation dès 2021 (qui reste une durée courte).

²⁹ https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/12/04/avec-la-formation-des-policiers-reduite-a-huit-mois-sur-la-relation-avec-la-population-on-fait-le-minimum_6062147_3224.html

proportionnalité et la légitimité de la force ne font l'objet que de peu d'heures de cours. L'idée que les règles déontologiques de l'usage de la force soient abordées en situation pratique n'est pas en soi critiquable, au contraire, mais force est de constater que la manière dont la formation est réalisée n'a pas les effets escomptés chez les policiers. Le Défenseur des droits souligne dans un avis de 2017, que d'autres pays ont fait le choix d'une formation plus longue et plus complète en sciences sociales, règles déontologiques et médiation, par exemple en Allemagne.³⁰

Concernant la légitimité du Défenseur des droits, l'hypothèse de la position hiérarchique des hauts cadres n'est pas nettement validée : ils ne se distinguent pas clairement des autres corps. Pourquoi ? Il est probable que leur fort soutien au contrôle interne s'inscrivait dans une logique d'exercice de leur rôle d'encadrement, mais ils semblent moins convaincus que le contrôle externe les aide dans cette mission. Ceci est un point d'intérêt particulier à nos yeux, qui demanderait tant de la part des directions des policiers et gendarmes que du défenseur des droits, une évaluation plus approfondie.

La légitimité du défenseur des droits se renforce avec l'opinion, tant pour les policiers que pour les gendarmes, que les agents déviants ne sont pas toujours punis (Q72bin), et qu'il n'est pas toujours possible de s'exprimer en cas de conflit avec la hiérarchie (Q38bin). C'est donc bien un rôle de recours qui lui est reconnu dès lors que, aux yeux de l'agent, le système interne ne fonctionne pas correctement. Mais, inversement, lorsqu'une plainte a été portée par un citoyen contre un agent, ce dernier rejette la légitimité du défenseur des droits (la relation est vraie en PN comme en GN, mais uniquement significative en PN). Le défenseur des droits est donc perçu comme un instrument « utile » ou « dangereux » suivant la situation de l'agent.

³⁰ https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=20904

Chapitre 5 : Enquête qualitative. La déontologie et les relations avec le public au quotidien

Les attitudes (y compris au plan éthique) varient suivant la socialisation initiale, mais également le contexte du travail. C'est pourquoi plusieurs types de contextes seront pris en considération : le contexte urbain « grande ville de province » (une DDSP et un groupement gendarmerie), le contexte « Ile de France » (une DDSP grande couronne, un groupement GN grande couronne). Il est prévu un protocole identique pour la police et la gendarmerie, et adapté aux réalités d'organisation de chaque force pour les aspects pratiques (le volet police n'a pas encore pu être réalisé).

Les contextes de travail pour la gendarmerie ont été pris en compte de la manière suivante concernant le travail qualitatif : une zone péri-urbaine (périphérie immédiate d'une agglomération importante), une plus rurale ont été sélectionnées dans le Rhône et également dans les Yvelines.

Le travail qualitatif a consisté à réaliser dans un périmètre comprenant les agents des brigades territoriales et l'encadrement (hors PSIG / sécurité routière / unités recherche) :

- des observations, avec un suivi des différentes tâches (patrouilles, rencontres avec les entreprises, élus locaux),
- des entretiens d'une durée unitaire d'environ 1H30 sur la base des thèmes du questionnaire quantitatif qui a été adapté en guide d'entretien semi-directif.

La grille d'entretien semi directif et des observations qualitatives

La grille d'entretien semi directif couvre les domaines ci-après :

- Présentation de la démarche
- La manière de concevoir le métier
- Les relations ordinaires avec la population
- Les relations dans l'institution (avec les collègues et la hiérarchie)
- La déontologie et le contrôle (DDD et Inspections)
- Les formations reçues en matière de déontologie
- L'état de santé psychologique des agents
- La grille des observations qualitatives

Construite sur la base de la grille d'observation POLIS, celle de DPOPquali consiste à un suivi qualitatif et un codage des informations suivantes par l'enquêteur :

- Composition de la patrouille (nombre, âge, genre, grade), horaire, territoire
- Types d'interaction (contrôle, demande de renseignement, interpellation suite à une infraction, verbalisation, démarche administrative...)
- Qui a initié l'interaction ?

- Caractéristique de la ou des personnes (âge, genre, type vestimentaire, origine)
- Caractéristiques de l'interaction (heure, lieu, tendue ou non, ton employé de part et d'autre, tutoiement ou non, issue)
- Relation à l'intérieur de l'équipage : qui a l'ascendant ? Le chef de bord impulse-t-il un style particulier ? Recadre-t-il ses camarades ? Ou au contraire laisse faire ? Tensions entre membres de l'équipage, désaccords sur manière de gérer une situation, debriefs informels sur une intervention ?
- L'équipage explique-t-il ses actions au public ? Quel est le ton et le style employé avec le public (ferme, détendu, blagueur, autoritaire...) ? Désamorce ou amplifie les conflits ?
- L'équipage suit-il des consignes qui ont été données lors du briefing avant d'aller sur le terrain (ex : se focaliser sur la sécurité routière) ?
- L'équipage applique-t-il la loi de manière stricte ou est-il dans la pédagogie/règlement informel ?

Mathieu Zagrodzki a réalisé les entretiens et les observations sur quatre terrains répartis dans deux départements :

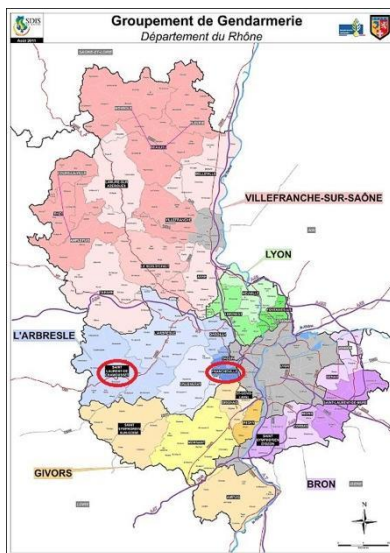
- les brigades territoriales autonomes de Magny-les-Hameaux (compagnie de Rambouillet) et de Houdan (compagnie de Mantes-la-Jolie) dans les Yvelines, dans la semaine du 25 avril puis semaine du 2 mai (les deux fois à cheval sur les deux brigades),
- ainsi que celles de Francheville et de Saint-Laurent-de-Chamousset (compagnie de l'Arbresle dans les deux cas).

Carte n°1. les deux BT dans les Yvelines

Les circonscriptions territoriales
des Brigades Territoriales de Gendarmerie des Yvelines



Carte n°2. Les deux BT dans le Rhône.



Des personnels de différents niveaux hiérarchiques (officiers, gradés, gendarmes, gendarmes adjoints), aussi bien au niveau des brigades que des compagnies ont été rencontrés :

- dans le Rhône, 14 entretiens en face à face, individuels: le commandant (son adjoint à Francheville), et une demi-douzaine dans chaque brigade, à chaque fois, ce qui peut représenter une partie importante d'une petite brigade,

- et des observations en brigade et en patrouille, sur une période de 2,5 journées à Francheville, et 1,5 à Saint Laurent de Chamousset (en patrouille de voie publique avec les BT en voiture).
- Dans les Yvelines, la BTA Magny-les-Hameaux et celle de Houdan ont été retenues, et 9 entretiens ont été réalisés,
- Et des observations en patrouille faites le 14 et 15 avril 2022.

