

Université Catholique de Louvain
Faculté des Sciences économiques, sociales, politiques et de communication
Unité d'anthropologie et de sociologie

***Profession policier : organisation du travail, expérience
professionnelle et gestion de l'articulation
travail/famille.
Le cas de la police locale en Belgique***

Emilie Sanchez

Thèse de doctorat présentée en vue de l'obtention
du titre de docteur en sociologie

Directeur de thèse :

M. Bernard Fusulier

Université Catholique de Louvain

Jury de thèse :

Mme. Diane-Gabrielle Tremblay

M. Jean-Michel Chaumont

M. Didier Demazière

M. Jacques Marquet

M. Frédéric Schoenaers

M. Marc Zune (Président)

Télé-Université du Québec à Montréal

Université Catholique de Louvain

SciencesPo Paris

Université Catholique de Louvain

Université de Liège

Université Catholique de Louvain

Louvain-la-Neuve

2012

Remerciements

La réalisation de cette thèse de doctorat n'aurait pas été possible sans l'aide, les encouragements, le soutien et les conseils de nombreuses personnes. Je souhaite ici leur adresser mes remerciements et ma reconnaissance.

Tout d'abord, je tiens à remercier sincèrement Bernard Fusulier de m'avoir donné l'opportunité de réaliser cette recherche doctorale (mais aussi de m'avoir permis de participer à une recherche collective). La confiance qu'il m'a accordée tout au long de mon parcours et ses encouragements jusqu'au bout de l'aventure m'ont permis de trouver la motivation nécessaire pour mener à bien ce projet. Je remercie chaleureusement les membres de mon comité d'accompagnement, Jean-Michel Chaumont, Didier Demazière et Jacques Marquet, pour le temps consacré à ma recherche doctorale. Leurs lectures attentives du manuscrit, leurs remarques et leurs conseils avisés mais aussi leur bienveillance ont été une aide précieuse. Je remercie Diane-Gabrielle Tremblay et Frédéric Schoenars pour leur disponibilité et pour avoir accepté de faire partie de mon Jury. Enfin, merci à Marc Zune d'avoir accepté de présider mes deux défenses de thèse.

Je souhaite également remercier Bernard Fusulier et David Laloy, partenaires quotidien de mon travail de recherche, pour la fructueuse collaboration, les réunions de travail stimulantes et les moments agréables passés ensemble.

Ce travail doit beaucoup à l'investissement de différentes personnes qui m'ont aidée dans la collecte et l'analyse des données : merci à Bernard Masuy pour les heures passées à nettoyer et traiter les données ; merci à Jacques Marquet pour sa participation à l'élaboration du questionnaire et pour son aide et ses conseils m'ayant permis d'affiner mes analyses statistiques.

Je souhaite témoigner ma gratitude aux collègues du Girsef et plus généralement aux sociologues de l'ancienne ANSO, pour leur écoute, leurs remarques précieuses et leurs encouragements dans les périodes de doutes. Je les remercie tous et plus particulièrement Marc Zune, Bernard Francq, Nathalie Burnay, Magali Ballatore, Thibault Monlaert et Nicolas Marquis. Mes remerciements vont également à Emile Berckmans et Willy Tabordon, « mes informaticiens préférés », pour leur soutien logistique, informatique mais aussi moral.

Je tiens particulièrement à exprimer ma reconnaissance à tous les policiers qui ont accepté de répondre au questionnaire, à ceux qui ont accepté de participer à un entretien et enfin à tous ceux qui m'ont ouvert les portes de leur quotidien professionnel. Merci pour leur confiance et leur collaboration sans lesquelles ce travail n'aurait pas été réalisable. Je remercie également les policiers ayant participé à la diffusion du questionnaire, les Chefs des zones de police locale m'ayant donné accès au terrain et plus particulièrement le Chef de corps de la zone dans laquelle j'ai effectué mon observation.

Je souhaite enfin remercier tous mes proches, sans qui je ne serais sans doute pas arrivée au bout de l'aventure, pour leur soutien, leur écoute, leurs encouragements et leur confiance durant toutes ces années – qui furent longues pour eux aussi.

Merci à Julie, Marie, Laure, Anne et Anouk, mes copines bien formidables, d'avoir été (et d'être) d'une manière ou d'une autre si présentes et toujours à l'écoute.

Merci à Silvia, Julie et Caroline, mes anciennes collègues devenues bien plus, d'avoir si bien compris mes doutes et de m'avoir poussée, encouragée et supportée jusqu'au bout.

Merci à Fanny, Céline, Laurent et Mathieu, mes « piliers », pour votre précieux soutien, vos encouragements et votre confiance. Merci de vous être autant investis et d'avoir été si patients. Et simplement merci d'être là, toujours.