En outre, trois types de patrouilles ont été observés :

- Les « Premiers à Marcher » (PAM), qui sont des patrouilles généralistes classiques de voie publique en tenue, au cours desquelles les équipages interviennent suite à des appels au 17 ou des réquisitions du CORG, procèdent à des contrôles routiers ou encore effectuent des tâches administratives ou judiciaires de proximité (remise de convocations, dépôt de procurations en mairie, nombreuses pendant la période d'observation, enquêtes de voisinage suite à une infraction) ;
- Le Dispositif de Gestion des Événements, qui se décline en Brigades de Gestion des Événements (BGE) et qui est un système de mutualisation des patrouilles au niveau de la compagnie, où, en fonction des appels et réquisitions, un véhicule de patrouille d'une brigade peut intervenir sur le territoire de la brigade voisine si cette dernière est déjà sollicitée. Ce système est en vigueur essentiellement la nuit, mais il a été déployé en journée dans certaines circonscriptions. Il a remplacé l'astreinte, où les gendarmes restaient dans leur logement à la brigade mais pouvaient être appelés à sortir sur le terrain en cas d'urgence, afin d'avoir une présence permanente sur la voie publique. Il a été abandonné dans les zones rurales où il a été expérimenté, les distances étant trop importantes pour une intervention diligente dans des circonscriptions très étendues. De fait, nous n'avons pas observé de différences fondamentales dans la façon de travailler entre BGE et PAM, si ce n'est pas que nous avons assisté à des interventions hors du territoire de la brigade visitée dans le premier cas ;
- La Brigade Territoriale de Contact (BTC), à pied, et qui a pour mission de prendre attache avec les commerçants et les résidents (par exemple les jours de marché, comme cela a été observé lors de notre travail) afin de collecter des informations, répondre à leurs questions, mais aussi les sensibiliser à des questions de prévention de la délinquance.

Tableau n°1 : Répartition des entretiens et observations dans les deux groupements

	Entretiens	Observations
Rhône	Compagnie de l'Arbresle 2 officiers	
	BTA Francheville 1 officier 2 gradés 2 gendarmes	2 jours (patrouille généraliste en zone péri-urbaine)

	1 gendarme adjoint	BGE : 27 avril, 14h-18h BGE : 29 avril, 14h-18h BGE : 4 mai, 14h-18h30 BGE : 5 mai, 8h-12h30
	BTA Saint-Laurent-de-Chamousset 2 gradés 3 gendarmes 1 élu	1 jour (patrouille généraliste en zone rurale) PAM : 28 avril, 14h-18h PAM : 29 avril, 8h-12h
Yvelines	BTA Magny-les-Hameaux 3 gradés 1 gendarme	2 jours (patrouille généraliste en zone périurbaine) PAM : 14 avril, 8h-18h PAM : 15 avril, 14h-18h BGE : 15 avril, 20h-22h30
	BTA Houdan 3 gradés 1 gendarme 1 gendarme adjoint	2 jours (patrouille généraliste en zone rurale et patrouille pedestre sur un marché) PAM : 14 avril, 8h-18h BTC : 15 avril, 8h-12h PAM : 15 avril, 14h-18h
Total	23	7

Tableau n°2 : Nombre et types de contacts observés dans les deux groupements

	Yvelines	Rhône
Nombre de contacts observés	34	34
Nombre d'interactions conflictuelles	0	7
Nombre de contrôles d'identité d'initiative (hors véhicules)	0	0
Nombre de contrôles routiers d'initiative	0	8
Principales interactions observées	- Contacts avec les commerçants un jour de marché - Intervention sur un accident de la circulation - Dépôts de procurations - Présence et échanges avec les habitants lors d'une fête de village	- Intervention chez une personne souffrant de troubles psychiatriques lourds et causant des troubles du voisinage - Dialogue avec un groupe de jeunes alcoolisés et turbulents - Intervention au domicile d'une famille où le fils adolescent s'en est pris physiquement à sa mère - Points de contrôle routier

La relation avec la population sur la voie publique

Quatre thématiques principales ont été abordées parce qu'elles étaient présentes dans la grille d'entretien ou parce qu'elles se sont dégagées au cours de ce travail de terrain qualitatif : la relation avec la population sur la voie publique ou à l'accueil des brigades ; la déontologie et son respect dans le travail au quotidien, aussi bien vis-à-vis du public quand dans le rapport entre collègues ; la vision générale du métier et de ses évolutions ; la comparaison avec la façon d'opérer de la police nationale et les territoires qu'elle a en charge (hors grille d'entretien initiale).

Concernant la relation avec la population sur la voie publique, plusieurs sujets sont apparus comme saillants, certains étant à la jonction entre la question de la relation police-population et celle de la déontologie : les contrôles d'identité, le vouvoiement, la gestion des conflits et les rapports au quotidien avec la population.

Le contrôle d'identité : un pouvoir utilisé avec parcimonie

Un constat s'impose suite aux sept journées de terrain réalisées dans les quatre brigades : nous n'avons observé aucun contrôle d'identité de piétons (il est question ici des contrôles piétons, deux points de contrôle routier et quatre contrôles suite à des infractions ayant par ailleurs été effectués en notre présence), ce qui contraste fortement avec des observations menées en ZPN. Bien entendu, les terrains étudiés présentent une densité et une présence de piétons sur la voie publique bien moindre que les zones urbaines dont la police a la charge.

Toutefois, plusieurs situations qui auraient sans doute occasionné des contrôles par des équipages de police (cf. enquête POLIS), ont été gérées de façon informelle par les militaires de la gendarmerie accompagnés sur le terrain.

Exemple n°1. Rhône.

Nous allons sur une place à X dont on m'avait parlé en entretien comme étant un point de rassemblement de jeunes un peu problématique et faisant souvent l'objet de requêtes des riverains. Nous y trouvons trois jeunes. Ils sont très alcoolisés, des bouteilles de bière et de vodka traînent autour d'eux. J. dit à l'un d'eux l'avoir vu plus tôt dans la journée sur un vélo de la ville et lui demande comment il l'a obtenu le vélo. Le jeune homme rigole et dit que c'est un vélo qui traîne dans le quartier, tout le monde l'utilise. Son grand-frère s'emporte : « non mais nous n'allez pas nous saouler pour une histoire de vélo, vous allez interroger toutes les personnes qui l'ont utilisé ? Pourquoi nous ? Foutez-nous la paix ! ». J. reste totalement calme : « Je vous demande car c'est vous que j'ai vus dessus. Le vélo ne vous appartient pas, donc c'est normal que je vous pose la question ». Le ton retombe. J. continue : « vous savez comment ça marche avec nous. On est réglo avec vous, on vous pose quelques questions, c'est normal ». Le grand-frère acquiesce : « c'est vrai, on n'a aucun

problème avec vous, vous êtes corrects ». La discussion devient apaisée et J. questionne les trois jeunes sur le devenir de telle ou telle personne faisant partie de leur groupe d'amis. J. regarde le troisième et lui demande : « je ne vous connais pas, comment vous vous appelez ? C'est juste histoire de mettre un nom et un prénom sur votre visage si on se recroise à l'avenir ». Le jeune homme, très alcoolisé, lui répond de manière souriante. Tout le monde se dit au revoir. Nous remontons dans la voiture. Jules me fait : « une grosse partie du travail ici. Observation brigade en zone périurbaine, avril 2022

Cet aspect des choses a été abordé en entretien. L'explication de cet usage parcimonieux des contrôles d'identité par les gendarmes eux-mêmes comporte plusieurs facettes :

- Le cadre juridique est strict, on ne peut initier un contrôle si l'on n'a pas un motif valable ou une réquisition. Les gendarmes en brigade sont généralistes par ailleurs, ils font donc du judiciaire au quotidien et ne se limitent pas à l'activité de voie publique, ils sont ainsi au fait des contraintes légales et de la possible nullité d'une procédure initiée suite à un contrôle non justifié (exemple n°2).

- C'est « inutile » car la gendarmerie travaille sur des terrains où elle connaît tout le monde du fait de son implantation locale et de ses contacts. De plus, les territoires dont elle a la responsabilité ne sont pas des lieux de passage et de flux, contrairement à la zone police, il y a donc peu de gens « inconnus » transitant sur la voie publique. Un maréchal des logis-chef résume le propos des deux premiers points (exemple n°3)

- C'est potentiellement contreproductif : le contrôle d'identité est un acte contraignant pour une personne, qui peut créer du ressentiment s'il est injustifié, et ne doit être utilisé que dans un certain cadre, notamment pour protéger les personnes (exemple n°4).

Exemple 2. Rhône.

Nous avons assisté à un contrôle lors d'une intervention dans une maison en travaux auprès d'ouvriers suspectés d'avoir déposé illégalement des gravats sur la voie publique la nuit précédente. L'un des ouvriers en question faisait apparemment l'objet d'une obligation de quitter le territoire français. Avant de ramener l'individu à la brigade, le gendarme menant le contrôle a appelé l'OPJ en service ce jour-là à la brigade afin de s'assurer que la saisine était bonne (zone périurbaine, mai 2022) ;

Exemple n°3. Rhône.