Et pour terminer, merci à ma famille et tout particulièrement à mon frère et à mes parents. Pour tout et plus encore. Pour votre disponibilité sans limite, votre soutien inconditionnel et votre attention constante (thèse ou pas thèse). Merci d'y croire, toujours plus que moi, et de faire en sorte que ça se communique. Enfin un merci bien spécial à ma maman qui m'a, entre autres, transmis le Sisù.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	5
--------------------	---

CHAPITRE I

MÉTHODOLOGIE ET OPÉRATIONNALISATION DE LA RECHERCHE	11
---	----

I/ L'ENTRÉE DANS LE MONDE DE LA POLICE OU LA NÉGOCIATION DE LA PLACE DU (DE LA) CHERCHEUR(E)	11
1. <i>L'importance des contacts pour gérer l'entrée</i>	11
2. <i>De bonnes relations pour de bonnes informations ?</i>	13
II/ DIFFÉRENTES MÉTHODES APPLIQUÉES À NOTRE RECHERCHE	16
1. <i>Méthode « quantitative » ; élaboration et analyse de l'enquête par questionnaire</i>	16
a- Elabration et passation du questionnaire	17
b- Le questionnaire et l'analyse des données	19
c- Les profils socio-démographiques des policiers ayant répondu au questionnaire.....	21
2. <i>Méthode « qualitative » ; entretiens semi-directifs</i>	23
a- La grille d'entretien	24
b- L'échantillon	25
3. <i>Renforcer notre approche compréhensive par un stage d'observation</i>	26
a- Justification et explication.....	27
b- Concrètement.....	28
III/ ENQUÊTER SUR LES POLICIERS : LES AFFRES DE LA DÉMARCHE.....	30
a- Les policiers sont des rhéteurs. Entre tout croire et ne rien croire.....	30
b- La complicité comme condition de l'enquête	31
c- Limites de cette complicité : un frein à l'observation.....	32

CHAPITRE II

LE GROUPE PROFESSIONNEL POLICIER ENVISAGÉ COMME UN MONDE SOCIAL SPÉCIFIQUE	36
---	----

I/ LA POLICE, UNE APPROCHE SOUS L'ANGLE DE LA PROFESSION.....	37
1. <i>La perspective fonctionnaliste : les balises d'une catégorie</i>	39
2. <i>La perspective interactionniste : remise en question d'une catégorie trop homogénéisante et exclusive</i> ..	40
3. <i>Une profession enchâssée dans les organisations, rattachée à une institution</i>	42
II/ DIMENSION PRATIQUE ET FORMELLE : POLICIER, UNE PROFESSION, UN TRAVAIL.....	45
1. <i>Aborder le travail policier</i>	46
2. <i>Les sources de l'action policière</i>	48
3. <i>La multiplicité des tâches policières</i>	49
III/ DIMENSION IDÉOLOGIQUE : LA POLICE, UN MONDE SOCIAL.....	51
1. <i>Convergence dans les divergences : un groupe d'appartenance</i>	52
2. <i>Développement de logiques propres au groupe professionnel</i>	53
3. <i>La notion d'identité professionnelle policière</i>	56

IV/ UN GROUPE PROFESSIONNEL SEXUÉ : LA QUESTION DU GENRE	60
1. Sexe, genre, rapports sociaux de sexe : de quoi parle-t-on pour qualifier le milieu policier ?	60
2. De la masculinité à la virilité, le cas des policiers	64
a- Les notions de masculinité et de virilité	65
b- La virilité comme réponse des policiers	67
3. Les vulnérabilités derrière la virilité policière.....	69
4. Plus concrètement : une femme pour cinq hommes dans la police	71
 CHAPITRE III	
PLUS CONCRÈTEMENT, LA POLICE EN BELGIQUE : STRUCTURATION ET ORGANISATION	76
I/ REMISE EN CONTEXTE DES CHANGEMENTS RENCONTRÉS PAR L'INSTITUTION POLICIÈRE	76
1. Un peu d'histoire... ..	76
2. Emergence des questions de police et de sécurité dans le débat politique et marche vers la réforme des polices.	78
3. La réforme de 1998 : ses enjeux, ses principes.....	80
II/ LA POLICE LOCALE, SES FONCTIONS, SON ORGANISATION.....	81
1. Organisation de la police locale.....	81
2. Le travail à la police locale.....	85
3. Conditions de travail et d'emploi pour les policiers en Belgique	87
III/ POLICIER, UNE PROFESSION FORTEMENT RÉGULÉE	90
 CHAPITRE IV	
MISE EN PERSPECTIVE DU GROUPE PROFESSIONNEL POLICIER ET DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE	94
I/ UN CHOIX PROFESSIONNEL QUI RÉPOND À CERTAINS CRITÈRES DE LA RECHERCHE COLLECTIVE.....	94
1. Policiers, un groupe professionnel avec une dimension « relationnelle ».....	95
2. Des observations de la recherche collective qui suscitent un intérêt pour le groupe professionnel des policiers de manière plus spécifique.....	98
II/ POLICIER, UN GROUPE PROFESSIONNEL SINGULIER. CARACTÉRISTIQUES RELATIVES À LA PROFESSION SUGGÉRANT LE QUESTIONNEMENT DE L'ATF ?	99
1. Une profession masculine : un intérêt pour la problématique de la conciliation des sphères	99
2. Mise en danger de soi et « stress » de la profession de policier.....	101
3. Structuration particulière, logiques contradictoire : quelle gestion de l'ATF dans l'environnement policier ?.....	103