Le contrôle d'identité, on n'en a pas besoin. C'est un acte judiciaire ou de police administrative. Si on le fait sur quelqu'un qu'on connaît c'est parce qu'on a besoin de le mettre dans un PV. Les gens qui n'ont rien fait et qui sont dans la rue, soit je les connais, soit je les laisse tranquille car ils ont le droit d'être là. Je peux éventuellement leur parler, poser des questions, créer un lien, sans pour autant

contrôler. Les gens qui font des conneries, on les connaît. (...) Le contrôle d'identité n'est pas fondamental. Maréchal des logis-chef, zone périurbaine, mai 2022

Exemple n°4. Yvelines

À l'école on nous explique le cadre légal. Proportionnalité, sécurité et cadre légal, ce sont les trois choses à respecter. On représente la gendarmerie, ça nous oblige à une certaine discipline. Et puis personnellement, si je suis dans la rue, je n'aimerais pas qu'on me contrôle sans motif. Parfois on essaie de faire entrer dans le panier tel ou tel motif, mais il faut accepter le cadre légal, on doit s'adapter. C'est vrai qu'on le fait peu, j'essaie toujours de réfléchir : pourquoi je le fais ? Comment je le fais ? Est-ce que je suis dans le cadre légal ? Gendarme zone périurbaine, mai 2022

Exemple n°5. Yvelines

Le contrôle d'identité, de jour, je le fais très peu, je le fais plutôt de nuit, à des heures improbables. Si je vois un mec dans la rue, je me pose la question. Je me demande ce qui se passe, je demande à la personne qui elle est, c'est aussi une mesure de protection pour la personne, c'est plutôt parce que je m'inquiète pour elle, qu'elle traîne au milieu de la nuit. Gendarme zone rurale, mai 2022

Il est difficile de généraliser à partir d'un ensemble limité d'observation, même si la tonalité générale converge avec les résultats d'enquêtes comparant les zones PN et GN (cf. UPYC dans les Bouches-du-Rhône³¹). Il se peut malgré tout que les répondants aient plutôt tendu à expliquer les raisons des observations faites avec l'enquêteur qu'à donner une appréciation générale sur la valeur des contrôles. En effet, le pouvoir de contrôler reste assez fréquemment utilisé dans divers contextes (contrôles dans le cadre du Covid, événements festifs par exemple), et probablement jugé utile par une partie des effectifs.

Le vouvoiement, un principe très souvent appliqué

Autre point tenant à la fois aux principes du code de déontologie et au rapport police-population, celui du tutoiement vs. vouvoiement. Ce dernier constitue un principe que la hiérarchie veut non-négociable sauf à de très rares exceptions avec les adultes (« un 'tu' peut partir dans le feu de l'action sur une intervention tendue »). Cette affirmation entendue maintes fois en entretien, aussi bien du côté des officiers, des gradés, des gendarmes que des adjoints est corroborée par nos observations, puisque nous n'avons pas observé de cas de tutoiement y compris dans des situations un peu tendues comme celle relatée plus haut, hormis à l'égard d'enfants ou des adolescents. Deux justifications sont avancées dans le cas présent :

- Il s'agit à la fois d'un principe déontologique et de politesse de base, qui correspondent à l'éthique des militaires de la gendarmerie ;

³¹ S. Roché, 2022, *La nation inachevée. Les jeunes face à l'école et la police*. Paris. Grasset.

Exemple 6. Yvelines.

Moi, je n'utilise que le vouvoiement sur la voie publique. Face à des jeunes qui font ch..., il y a un tu qui peut sortir, mais la règle c'est le vous. C'est de la politesse, c'est ce qu'on m'a appris étant jeune. Ca ne devrait même pas être dans la déontologie, c'est de la politesse classique. Gendarme adjointe, zone rurale, mai 2022

- Dans la même vision conséquentialiste relatée dans la sous-partie précédente, il est important de bien traiter une personne lors d'une interaction, car on est peut-être amené à la recroiser par la suite dans d'autres circonstances où le fait d'avoir établi une relation respectueuse sera bénéfique. Ainsi, lors d'une observation dans une zone périurbaine, l'un des gendarmes avec lequel nous étions en patrouille nous a confié que « la personne que je contrôle sur la route, je la recroiserai peut-être à un autre moment sur une autre affaire et elle sera susceptible de me donner des infos. J'y pense toujours quand je contrôle, notre comportement peut avoir des conséquences plus tard » (avril 2022) ;

Par ailleurs, élément notable, le fait d'être en binôme avec un collègue n'appliquant pas ce principe, ou plus généralement gérant mal une interaction (dans le sens où il serait irrespectueux de par son ton par exemple ou ferait monter la tension), entraîne un recadrage de la part des militaires rencontrés, qui nous ont donné quelques exemples issus de leur expérience personnelle.

Exemple 7. Yvelines.

Quand j'ai vu que ça se passait mal [NB : sur un contrôle], le collègue s'est éloigné pour contrôler les documents, je suis allé vers la personne pour expliquer que ça allait bien se passer et que le collègue était un peu tendu. Mais je ne vais pas faire la remarque à un gradé. Là c'était avec un jeune, on s'est expliqué et ça s'est apaisé, il a reconnu ses torts et m'a dit qu'il se mettrait en retrait la prochaine fois. Gendarme zone rurale, mai 2022

C'est un point auquel les gradés nous disent être très attentifs, notamment pour ce qui concerne l'accueil, et sur lequel ils sont amenés à faire des rappels quand cela est.

Exemple 8. Rhône

Des fois, je suis gêné par la manière dont les jeunes gendarmes parlent à l'accueil ou en contrôle. On est un service public, on sert les gens, on n'a pas l'ascendant sur eux. Je trouve parfois qu'on parle pas toujours très bien aux gens. (...) Je fais la remarque aux jeunes collègues. Maréchal des logis-chef, zone rurale, avril 2022

Ceci nous amène à la question suivante, qui est celle de la gestion des relations et des conflits.

Relations, gestion des conflits, désescalade

a) Gestion des conflits, désescalade

Le constat est celui d'un faible nombre d'interactions conflictuelles (sept sur 68 contacts observés, sachant que l'une concernait un différend entre deux personnes tierces et non avec les gendarmes et deux le même groupe de jeunes systématiquement alcoolisé), d'une certaine capacité à prendre du recul face à des personnes véhémentes car alcoolisées (voir interaction décrite plus haut). On nous rapporte une exposition relativement faible aux agressions, même si certains estiment que la société est plus défiante qu'avant, avec une plus forte propension à contester les actions des forces de l'ordre, voire à leur résister physiquement.

Très rares sont les gendarmes nous ayant dit qu'ils se sentaient en danger au quotidien, certains affirmant même ne jamais avoir eu à utiliser la force ou avoir été insultés. Même si ces derniers ne sont pas forcément majoritaires et cette partie qualitative n'ayant guère une vocation de représentativité statistique, le fait mérite là aussi d'être relevé. L'impression, attestée par les propos recueillis et observée sur le terrain, est celle d'un faible nombre d'interactions tendues (les rares observées étaient le fait de personnes alcoolisées ou souffrant de troubles psychiatriques graves) et d'une capacité à régler les problèmes de façon informelle et dans le calme.

Exemple 9. Yvelines.

Arrivés à la mairie de Y. pour déposer des procurations, nous trouvons un homme d'une cinquantaine d'années en train de discuter avec la dame à l'accueil. L'homme se plaint d'une chicane provisoire qui a été placée devant chez lui pour ralentir le trafic. Il souligne la dangerosité du dispositif et menace de le retirer lui-même si la mairie ne le fait pas rapidement. Le ton est un brin véhément et n'est rien altéré par notre présence, qu'il a immédiatement remarquée. La femme lui dit qu'elle va faire remonter la doléance au maire et qu'elle ne peut rien faire de plus à son niveau. L'homme part, toujours aussi défiant. A. réconforte la femme « vous pouvez souffler maintenant » et lui demande l'adresse de l'homme en question. Nous remontons dans la voiture et nous rendons à l'adresse en question. Il se trouve que l'homme est sur le trottoir devant sa maison. A. baisse sa vitre, l'homme vient spontanément à sa rencontre. L'échange est courtois. L'homme nous montre la chicane en plastique qui a été placée devant sa résidence. « Ca gêne quand je veux entrer dans mon garage et puis c'est dans un virage, c'est dangereux car les gens freinent brusquement ». Alexis acquiesce, il trouve l'aménagement mal positionné. Il dit à l'homme qu'il fera remonter cela à sa hiérarchie. Observation zone rurale, avril 2022.

La question de savoir d'où provient cette capacité à régler ou prévenir les conflits n'est pas définitivement tranchée et est probablement multifactorielle :

- certains disent y avoir été formés à l'école (« on nous a appris à l'école à ne pas remettre une pièce dans la machine »), d'autres que non (nous n'avons pas connaissance du contenu des formations en école des différents gendarmes),
- les uns disent que c'est une capacité innée (on l'a ou on ne l'a pas), d'autres que cela s'apprend sur le tas « j'ai appris quand j'ai débuté en brigade en Bretagne car il y a beaucoup de conflits sur fond d'alcool »).

Il y a un accord assez large (nous n'avons pas entendu de contre-exemple) sur le fait qu'expliquer les choses permet de désamorcer les conflits, sans pour autant donner des leçons de morale, qui ont tendance à heurter les automobilistes verbalisés notamment.

Exemple 10. Rhône.

J'essaie d'expliquer ma démarche mais je ne fais jamais la morale, pour moi c'est impossible. Je ne supporte pas qu'on me le fasse, je sais que ça tend les gens. C'est pas mon métier de leur faire la morale, je ne connais pas leur situation, je ne sais pas ce qui se passe dans la tête des gens, je ne les juge pas. Gendarme zone urbaine, mai 2022

L'une des très rares interactions s'étant mal passées, à l'occasion de la verbalisation d'un automobiliste ayant commis une infraction au code de la route, illustre d'ailleurs le propos.

Exemple 11. Rhône.

Nous sommes à Z., en marge de la place P. et du supermarché, sur une rue assez passante. Tout d'un coup, un camion brûle la priorité (il avait un stop) et nous coupe la route. C. est au volant, elle klaxonne et crie « mais ça va pas ! ». Le chauffeur s'excuse en faisant un signe de la main et une mine contrite. C. fait demi-tour, se porte à sa hauteur et lui demande de se garer plus loin, sur le parking du Lidl. C. lui dit qu'il a fait quelque chose de dangereux, l'homme s'excuse. « Vous savez, je roule 50 heures par semaine ». Cyndi lui répond : « il faut se reposer si vous êtes fatigué ». Elle lui fait quelques remarques sur les dangers de la route et pose quelques questions sur son activité, il a sa propre entreprise de transport/livraison. L'homme finit par s'agacer : « vous posez trop de questions, à quoi ça vous sert de savoir tout ça ? Verbalisez-moi et puis on n'en parle plus ». C. s'affaire sur son terminal mobile et lui annonce qu'il sera verbalisé. L'homme s'énerve vraiment : « je n'ai plus beaucoup de points, c'est mon travail là ! ». C. répond fermement : « au revoir Monsieur, roulez prudemment ». Nous nous dirigeons vers notre véhicule. L'homme démarre et se porte à notre hauteur : « et les mecs qui foutent le bordel le soir, vous les verbalisez ?! ». C. : « continuez comme ça Monsieur et je vous relève l'outrage ». L'homme grommelle quelque chose (que je n'entends pas) et part. Observation zone périurbaine, mai 2022

On relèvera par ailleurs que la verbalisation n'est pas systématique, la pédagogie étant souvent privilégiée face à des personnes de bonne foi et respectueuses commettant des infractions peu dangereuses. Le caractère discrétionnaire de la verbalisation, et le fait de ne pas verbaliser toutes les infractions est un résultat classique des études sur les patrouilles de police, il se vérifie ici.

Exemple 12. Rhône.

Nous nous postons dans un petit renforcement en bordure d'un axe routier important. Je demande pourquoi nous nous arrêtons là. Les deux gendarmes me disent qu'ils sont là pour repérer des gens qui téléphonent au volant. Une Opel récente passe, le conducteur regarde son portable. Jules démarre et se porte à sa hauteur. C'est un homme d'une trentaine d'années, habillé en chemise/cravate. Il lui demande de se ranger sur le parking qui est quelques mètres plus loin, l'homme s'exécute. Nous descendons de la voiture, J. lui demande ses papiers. R. me glisse « je déteste verbaliser. On devrait confier ça à une autre institution, comme ça on garderait une bonne image ». L'homme est très poli, voire déférent, il reconnaît l'infraction. J. lui demande ce qu'il fait dans la vie. Il dit qu'il est le nouveau responsable des ressources humaines du supermarché qui se trouve 400 mètres plus bas. J. lui explique qu'il doit faire attention avec son portable, mais le laisser repartir sans verbalisation. L'homme les remercie chaleureusement et repart. Jules me dit : « il avait une attitude très respectueuse, et puis on a d'excellentes relations avec le directeur du magasin, je préfère passer l'éponge ». Nous nous repositionnons au même endroit. Un véhicule utilitaire d'une entreprise de réparation en plomberie passe devant nous, le conducteur a son portable à la main. Même cause, mêmes effets. L'homme présente ses papiers sans rechigner ni protester. Il reste très souriant. J. lui dit « bon, je comprends que vous soyez artisan, vous avez souvent des coups de fil. Je ne vais pas vous verbaliser. Du coup, avec l'argent économisé, vous allez investir dans un kit Bluetooth. C'est super pratique pour quelqu'un comme vous qui est beaucoup au volant ». L'homme dit merci et repart. Observation zone périurbaine, avril 2022

b) Le rapport avec la population au quotidien

En dehors des situations de contrôle ou de conflit, il s'agit d'analyser les interactions « banales » sur la voie publique et le travail au quotidien des brigades territoriales. Le temps pour ces interactions est déterminé par plusieurs variables. Nous en avancerons deux principales. Tout d'abord, les gendarmes de brigade sont des agents de police généralistes, pouvant être astreints à du travail judiciaire ou administratif sur une même vacation avant d'aller en PAM (« premiers à marcher », autrement dit la patrouille de voie publique). La seconde est le volume de réquisitions par le CORG une fois sur la voie publique, en particulier pour des interventions d'urgence. Encore une fois, notre volume d'observations ne permet pas d'établir des statistiques robustes, mais nous n'avons connu qu'une vacation marquée par des

sollicitations consécutives à un appel au 17 qui se sont succédées à un rythme très soutenu.

Pour le reste, le temps disponible est imparti à des missions de patrouille aléatoire, de points de contrôle routier, de remise de procurations en mairie ou à la Poste en cette période électorale, mais aussi de contacts avec les élus, les commerçants ou les habitants (en sachant que les remises de procuration sont également l'occasion d'échanger parfois longuement avec les employés de mairie). Si c'est la raison d'être des brigades territoriales de contact (une vacation d'une matinée a pu être faite avec l'une d'entre elles), ces échanges informels existent également lors des patrouilles classiques et ils sont valorisés par la hiérarchie.

Exemple n°13. Yvelines.

Nous prenons un petit chemin qui mène à une clairière. Un groupe de jeunes et d'enfants, encadré par quelques adultes, est assis dans l'herbe alors que l'obscurité est presque totale (il est environ 21h30). Un télescope est déployé, le groupe est manifestement là pour regarder la pleine lune. Nous descendons tous les quatre de nos véhicules, les gendarmes veulent aller discuter avec eux. Une femme d'une quarantaine d'années vient chaleureusement à notre rencontre. Elle explique qu'il s'agit d'un club sportif, mais une adhérente est passionnée d'astronomie et initie les autres en cette soirée où le ciel est très dégagé. L'échange est très enjoué, elle propose aux gendarmes de se joindre au groupe et assure qu'ils vont tout débarrasser (une partie du groupe pique-nique). « Ah nous n'étions pas du tout inquiets par rapport à ça, on est juste venu vous parler car on était curieux ! » répond l'adjudante. Nous repartons. L'adjudant-chef me dit à quel point il est important de dialoguer et dit que l'avantage en gendarmerie est d'avoir le temps de le faire. « Le contact fait partie de la gendarmerie et puis ça nous permet d'avoir du renseignement ».

Il est évidemment impossible de déterminer quelle part jouent le temps consacré au dialogue, une population moins dense et une délinquance moins forte en ZGN, la formation ou encore une culture professionnelle qui valorise le contact et la proximité, mais il est apparu que les rapports avec la population sont empreints d'une assez forte confiance des gendarmes à l'égard de leurs interlocuteurs.