CHAPITRE V

TRAVAIL POLICIER ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SOUPLE.....	108
I/ PROFILS DES RÉPONDANTS	109
1. <i>Situation professionnelle des policiers</i>	109
2. <i>Situation privée des policiers répondants</i>	111
II/ UN ÉQUILIBRE ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE.....	115
III/ UN SENTIMENT DE SOUTIEN ORGANISATIONNEL.....	121
IV/ ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE DANS LA POLICE : UN USAGE FRÉQUENT DES DISPOSITIFS.....	126
1. <i>Usage et légitimité des dispositifs d'ATF dans le milieu policier</i>	127
2. <i>Un droit est un droit dans l'univers professionnel policier</i>	133
V/ PRISE EN CHARGE DE L'ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE DANS LA POLICE : ARRANGEMENTS ET DIPONIBILITÉ.....	137
1. <i>La règle de l'arrangement</i>	138
2. <i>La réciprocité comme condition à l'arrangement : la disponibilité</i>	141
VI/ STRATÉGIES POLICIÈRES CONSCIENTES ET INCONSCIENTES FACE À L'ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE	147
1. <i>Les stratégies conscientes et inconscientes</i>	147
a- Les petits gestes du quotidien	148
b- Le secret ou les coulisses de la profession.....	150
2. <i>La part des choses ou la « régulation de l'affect »</i>	152
VII/ CONCLUSION : UNE RÉGULATION DE L'ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE CONCILIANTE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL POLICIER.....	156

CHAPITRE VI

DES RAPPORTS À LA PROFESSION DIFFÉRENCIÉS, QUELLES INCIDENCES SUR L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE ?	160
I/ LE CHOIX DE LA POLICE ; L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION	161
1. <i>Pourquoi avoir choisi d'être policier ?</i>	161
a- Le choix de la police par opportunité.....	163
b- Le choix de la police parce qu'ils en rêvaient dans leur enfance.....	163
c- Le choix de la police parce qu'ils étaient « prédisposés ».....	164
2. <i>Des observations qui corroborent différentes « entrées » dans la profession</i>	169
II/ UNE DIFFÉRENCIATION DANS LES PARCOURS POLICIERS ET DANS LA GESTION DE L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.....	171
a- L'effet de l'ancienneté et de la position dans le parcours professionnel.....	172
b- Des parcours et des motivations qui varient selon le service	173
c- Une différenciation des parcours policiers selon le sexe	175
III/ UNE DIFFÉRENCIATION DANS LE RAPPORT À LA PROFESSION DE POLICIER.....	177
1. <i>La satisfaction par rapport à leur profession</i>	177