Exemple n°14. Yvelines.

A chaque contrôle, on pose la question à la personne « vous savez pourquoi on vous arrête ? », si elle ne sait pas, on lui explique. Si elle est dans une phase déprimée, on essaie d'être plus gentil. Récemment on a eu une dame qui a fait deux fausses couches, elle avait le téléphone au volant et elle nous a dit qu'elle était au téléphone avec l'hôpital, on lui a juste mis un avertissement. J'ai pas vérifié si elle était vraiment avec l'hôpital, il faut faire confiance aux gens. Gendarme adjointe zone rurale, mai 2022

Exemple n°15. Rhône.

Nous recevons notre premier appel vers 14h30, la police municipale de W. a besoin d'assistance sur un contrôle. Nous les rejoignons en bordure d'un rond-point. Un véhicule de type break datant des années 90 est garé sur le côté et un jeune homme d'une vingtaine d'années attend calmement à côté. Les policiers municipaux l'ont contrôlé pour vitesse excessive, mais sa carte grise ne correspond pas au véhicule immatriculé. Il explique aux gendarmes que c'est la voiture de sa mère, qu'elle l'a achetée récemment et que le changement de carte grise n'a sans doute pas encore été enregistré. Les deux gendarmes tentent de retrouver des informations dans les fichiers d'immatriculation et d'assurance sur leurs terminaux mobiles. Après quelques minutes dues à un problème de connexion, ils finissent par retrouver l'information et confirmer les dires du jeune homme. Nous repartons et laissons les policiers municipaux gérer la suite. R. : « vous voyez, ici on a une population coopérative, du coup nous ne sommes pas méfiants comme les policiers. Le gars me dit que la voiture est à sa mère, je le crois, il n'y a pas de problème ». Observation zone périurbaine, avril 2022

En outre, un contact approfondi avec les élus, par le biais de référents pour chaque commune de la circonscription (en particulier dans les brigades comptant beaucoup de communes, où des non-gradés peuvent se voir confier la responsabilité de référent, là où le commandant de brigade et son adjoint vont garder cette responsabilité pour eux quand la circonscription ne compte que trois ou quatre localités), des contacts téléphoniques quotidiens et parfois des groupes WhatsApp dédiés, a été constaté.

La déontologie et sa mise en œuvre

La question de la déontologie a été abordée de trois façons en entretiens :

- Tout d'abord, en posant des questions générales sur la connaissance du code de déontologie et sa perception, notamment dans la confrontation avec la réalité du terrain.
- Ensuite, en faisant réagir les militaires interrogés sur les affiches de sensibilisation à la déontologie et plus particulièrement aux discriminations déployées dans les salles de repos où de nombreux entretiens se sont déroulés.
- Enfin, en abordant des débats ou affaires médiatisés, comme Michel Zecler, le maintien de l'ordre lors des manifestations des gilets jaunes ou l'indépendance des corps d'inspection.

Sur le premier point, la déontologie est présentée comme consubstantielle à la gendarmerie, qui se caractérise par son caractère militaire et donc un certain nombre de valeurs (discipline, respect des grades et de la hiérarchie, probité, respect des personnes...). S'ils ne se réfèrent pas forcément au code de déontologie et à son

contenu précis, ils estiment que ces valeurs sont tellement ancrées et intériorisées que de toute façon les articles du code sont appliqués inconsciemment. Aucun ne trouve ces principes inutiles ou inapplicables/inutiles sur le terrain. Certains les trouvent en tout état de cause aisés à mettre en œuvre face à une population « facile », autrement dit coopérative, confiante et peu violente. D'autres vont plus loin en considérant ces principes comme utiles pour construire une bonne relation avec la population.

Exemple n°16. Rhône.

Il y a des personnels qui sont vite sur la défensive pour rien et ça crie dans la rue pour rien. Ça dessert l'intervention, ça dessert l'image. Mon travail c'est mon travail, si je rentre le soir avec les mains qui tremblent, c'est que ma journée est ratée. La déontologie ça sert à ça, à avoir des contrôles qui se passent mieux, à avoir de bonnes relations avec les gens, la déontologie sert à ça. Gendarme zone périurbaine, mai 2022

Sur le second, à savoir les affiches, trois types de réactions ont été recueillies ;

- La première est qu'il y a trop d'affichage et trop d'informations sur les affiches, ce qui les conduit à ne pas atteindre leur but puisqu'elles ne sont pas vraiment lues.

- La seconde est que c'est quelque chose de positif, les sujets en question étant trop importants et trop graves pour ne pas faire l'objet d'une sensibilisation, qui permet de faire une « piqure de rappel » aux militaires.

- Enfin, une troisième position est de considérer ces affiches inutiles car les gendarmes sont parfaitement au courant du fait que la discrimination ou le harcèlement sont des délits, que ce soit en interne ou à l'encontre du public.

En tout état de cause, aucun gendarme interrogé n'a estimé cet affichage inapproprié dans le sens où il promouvrait des principes inapplicables ou avec lesquels les militaires seraient en désaccord.

Sur le troisième volet, les avis sont moins construits. La question de l'indépendance des corps d'inspection, de la qualité de leurs enquêtes (« je ne crois pas qu'ils soient complaisants », « un ami est passé devant l'IGGN, ils l'ont mis plus bas que terre »...) ou le rôle du Défenseur des Droits font l'objet de peu d'intérêt.

Les affaires médiatisées comme Michel Zecler ont suscité un peu plus de réactions, même si à notre surprise, certaines personnes ne voyaient pas de quoi il s'agissait (« je ne regarde pas les infos, ça ne m'intéresse pas »). Les réponses ont oscillé entre une critique sévère d'une situation comme celle-ci ou celle du Burger King lors du mouvement des gilets jaunes, où la police a été filmée en train de frapper à terre des manifestants - un usage disproportionné et injustifié de la force -, et une insistance sur le fait qu'on ne connaît pas forcément le « contexte » de ces interventions, et la différence entre la population des zones gendarmerie et celle vivant en zone police (« on n'a pas la même population ni les mêmes problèmes, je comprends que parfois ils perdent le contrôle et dépassent les bornes »).

Si nous avons évité de poser des questions trop intrusives pouvant mettre mal à l'aise nos interlocuteurs, certains ont évoqué naturellement des enfreintes à la déontologie, voire à la loi dont ils ont été témoins, victimes ou même auteurs. Pour des raisons de confidentialité et d'anonymat de nos enquêtés, nous ne les relaterons pas en détail, nous contentant de préciser que deux concernaient des faits de harcèlement/discrimination au sein d'une brigade et une autre des faits de nature criminelle qui ont été dénoncés à sa hiérarchie par la personne enquêtée. Chaque affaire étant différente et n'ayant que des éléments très parcellaires des dossiers en question, il nous est difficile de nous livrer à une analyse de faits qui ont, nous a-t-on dit, été traités par la gendarmerie, ce qui par ailleurs dépasserait le cadre de ce travail.

Certains gendarmes ont considéré que leur affaire s'est réglée de façon satisfaisante, la hiérarchie de proximité (à l'échelle de la brigade ou éventuellement de la compagnie) ayant traité la question diligemment, certains disent avoir réglé la question eux-mêmes par l'échange direct avec les auteurs de comportements harceleurs ou discriminatoires, d'autres ont signalé la lenteur de l'action hiérarchique et son caractère injuste (soit parce que la sanction est excessive par rapport aux faits, soit au contraire parce que la personne à l'origine d'un signalement parfaitement légitime a été prise en grippe par sa hiérarchie).

Néanmoins, la très grande majorité des enquêtés (20 sur les 23 interrogés à ce stade) a affirmé ne jamais avoir assisté à un comportement illégal ou non déontologique, en dehors de moments d'énervement lors d'interventions tendues. Les gradés, en particulier les CB et CBA nous ont indiqué faire régulièrement des rappels et des « debriefs » autour d'un café si une situation mal gérée était observée (par exemple à l'accueil, cf. plus haut, ou sur la voie publique, par le biais d'une remontée d'un collègue). Par ailleurs, l'un des grands enjeux actuels pour les encadrants est la promotion de bonnes pratiques liées à l'usage des réseaux sociaux, en particulier auprès des jeunes générations.

Exemple 17. Rhône.

La hiérarchie nous demande de parler de déontologie lors de nos points brigade, surtout sur les réseaux sociaux, notamment par rapport à la réserve électorale. Après, c'est surtout des retex par rapports à des gendarmes qui ont publié des choses sur leurs comptes, des photos en uniforme, des commentaires racistes, des gens qui se lâchent et tiennent des propos pas admissibles. Commandant de brigade zone périurbaine, mai 2022

La vision du métier et de ses évolutions

Ici, il est question de trois axes principaux qui se sont dégagés à la fois des entretiens, mais aussi des commentaires recueillis à chaud lors d'interventions :

- Le premier est la vision de ce qu'est la gendarmerie et de ses missions premières,

- Le second s'est imposé sans que cela ait forcément été anticipé à l'avance ou inclus dans la grille d'entretien : une séparation entre ce que l'on pourrait qualifier les « anciens » et les « modernes », qui est plus fine qu'une fracture générationnelle dans la mesure où l'on peut retrouver des gens de différents âges et grades dans les deux catégories,

- Le troisième tient à des aspects opérationnels, avec une insistance sur la prise en charge des violences intrafamiliales (VIF) et le dispositif de gestion des événements (DGE).

a) Les principales motivations

Une thématique générale a été abordée en entretien, celle de la vision du métier, de leurs motivations et des grandes missions de l'institution. Bien entendu, une certaine diversité de réponses a été apportée, dont le trait commun est la mise en avant prééminente d'assistance et de service aux personnes. « Assister les gens », « apporter la sécurité », « rendre service à la population », « fournir une solution aux personnes qui se présentent à la brigade », « protéger les gens et servir la République » sont autant de réponses qui ont été apportées, l'interpellation n'ayant jamais été citée. Bien entendu, le profil des militaires rencontrés, tous en brigade territoriale, explique en grande partie cet état de fait, qui aurait été différent si nous avions enquêté auprès d'un PSIG ou d'une SR. Pour eux, la brigade est l'essence du métier de gendarme, avec un côté humain qui a pour vocation d'aider les habitants de la circonscription.

Exemple n°18 et 19. Yvelines

En termes de valeurs, je veux que mes hommes gardent le côté humain, qu'ils soient à l'écoute des gens. Commandant de brigade adjoint zone périurbaine, mai 2022

Quand j'étais en PSIG, j'ai vite fait le tour de la question. Casser des portes, c'est pas l'essence du métier. (...) L'essence du métier, c'est la brigade, c'est le contact, c'est résoudre des enquêtes, accueillir la victime. Maréchal des logis-chef zone rurale, mai 2022

Nous à la gendarmerie, on est là pour la population. Notre nouvelle devise, c'est « par le gendarme, pour la population ». Être à l'écoute, servir... La brigade, c'est le vrai travail de gendarmerie. Il y a pléthore de métiers chez nous, mais la brigade regroupe le plus de militaires, on doit être 65000 en gendarmerie départementale, c'est le maillage du territoire, on a 95% du territoire. Commandant de brigade zone rurale, mai 2022

Bien entendu, le travail en brigade charrie également son lot de frustrations, avec des gendarmes ayant exprimé une certaine lassitude par rapport à la surcharge de mission, la difficulté à arbitrer entre les priorités ou encore l'impression de ne rien faire vraiment bien à force de tout faire.

b) Les « anciens » et les « modernes »

Un certain nombre de divergences, sans aller jusqu'à parler de fractures, sont apparues très nettement au cours des entretiens, tout en se répercutant sur l'interprétation et la gestion de certaines situations en intervention. Elles portent sur trois points principaux :

- Les valeurs et le rapport au travail, où les tenants de valeurs traditionnelles et d'une gendarmerie « à l'ancienne » se plaignent de la nouvelle génération (même si nous avons eu des entretiens avec deux gendarmes de 25 ans ou moins que l'on pouvait classer dans la première catégorie), plus que l'inverse d'ailleurs. Sont reprochés pêle-mêle une moindre assiduité au travail (« ils partent à 18h00 et ne resteront pas une minute de plus pour finir quelque chose »), un rejet des tâches d'entretien de la caserne, une addiction aux réseaux sociaux et au téléphone qui a nécessité la création de groupes WhatsApp pour les encadrants au détriment de l'échange humain, un repli sur la cellule individuelle ou familiale qui contribue à réduire les temps collectifs (même si de ce que nous avons pu observer, ils restent nombreux du fait de l'encasernement), une baisse globale du niveau des nouveaux arrivants, moins bons rédacteurs, moins cultivés, moins curieux, moins portés sur le contact et l'accueil et moins rigoureux sur la discipline (cf. exemple n°20).

Exemple n°20. Yvelines

Les jeunes gendarmes sont différents, ils ont moins de patience, ils sont différents de nous. Ils se lassent vite de la brigade, on côtoie beaucoup de cas sociaux, c'est fatigant mais ils s'en lassent vite. Moi je suis très patiente. Eux disent « je ne suis pas fait pour la brigade », ça les lasse. Ils ne comprennent pas pourquoi on les rappelle à l'ordre, ils ne réfléchissent pas. Parfois, je leur dis « il ne faut pas parler comme ça à la personne ». J'ai un exemple dans la Marne où j'étais chargée d'accueil et une jeune me dit « j'ai shooté une plainte, remercie-moi, c'est passé dans une autre circo », moi je lui dis « ben non, faut pas les renvoyer ailleurs, faut prendre la plainte ». Adjudante zone périurbaine, mai 2022

- Les modes de management, entre les tenants d'une vision militaire et les tenants d'une vision civile. Dans le premier cas, le type de rapports hiérarchiques valorisé est vertical, avec un fort respect pour le grade et l'impossibilité de discuter une consigne (exemple n°21). De l'autre une vision beaucoup plus managériale, avec un rapport horizontal où la pédagogie, l'écoute et l'explication sont les maîtres-mots (exemple n°22).

- Le respect des règles de sécurité lors des interventions, les jeunes étant à cheval sur le port des équipements de sécurité, notamment dans la foulée des attentats où des membres des forces de l'ordre ont été ciblés, et des gendarmes plus expérimentés comptant avant tout sur leur bon sens et leur capacité à désamorcer les situations de tension (exemple n°23).

Exemple n°21. Rhône.

Avant 2000, on commandait, maintenant on manage. On est des militaires, mais les mentalités ont changé... Il n'y a plus de service militaire, ils sont recrutés par la voie civile. (...) On est plus permissifs qu'avant. (...) Moi j'étais dans une chambre de huit mecs et on se douchait tous en même temps. Tous nos gars n'ont plus cette culture, on est devenus totalement civils. Il n'y a plus de notion verticale de la hiérarchie, c'est plus horizontal désormais. Il faut faire comprendre aux gens que la discussion et la concertation vont jusqu'à un certain point, à un moment il faut prendre une décision. Commandant adjoint de brigade zone périurbaine, avril 2022

Exemple n°22. Rhône.

Les jeunes que j'ai, il y en a qui sont très très bien. Le caractère militaire de la gendarmerie est moins ancré qu'il y a dix ou vingt ans, la jeune génération est moins portée dessus. Personnellement, je suis plus sur le management que sur le commandement pur (...). Ma porte est ouverte, on discute. (...) Aujourd'hui, les gens sont plus portés sur les horaires, avant on avait peu de récuys. Le nouveau système est très bien, mais après 18h il n'y a plus personne. Il y a eu une évolution des mentalités et puis les jeunes n'ont connu que ce système-là. C'est bien que la gendarmerie évolue dans cette direction. Je ne leur demande pas de passer leur vie au travail, il faut faire la différence avec la vie de famille. (...) Je ne suis pas favorable au commandement à l'ancienne, on peut commander sans heurter, avec bienveillance. Commandant de brigade zone périurbaine, mai 2022

Exemple n°23. Rhône.