2. <i>Un investissement dans le travail important</i>	179
3. <i>Construction d'une typologie des rapports à la profession de policier</i>	181
4. <i>Quatre types de rapport à la profession de policier</i>	188
IV/ RAPPORTS À LA PROFESSION DE POLICIER ET PROBLÉMATIQUE DE L'ARTICULATION DES SPHÈRES ; QUELLE INCIDENCE ?	191
1. <i>Articulation ou épanchements temporels</i>	192
2. <i>Articulation ou tensions mentales entre travail et hors-travail</i>	196
3. <i>Rapports à la profession, logiques de comportements policiers et articulation travail/ hors-travail ; un modèle qualitatif</i>	199
a- Rapport à la profession de type idéaliste et romanesque.....	200
b- Rapport à la profession de type « conciliant ».....	204
c- Rapport à la profession de type réaliste et pragmatique	209
V/ RELATION ENTRE LE RAPPORT À LA PROFESSION ET L'ORGANISATION FAMILIALE OU LA CONCEPTION DE L'UNIVERS FAMILIAL, CONJUGAL, PARENTAL ?	215
VI/ CONCLUSION : QUELLE IMPLICATION DES DIFFÉRENTS RAPPORTS À LA PROFESSION DE POLICIER SUR L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE ?	219
 CHAPITRE VII	
LA DIMENSION IDÉOLOGIQUE LIÉE À LA PROFESSION DE POLICIER OU LA CONSTRUCTION D'UN RÔLE ET L'IMPACT SUR LE HORS-TRAVAIL	223
I/ PRÉSENTATION DE SOI EN TANT QUE POLICIER	224
1. <i>Le mythe du policier ou ce qu'on attend d'eux</i>	224
Une observation participante éclairante.....	227
2. <i>La réalité ou soi derrière le rôle attendu</i>	230
II/ UN SENTIMENT D'APPARTENANCE QUI SE CONSTRUIT DANS L'OPPOSITION	234
1. <i>Les policiers versus « les autres »</i>	234
2. <i>Sentiment d'appartenance au groupe formulé ou exprimé dans l'altérité</i>	237
III/ EMPREINTE LAISSÉE PAR L'APPARTENANCE AU GROUPE PROFESSIONNEL POLICIER	242
1. <i>Une attitude et une vision progressivement plus masculine ou virile</i>	242
2. <i>Une profession qui colle à la peau</i>	251
3. <i>Des perceptions éducatives influencées par la profession ?</i>	254
 CONCLUSION	260
 BIBLIOGRAPHIE	266
 TABLE DES ILLUSTRATIONS	280
 ANNEXES	285

INTRODUCTION

La recherche doctorale sur la profession de policier présentée ici est rattachée à un programme de recherche collective portant sur la problématique de l'articulation travail/famille et sur une comparaison de trois groupes professionnels (infirmiers, assistants-sociaux et policiers¹), envisageant la profession comme un « espace médiateur » et un cadre influençant la façon dont se vit et se gère cette articulation. L'hypothèse directrice était que dans un même contexte institutionnel, indépendamment des caractéristiques individuelles, la manière dont se vit et se régule l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est susceptible de varier d'une profession à l'autre ou d'être partagée par certaines professions et pas par d'autres (voir Fusulier *et al.*, 2011). Pour notre part, nous nous sommes attachée à l'observation et l'analyse du groupe professionnel policier ainsi qu'à sa comparaison avec les deux autres groupes professionnels, en privilégiant une entrée par la sphère du travail et une analyse de l'activité professionnelle.

Initialement, le choix du groupe professionnel policier s'est donc fait dans un souci de comparaison. Relevant d'une activité relationnelle au sein de laquelle les dimensions personnelles, inter-subjectives et éthiques sont fondamentales (Demailly, 2008), cette profession – à l'instar de celle d'infirmier ou d'assistant social – est également souvent renvoyée à son aspect vocationnel, lui-même susceptible d'avoir une influence sur l'investissement pratique, subjectif et émotionnel des professionnels. Ces groupes sont en outre clairement identifiables et véhiculent un sentiment d'appartenance ; ils sont institutionnellement représentés par des associations professionnelles qui défendent leurs intérêts propres ; les modalités pour y accéder et les rapports à la formation et au savoir y sont spécifiques et légalement protégés ; ils sont enfin des lieux de carrière et de socialisation professionnelle à temporalité longue dans un marché fermé. Ces trois groupes présentent dès lors les conditions du développement d'une régulation et d'un ethos professionnels.

Confortée dans notre intérêt pour le groupe professionnel policier, nous avons décidé de lui consacrer notre recherche doctorale. L'analyse de la littérature sociologique relative à la police ainsi que notre progression sur le terrain policier nous montre en effet que cette profession est complexe et singulière à maints égards et que son analyse revêt un intérêt tant sur le plan de la sociologie des professions ou de la sociologie du travail que dans sa confrontation avec la problématique de l'articulation travail/famille.

¹ Par convention pragmatique et arbitraire nous désignons ces professionnels par le masculin ; ceci s'applique également dans la suite de notre texte ou nous désignons toujours « les policiers » au masculin afin de ne pas alourdir l'écriture par la spécification « policier(e)s » ou « policier(s)/policière(s) ».

Il s'agit tout d'abord d'une profession enchâssée dans un système fortement organisé au sein duquel se joue une forme d'ambivalence. Si la hiérarchie et la discipline y ont une place certaine, elles n'en sont pas moins compensées par la grande marge de manœuvre, ou la forte autonomie dont disposent les policiers dans leur travail. « Une des constatations les plus surprenantes pour l'observateur néophyte qui [...] s'attend à rencontrer dans l'institution policière un cas type d'organisation bureaucratique, est, au contraire, l'étroitesse du champ de la règle et la subjectivité des pratiques » (Monjardet, 1985a : 396). En effet, Dominique Monjardet met en avant le fait que quelle que soit la densité des prescriptions hiérarchiques et l'intensité de la demande émanant du public, le travail policier réellement effectué est dans une très large mesure le résultat d'un choix opéré par les policiers eux-mêmes : à ce titre, il s'agit d'un véritable travail professionnel. Dans le même ordre d'idées, l'organisation policière fait coexister des procédures (codes de conduites, modes opératoires standardisés, etc.) et une liberté d'action et de décision. Ainsi, dans le milieu policier, il semble bien qu'autorité, hiérarchie, procédures et disciplines soient en interrelations permanentes et étroites avec les relations humaines, les représentations, les idéologies, les relations interpersonnelles et le travail quotidien. Comment ces logiques contradictoires s'agencent-elles dans le travail policier ? De quelle manière vont-elles se répercuter sur la gestion de l'articulation travail/famille ?