Q. reçoit un coup de fil et demande à L. qui est au volant de se rendre à P. Il m'explique que la maire du village a appelé car un homme a passé la nuit à hurler dans son appartement puis a passé une partie de la matinée debout sur le parapet de sa fenêtre. Il s'agit d'un polytoxicomane ayant connu plusieurs drames familiaux et à l'origine d'interventions répétées de la gendarmerie. (...) Les gendarmes frappent à la porte, l'homme ouvre. Il a 45 ans et est d'origine européenne. La maire est avec nous et lui explique qu'il doit nous suivre pour se faire examiner par un médecin. Il proteste de manière ferme, sans être pour autant agressif ni menaçant. Il oppose une fin de non-recevoir et claque la porte. Quelques instants plus tard, le commandant de brigade nous rejoint. Il entre dans l'immeuble d'un pas décidé. « Je vais aller lui parler, on va pas y passer la journée ». Q. est agacé et grommelle : « Non mais c'est n'importe quoi niveau sécurité qu'il y aille tout seul ». (L'individu finit par laisser entrer les gendarmes et l'équipe du SAMU arrivée entre-temps et accepte de les suivre pour se faire soigner à l'hôpital). Il est presque midi, je repars à la brigade avec Q. et A. Q. me dit : « Là vous avez vu l'opposition entre la gendarmerie de papa et les jeunes. Le commandant de brigade est entré sans gilet, c'est totalement contraire à ce qu'on nous apprend à l'école. J'ai compté quand on était à l'intérieur, il y avait 18 couteaux en évidence dans l'appartement ». Observation zone rurale, avril 2022

Exemple n°24. Yvelines.

Il y a beaucoup de différences entre les jeunes et les anciens, je ne suis pas d'accord avec les plus anciens sur certaines doctrines anciennes, sur les interventions notamment. Nous on est la génération attentats, donc on sort toujours avec beaucoup de matériel, là où les anciens disent « ben nous on patrouillait sans gilet pare-balle ». Gendarme zone périurbaine, mai 2022³²

Deux aspects sont avant tout ressortis :

- Tout d'abord, la plus grande attention portée à la prise en compte des « VIF », sur lesquelles « il ne faut plus se loucher » de l'aveu d'un gendarme rencontré.
- Plus controversée, la mise en place du DGE et des brigades de gestion des événements (BGE), qui est un système de mutualisation des patrouilles entre brigades à l'échelle d'une compagnie (voir plus haut). La principale contrainte induite est que désormais, il y a un véhicule sur la voie publique sur le ressort de la compagnie aux heures nocturnes (il y a une rotation entre les brigades pour mettre à disposition un équipage), là où auparavant une équipe par brigade était d'astreinte, c'est-à-dire qu'elle était à la caserne mais pouvait être réveillée en cas d'urgence. Ce nouveau système est très critiqué par la base, car il induit une grande fatigue du fait des vacations nocturnes, et par la hiérarchie de proximité car elle entraîne une récupération automatique pour l'équipage en BGE, ce qui mécaniquement réduit les effectifs disponibles le lendemain.

Exemple n°25. Rhône.

On n'a rien le temps de traiter. J'ai l'impression que c'est depuis la BGE. La première version était imbuvable, c'était très compliqué, mais on a toujours cette patrouille de 2h à 8h qui rend les personnels indisponibles en journée. On est parfois quatre le matin. Sur la tranche de nuit, on fait parfois zéro intervention, du coup ils auraient pu être sur la voie publique. Gendarme zone périurbaine, mai 2022

Une inquiétude vis-à-vis de ce système a été émise par un élu rencontré au cours de ce travail de terrain, pour des raisons d'éloignement avec la population et de méconnaissance du territoire d'effectifs venus intervenir depuis une autre brigade.

Exemple n°26. Yvelines.

Un élément est en train d'évoluer, c'est une réforme qui m'inquiète. On a des effectifs qui ne sont pas ceux de la commune, notamment la soirée et nuit, qui viennent de tout le sud du département. Ils ne suivent pas les enquêtes, ils ne connaissent pas le secteur. Ça m'inquiète. La BGE, ça fait penser au fonctionnement de la police, où c'est surtout de l'intervention en fonction des événements. Moi je

³² À noter que ce gendarme, très jeune, se situe dans la catégorie des « anciens » pour les deux premiers thèmes, ce qui accrédite l'idée selon laquelle la divergence n'est pas purement générationnelle.

préférerais que la police aille vers le modèle gendarmerie et non l'inverse. Maire commune périurbaine, avril 2022

La comparaison avec la police nationale

Là encore, même si cela ne faisait pas partie du champ de l'étude à la base, le fait d'aborder des questionnements comme le contrôle d'identité, les violences illégitimes commises par les forces de l'ordre ou les discriminations, à travers notamment des affaires qui ont pu concerner la police, le parallèle avec cette dernière s'est logiquement imposé comme un sujet d'échanges formels (lors des entretiens) et informels (lors des observations ou des temps de pause à la machine à café). Tous ceux avec qui nous avons évoqué le sujet ont souligné les fortes différences de pratiques entre les deux institutions, à l'avantage de la gendarmerie.

Exemples n°27 et 28. Rhône.

A Marseille [quand j'étais dans une unité équestre de la gendarmerie], j'ai déjà vu des situations où j'étais choquée de la façon dont la police parlait aux gens, la façon dont ils se mettaient en protection, ils ne se mettaient pas en triangulation, alors que ce sont des fondamentaux pour nous. Une fois j'ai vu un contrôle à pied, aucune politesse, du tutoiement, un ton agressif... Gendarme zone périurbaine, mai 2022

Les gens qui viennent habiter ici viennent souvent de la zone police, donc ils ont une méconnaissance de la gendarmerie. Ils pensent que c'est comme la police, ils vont appeler 50 fois sans succès, alors que nous on essaie d'amener un rapport plus personnel qui va au-delà de l'intervention. On fait un suivi, ça c'est un point fondamental de la gendarmerie. (...) Il y a une dimension humaine que la police a moins. Maréchal des logis-chef zone périurbaine, mai 2022

Les gendarmes se disent conscients des grandes différences entre les circonscriptions couvertes par les deux forces de sécurité intérieure : territoires plus denses côté police, plus criminogènes, plus fréquentés, plus marqués par la concentration de pauvreté et de logements sociaux, plus marqués par les fractures sociales et culturelles.

Exemple n°29. Rhône.

La population fait la différence entre la police et la gendarmerie. De manière générale, les gens ont une meilleure image de nous, régulièrement les gens me disent que la police est plus agressive, ils disent « on peut discuter avec vous ». Je pense que ce sont les secteurs où ils travaillent qui sont plus violents, donc le contact est plus difficile et les policiers n'ont donc pas le même contact au premier abord. C'est difficile d'aller faire du contact à la Guillotière. Commandant de brigade zone périurbaine, mai 2022

A l'inverse, la population en zone gendarmerie est connue des agents, ce qui induit une plus grande proximité mais aussi une plus forte autorégulation par rapport à des policiers qui agissent dans l'anonymat des grandes villes, là où tout le monde connaît les gendarmes et où leurs agissements peuvent vite se savoir. Par ailleurs, un autre facteur a été avancé par un gendarme interrogé, à savoir la forte syndication des policiers, qui leur donne une meilleure protection et rend leur hiérarchie plus coulante avec leurs agissements.

Exemple n°30. Rhône.

On n'est pas nombreux mais on a moins de gens dont on doit s'occuper, donc on sait les choses sur les gens, on connaît nos circons, alors qu'on peut se faire contrôler en ZPN par quelqu'un qu'on ne reverra jamais. On a une tête, un nom. On fait plus attention à ce qu'on dit, à ce qu'on fait que la police, car on est intégrés, si on les contrôle un jour, on a de grandes chances qu'on les revoie. Maréchal des logis-chef zone périurbaine, mai 2022