Autre caractéristique de ce groupe professionnel, la disponibilité attendue et entendue par les policiers. Nos premiers contacts avec les acteurs semblaient mettre en avant cette disponibilité comme une condition du travail policier. Nos lectures confirment cette idée et montrent que si la disponibilité est en partie déterminée par la dimension normative de la profession, elle est également induite par l'activité policière elle-même ou par la nature du travail : imprévisibilité et indétermination induisent la nécessité d'un engagement individuel, d'un investissement minimum de la personne (Monjardet, 1985a : 405). Mais les activités sont également hiérarchisables et Monjardet montre que l'emploi du temps de l'activité policière est « subjectivement modulable ». « La distinction entre [...] le prioritaire, le négociable et le discrétionnaire apparaît vite tout à fait subjective et conjoncturelle » (Monjardet, 1985a : 394). La conception de la disponibilité peut donc varier d'un policier à l'autre. En revanche, le rythme de travail atypique et soutenu – horaire décalé, travail le weekend – souvent évoqué lorsqu'on fait référence à cette profession, demeure lui, un aspect objectivable du travail policier.

Nous avons également été interpellée par la dimension masculine de la profession : morphologique et symbolique. La faible part des femmes et le modèle de policier viril, donnent en effet à ce groupe professionnel un intérêt particulier lorsqu'il s'agit de questionner le travail et ses limites, l'investissement professionnel et la gestion de l'articulation travail/famille. La masculinité a-t-elle une incidence sur la manière d'exercer son travail ? Peut-on percevoir une gestion de l'articulation travail/famille virile ?

Enfin, un dernier aspect assez spécifique au groupe professionnel et souvent mis en avant en lien d'ailleurs avec sa dimension masculine : la mise en danger de soi, le risque ou la peur. Bien que ne faisant pas partie d'un quotidien policier omniprésent, le danger est néanmoins susceptible de se présenter dans de nombreuses interventions. Les policiers ont conscience de ce risque et c'est la raison pour laquelle la peur fait partie intégrante de leur expérience. La virilité étant à l'honneur dans le milieu professionnel, cette peur reste très souvent recouverte d'un pesant silence qui est néanmoins parlant.

Ces caractéristiques – pour ne citer qu'elles – du groupe professionnel policier et les questions qu'elles soulèvent nous interpellent et mènent à la volonté d'un examen plus approfondi de l'activité policière tenant compte de son rapport avec la sphère privée des policiers. A la fois institution, organisation et profession, nous comprenons que : « La police connaît un mode de fonctionnement original, fondé sur des relations d'interdépendance entre les différentes logiques engagées. La dynamique du système policier s'articule autour de la recherche d'un équilibre entre de multiples intérêts, souvent contradictoires » (De Valkeneer, Francis, 2007 : 19). Ainsi, comprendre le travail policier nécessite l'analyse et la compréhension des processus à l'œuvre au sein du groupe professionnel ; qu'il s'agisse des prescriptions provenant de la hiérarchie, des encadrements plus locaux émanant du chef de brigade ou encore de négociations entre policiers ou des décisions inter-individuelles voire individuelles sur le terrain.

Au-delà d'une connaissance structurelle de la police, il est nécessaire de saisir les mécanismes internes et les logiques individuelles et collectives de l'organisation et des agents. C'est ce à quoi nous nous sommes attachée tout au long de cette étude. S'inscrivant dans le programme de recherche sur la problématique de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, la question de l'articulation demeure une de nos préoccupations².

Ainsi, il s'agit de mener une analyse du travail policier tout en intégrant la question de la gestion de l'articulation travail/famille. L'hypothèse centrale de notre recherche doctorale est que, au-delà des caractéristiques individuelles et des parcours biographiques, la profession de policier met en place des logiques, des mécanismes, des processus qui lui sont propres et qui vont à la fois construire le travail policier – inscrit dans le réseau de relations sociales qui tissent l'ensemble des dimensions de l'unité policière où il s'effectue –

² Précisons à ce stade que parmi les terminologies relatives à la problématique de la conciliation, celle d'articulation travail/famille sera utilisée dans le texte, en référence à la dynamique d'interpénétration des sphères qu'elle évoque, mais aussi suite à la légitimation théorique offerte par Marie-Agnès Barrère-Maurisson quant à l'usage du terme d'articulation : « les sphères, qui sont le support respectif de la vie familiale et de la vie professionnelle, s'interpénètrent. Elles communiquent en partie, se chevauchent, ne sont pas complètement séparées l'une de l'autre. [...] Elles sont articulées les unes aux autres dans le cadre d'une autonomie relative. [...] La logique de structuration de la famille s'articule à celle du travail, en raison de la division du travail ; et les déterminants de l'activité professionnelle s'articulent à ceux de la vie familiale » (Barrère-Maurisson, 1992 : 30).

et influencer la gestion de l'articulation travail/famille sur le lieu de travail. Le milieu policier est un lieu de socialisation qui a ses propres normes de fonctionnement et, au cours de son intégration, l'individu va se positionner par rapport à ces normes et modifier – à des degrés divers – ses attitudes professionnelles et son investissement au travail, ce qui par effet de conséquence interfère avec sa sphère privée.

En vue de « cadrer » et de circonscrire la profession de policier dans un contexte précis, mais aussi en vue de ne pas nous éparpiller parmi la diversité des fonctions, secteurs, et des types d'activités auxquelles renvoie ce groupe professionnel, nous avons choisi de nous pencher sur un niveau particulier de la police belge, à savoir la police locale (mettant ainsi de côté la police fédérale). A partir de là, nous avons procédé à un choix méthodologique mêlant approche qualitative et quantitative. Cette combinaison s'explique par notre volonté de pénétrer dans l'univers, le vécu, les représentations et l'organisation des policiers, et de nous donner les moyens de saisir aussi bien les pratiques professionnelles, les conduites des acteurs et leurs contraintes, que de dégager (statistiquement et qualitativement) les tendances en matière d'expérience professionnelle, de ressenti et de gestion de l'articulation travail/famille à partir de la scène professionnelle. Notre étude s'appuie sur un corpus d'entretiens, sur une enquête par questionnaire ainsi que sur un stage d'observation. La méthodologie et l'opérationnalisation de la recherche doctorale font l'objet d'un premier chapitre, prélude à notre propos.

Le deuxième chapitre vise à offrir un premier regard, théorique, sur notre objet de recherche et sur notre problématique. Si les débats et les controverses sont nombreux quant à la définition de l'objet-même – être policier –, notre volonté d'une approche par la notion de profession ou de groupe professionnel nous semble faire sens. Une revue de la littérature et un examen des différents travaux sociologiques sur le sujet nous permet en effet de considérer les policiers à travers les différents courants de la sociologie des professions mais aussi et surtout d'appréhender cette profession comme un monde social. L'absence d'homogénéité au sein du groupe des policiers ne confère en effet pas moins de crédit à cette approche et ne remet pas en cause l'existence d'une forme d'identité professionnelle policière.

Dans un troisième chapitre, en prolongement de la présentation théorique de la profession policière et de son monde, nous livrons une brève présentation de la police en Belgique, de sa structuration et de son organisation. Une plus grande attention est alors portée à la police locale, objet de notre questionnement, lieu de nos observations. Le cadre décrit, nous précisons notre démarche de recherche notamment en revenant sur les caractéristiques de cette profession et sur l'intérêt d'une mise en perspective de cette dernière avec la problématique de l'articulation travail/famille (ATF). Ce chapitre vise à faire le point sur notre problématique doctorale et explicite nos choix, notre démarche, l'intérêt de notre étude et ses limites.

Ces chapitres posent les balises de la démarche empirique qui suit : une ethnographie du groupe professionnel et du travail des policiers, ainsi qu'une étude de la gestion de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le quotidien professionnel des policiers.

Le cinquième chapitre entame ainsi notre analyse empirique en considérant la manière dont la gestion de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale se dessine dans le groupe professionnel policier. Nous tentons en effet de comprendre comment les policiers gèrent l'ATF, quelles sont les modalités qu'ils mettent en place, les perceptions qu'ils peuvent avoir par rapport à cette problématique, etc. Notre stage d'observation met en évidence les déclinaisons de l'ATF dans le quotidien policier, et permet d'aller plus loin et de livrer une meilleure compréhension de la manière dont les membres de cette profession organisent ou gèrent cette double inscription, sur les deux pans de leur vie quotidienne. Partant ainsi du questionnement à l'origine de cette recherche (l'articulation travail/famille et la médiation professionnelle), ce chapitre tend à mettre en avant à la fois les usages et la légitimité des dispositifs de soutien à la parentalité dans ce groupe professionnel, le sentiment de soutien organisationnel et la perception des policiers par rapport à cette problématique. Il aborde également l'organisation du travail et les stratégies mises en place par les policiers sur le lieu et pendant leur temps de travail pour favoriser une articulation travail/famille non conflictuelle.