Références

- Allport, F.H. (1924) 'Review of Social Psychology', *The Journal of Philosophy*, 21(21), pp. 583–585. Available at: <https://doi.org/10.2307/2014425>.
- Allport, G.W. (1935) *Handbook of social psychology* | WorldCat.org. Cambridge, Mass: Addison-Wesley. Available at: <https://www.worldcat.org/fr/title/handbook-of-social-psychology/oclc/802474211> (Accessed: 17 April 2023).
- Boucher, M., 2010, *Les internés du ghetto. Ethnographie des confrontations violentes dans une cité impopulaire*, Paris, L'Harmattan.
- Bowers, J. and Robinson, P. (2012) 'Perceptions of Fairness and Justice: The Shared Aims and Occasional Conflicts of Legitimacy and Moral Credibility', *Wake Forest Law Review*, 596. Available at: https://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/596.
- Brief, A.P. et al. (1981) 'Leader Behavior in a Police Organization Revisited', *Human Relations*, 34(12), pp. 1037–1051. Available at: <https://doi.org/10.1177/001872678103401202>.
- Carr, J.D. and Maxwell, S.R. (2018) 'Police officers' perceptions of organizational justice and their trust in the public', *Police Practice and Research*, 19(4), pp. 365–379. Available at: <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1387784>.
- Chanin, J. and Espinosa, S. (2016) 'Examining the Determinants of Police Department Transparency: The View of Police Executives', *Criminal Justice Policy Review*, 27(5), pp. 498–519. Available at: <https://doi.org/10.1177/0887403415596039>.
- Colquitt JA, Scott BA, Rodell JB, et al. (2013) Justice at the millennium, a decade later: A metanalytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2): 199–236.
- Coulangeon, P., Pruvost, G. & Roharik, I., 2012. Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police. *Revue française de sociologie*, 53(2), p.493-527.
- Davis, M. (1987) 'The Moral Authority of a Professional Code', *Nomos*, 29, pp. 302–337.
- Davis, M. (1991) 'Do cops really need a code of ethics?', *Criminal Justice Ethics*, 10(2), pp. 14–28. Available at: <https://doi.org/10.1080/0731129X.1991.9991900>.
- Engelson, W. (1999) 'The organizational values of law enforcement agencies: The impact of field training officers in the socialization of police recruits to law enforcement organizations', *Journal of Police and Criminal Psychology*, 14(2), pp. 11–19. Available at: <https://doi.org/10.1007/BF02830064>.
- Eterno J., Silverman, E., 2012, *The crime numbers game. Management by manipulation*, New York, CRC Press.
- Evetts, J. (2018) 'Professions in turbulent times: changes, challenges and opportunities', *Sociologia, Problemas e Práticas*, (88), pp. 43–59.
- Fassin, D., 2011, *La Force de l'ordre. Une anthropologie de la police des quartiers*, Paris, Le Seuil.
- Gorgeon, C. (2005) 'Socialisation professionnelle des policiers: le rôle de l'école', *Criminologie*, 29(2), pp. 141–163. Available at: <https://doi.org/10.7202/017393ar>.

Gorgeon, C. (2008) 'La « cohorte de gardiens de la paix » : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ?', in *Notes inédites sur les choses policières, 1999-2006*. Paris: La Découverte (TAP / Hors Série), pp. 229–243. Available at: <https://doi.org/10.3917/dec.montj.2008.01.0229>.

Girandola, F. and Fointiat, V. (2016) 'Chapitre 1. Le concept d'attitude', in *Attitudes et comportements : comprendre et changer*. FONTAINE: Presses universitaires de Grenoble (Psycho en +), pp. 7–30. Available at: <https://www.cairn.info/attitudes-et-comportements-comprendre-et-changer--9782706125812-p-7.htm> (Accessed: 30 March 2023).

Haas, N. E., Van Craen, M., Skogan, W. G., & Fleitas, D. M. (2015). Explaining officer compliance: The importance of procedural justice and trust inside a police organization. *Criminology & Criminal Justice: An International Journal*, 15(4), 442–463. <https://doi.org/10.1177/1748895814566288>

Haldenwang, C. von (2016) *Measuring legitimacy - new trends, old shortcomings?* Bonn: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH.

Hough, M., 2007, « Policing, New public management and legitimacy in Britain », in T. Tyler (ed.), *Legitimacy and criminal justice: an international perspective*, The Russell Sage Foundation.

Hough, M., Jackson, J., Bradford, B., 2014, « La légitimité de la police : conclusions de l'Enquête Sociale Européenne », *Cahiers de la sécurité et de la justice*, 27-28, p. 154-170.

Jobard, F., Maillard, J. de, 2015, *Sociologie de la police*, Paris, Armand Colin.

Jobard, F., Lévy, R., Lamberth, J., Névanen, S., 2012, Mesurer les discriminations selon l'apparence: une observation standardisée des contrôles d'identité à Paris, *Population*, 67, 3, 423-452.

Kamenowski, M. (2020) 'Erwartungen an den Polizeiberuf : Ergebnisse einer Befragung von Aspirantinnen und Aspiranten', *format magazine: Zeitschrift für Polizeiausbildung und Polizeiforschung* [Preprint]. Available at: https://www.academia.edu/86210081/Erwartungen_an_den_Polizeiberuf_Ergebnisse_einer_Befragung_von_Aspirantinnen_und_Aspiranten (Accessed: 12 April 2023).

Kleinig, J. (1996) *The Ethics of Policing*. Cambridge: Cambridge University Press (Cambridge Studies in Philosophy and Public Policy). Available at: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139172851> Lapeyronnie, D., 2008, *Ghetto urbain. Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui*, Paris, Robert Laffont.

Klockars, C. B., Ivković, S. K. and Habersfeld, M. eds., (2004). *The Contours of Police Integrity*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Loriot, M., 2012, *La construction du social. Souffrance au travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Maanen, V. and John (1975) 'Police socialization : an empirical assessment of job attitude changes during the initial employment period', *Administrative Science Quarterly*, 20(2), pp. 207–228.

Maillard, J. de, Gayet, C., Roché, S., Zagrodzki, M., « Les relations entre la population et les forces de l'ordre. Un état des lieux en France », in *Observatoire*

national de la politique de la ville, *Bien vivre dans les quartiers prioritaires. Rapport 2019*, 2020, p. 88-121.

Marc, A. and Pruvost, G. (2011) 'Police : une socialisation professionnelle par étapes', *Déviance et Société*, 35(3), pp. 267–280. Available at: <https://doi.org/10.3917/ds.353.0267>.

Matelly, J.-H., Mouhanna, C., 2007, *Police: des chiffres et des doutes*, Paris, Michalon.

Monjardet D. (1994), La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35 (3), p. 393-411.

Monjardet, D. (2008) *Notes inédites sur les choses policières (1999–2006)*. Paris: La Découverte. Available at: <https://journals.openedition.org/sdt/13975> (Accessed: 10 April 2023).

Monjardet, D., Gorgeon, C., 2005. La culture professionnelle des policiers, une analyse longitudinale. *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, 56(1), p. 291–304.

Moreau de Bellaing, C. (2009) 'Comment la violence vient aux policiers. École de police et enseignement de la violence légitime', *Genèses*, 75(2), pp. 24–44. Available at: <https://doi.org/10.3917/gen.075.0024>.

Mouhanna, C. (2017) 'Le Code de déontologie : un outil de régulation des relations police-population?', *Droit et société*, 97(3), pp. 503–519. Available at: <https://doi.org/10.3917/drs.097.0503>.

Mouhanna, C., 2011, *La police contre les citoyens ?*, Nîmes, Champ Social, 2011.

Pew Research Center, Jan. 2017, "Behind the Badge: Amid protests and calls for reform, how police view their jobs, key issues and recent fatal encounters between blacks and police."

Reisig, M. D., Kane, R. J., eds, 2014, *The Oxford Handbook of Police and Policing*, Oxford, Oxford University Press.

Reuss-Ianni, E., 1983, *Two cultures of policing : street cops and management cops*, New York, Transaction Publishers.

Roché, S., 2016, *De la police en démocratie*, Paris, Grasset.

Roché, S., 2023, *La nation inachevée*, Paris, Grasset.

Sklansky, D., 2011, "The persistent pull of police professionalism", Harvard Kennedy School & National Institute of Justice, New perspectives in policing.

Tyler, T. R., Huo, Y. J., 2002, *Trust in the law: encouraging public cooperation with the police and courts*, New York, Russell Sage Foundation.

Schuck, A.M. and Rabe-Hemp, C.E. (2021) 'A Longitudinal Study of the Effects of Academy Socialization on Police Integrity', *Police Quarterly*, 24(4), pp. 578–606. Available at: <https://doi.org/10.1177/10986111211029958>.

Schulhofer, S., Tyler, T. & Huq, A., 2011, "American policing at a crossroads: unsustainable policies and the procedural justice alternative », *Journal of criminal law and criminology*, 101 (2), p. 335-374.

Westmarland, L., & Conway, S. (2020). Police ethics and integrity: Keeping the 'blue code' of silence. *International Journal of Police Science & Management*, 22(4), 378–392. <https://doi.org/10.1177/1461355720947762>

Willis, J. and Mastrofski, S. (2017) 'Contrôler l'autonomie policière par un équilibre des forces: Le cas des caméras-piéton"', *Cahiers de la sécurité et de la justice*, 40.