Le chapitre suivant vient compléter et nuancer cette vision générale du groupe professionnel policier. Revenant sur les policiers et sur leur parcours, sur leurs motivations à l'entrée dans la profession mais aussi sur leur satisfaction, nous mettons en avant un modèle illustrant les manières de se représenter la profession de policier, et plus précisément, à travers une analyse statistique, les différents rapports à la profession. Nous répondons alors à la question de la relation entre le rapport à la profession et la manière de concevoir l'articulation des sphères : quelle incidence le rapport à la profession de policier a-t-il sur la perception de l'articulation travail/famille?

Enfin, dans un dernier chapitre, nous nous attachons à la dimension idéologique liée à la profession de policier ou au processus menant à la construction d'un rôle professionnel. De quelle manière les policiers se présentent-ils dans leur discours ? Collent-ils au mythe et au rôle du policier tel qu'il est attendu et entendu ou se mettent-ils en scène dans la réalité en présentant les difficultés rencontrées dans le travail et leurs défauts ? Ont-ils le sentiment d'appartenir à un groupe ? Ce dernier chapitre s'engage dans la compréhension de la relation entre l'appartenance à ce groupe professionnel et la vie familiale et privée.

La police est certes un « terrain » difficile, voire qui oppose une résistance au projet de connaître (Brodeur, 1984). L'analyse menée dans cette recherche doctorale tente alors d'offrir une meilleure compréhension de la profession et du travail professionnel ainsi

qu'une appréhension de la manière dont l'articulation travail/famille est gérée et vécue par les policiers dans la sphère professionnelle. Plus qu'à expliquer, nous cherchons à comprendre. Dès lors, cette étude offre une monographie de l'activité policière aujourd'hui, dans son rapport à la problématique de l'articulation travail/famille.

CHAPITRE I

MÉTHODOLOGIE ET OPÉRATIONNALISATION DE LA RECHERCHE

Ce chapitre introductif est consacré à une mise au point de l'opérationnalisation de la recherche ainsi qu'à une présentation des outils méthodologiques nous permettant un examen du groupe professionnel, du travail policier et de la gestion de l'articulation travail/famille dans ce milieu. Notre recherche doctorale articule trois phases empiriques, trois méthodologies complémentaires explicitées dans ces lignes. Une phase exploratoire, dans le cadre de laquelle a eu lieu un premier contact avec le terrain, via la rencontre de personnes ressources, mais aussi la tenue d'entretiens semi-directifs auprès de policiers. Une phase de récolte de données quantitatives, via la distribution d'un questionnaire (nous avons récolté 284) auprès de policiers ayant au moins un enfant entre 0 et 6 ans. Une phase qualitative menée à travers un stage d'observation dans un commissariat de police. Les différentes étapes nécessaires au déroulement du triple travail empirique vont successivement être développées dans ces pages. Enfin, nous terminons ce chapitre méthodologique et prélude à notre étude en soulignant les difficultés auxquelles nous avons été confrontée en tant que chercheure, sociologue, dans ce milieu professionnel.

I/ L'entrée dans le monde de la police ou la négociation de la place du (de la) chercheur(e)

Avant d'en venir à la démarche méthodologique de la recherche doctorale, nous souhaitons brièvement décrire l'étape qui la précède : le contact avec le groupe professionnel et l'entrée dans l'univers policier. Car si le chercheur peut être confronté à certaines réserves de la part des « sujets », objets de son étude, cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit des policiers (ou de la police en général). Le milieu policier étant relativement fermé, il a fallu se plier à l'exigence des autorisations officielles (assez longues à obtenir). L'obtention de ces dernières fut facilitée par nos premiers contacts ainsi que par la preuve et la garantie d'une connaissance préalable du monde policier belge (réforme des polices, structure actuelle, noms des principaux chefs de corps, etc.). Chacune des étapes et des approches empiriques a donc fait l'objet d'un certain nombre de démarches, a posé certaines difficultés et a suggéré quelques réflexions.

1. L'importance des contacts pour gérer l'entrée

L'organisation de la police est très hiérarchisée mais cela comporte un avantage pour l'accès à l'univers professionnel : avoir une personne de contact au niveau de la hiérarchie policière ou au niveau de l'administration de la police permet d'ouvrir la porte de l'organisation et

d'accéder aux professionnels en première ligne. Ces contacts se sont avérés indispensables pour les trois phases de la démarche empirique. Les témoignages de Dominique Monjardet et Geneviève Pruvost – deux auteurs phares dans notre étude – attestant du fait que les policiers soient « peu accessibles », craintifs ou manquent d'ouverture par rapport aux études les concernant, étaient déjà de bons indicateurs. Que ce soit pour aborder des policiers susceptibles d'accepter la participation à un entretien ou qu'il s'agisse de faire passer une enquête par questionnaire, l'approche directe des policiers ou la rencontre de ces derniers un à un et l'attente d'une forme de « promotion » de la recherche en interne ne fonctionne pas. Cela aurait voulu dire une rencontre pour un entretien en dehors des heures de travail (les policiers n'auraient jamais pu accepter de participer à un entretien pendant leur service sans autorisation de leur hiérarchie) et donc peu de volontaires ; cela nous aurait également demandé un exercice de « démarchage » autrement plus compliqué et nous n'aurions certainement pas compté 284 policiers répondants à notre enquête. Dès lors, comment avons-nous procédé³ ?

Au niveau quantitatif, l'intérêt était de toucher le plus de policiers possible dans des zones francophones différentes. Nous avons pris contact avec une instance susceptible de nous appuyer : la Commission Permanente de la Police Locale. « La CPPL est le seul organe représentatif légal au niveau fédéral de et pour les services de la police locale. Comme chaque chef de corps représente son corps, la CPPL représente, au niveau administratif, les 195 zones de police de Belgique. Elle n'est pas une association syndicale ou corporatiste et ne défend aucun intérêt individuel »⁴. Le rôle de cette instance – et plus précisément de la commissaire qui a été la personne de contact au sein de la CPPL – était double : d'une part en tant qu'organe « représentant », ce contact et cet appui a fait office de carte de visite (nous avons contacté les chefs de zones, le service des ressources humaines, les directeurs coordinateurs en précisant que nous étions en contact étroit avec la CPPL, que son accord avait été donné sur le questionnaire, que notre démarche se basait notamment sur les conseils reçus à la CPPL, etc.). D'autre part, son rôle a été de nous guider et de nous conseiller dans le parachèvement du questionnaire (certaines questions n'étant pas adaptées au milieu professionnel policier), mais surtout pour sa passation aux zones de police – et donc aux policiers en première ligne – et sa récolte (une fois les questionnaires complétés, ces derniers se trouvant dans différents commissariats, différentes zones de police du territoire belge francophone). Ce contact et cette entrée par la CPPL a largement facilité la démarche quantitative.

Au niveau qualitatif (entretiens semi-directifs), les personnes à contacter étaient les chefs de zone. Ayant fait le choix d'un pôle urbain pour mener les entretiens dans le cadre de la recherche collective, nous avons pris contact avec le chef de corps de la zone pour lui

³ Chacune des méthodes sera approfondie dans la suite du propos. Il s'agit ici de revenir brièvement sur la gestion de l'entrée dans le groupe professionnel policier, sur les premiers pas de la démarche empirique.

⁴ <http://www.lokalepolitie.be/portal/fr/home.html>

expliquer l'étude menée et notre souhait de rencontrer des policiers pour participer à des entretiens. C'est donc le chef de corps lui-même qui a fait passer le mot au sein de sa zone, diffusé l'information auprès des policiers mais aussi donné à ces derniers l'autorisation de participer à un entretien sur leur lieu de travail et durant leur service. Une personne en charge des ressources humaines nous a par la suite fourni une liste de policiers « intéressés pour un entretien sur la question de l'articulation travail/famille » ; charge à nous de les contacter pour fixer rendez-vous. Ils avaient l'autorisation de participer à cette étude s'ils le souhaitaient. Tout ou presque tout était « en place ».

Pour ce qui est de l'observation, nous avons procédé de la même manière (contact direct avec un chef de corps d'une zone de police – sur les conseils de la personne de la CPPL). Le chef de corps ayant été préalablement invité à diffuser notre questionnaire dans sa zone, était au courant de la recherche menée et a chargé une psychologue exerçant dans la « stress team » d'organiser un rendez-vous. C'est donc cette psychologue qui a servi d'intermédiaire (pour la récolte des questionnaires dans un premier temps, puis pour la définition du projet de stage d'observation dans un deuxième temps). Une fois le projet de stage « défini » (quels services, pour quelles raisons, combien de temps, etc.), nous avons rencontré le chef de corps pour le lui soumettre, lui expliquer notre démarche et décider de certaines conditions (l'anonymat, les précautions à prendre, etc.). L'accord du chef de corps marque l'entrée dans l'organisation policière ; seule son autorisation compte. Il s'agit du moins de l'autorisation officielle, car nous avons constaté que suite à l'entrée dans l'organisation, il faut entrer dans le groupe professionnel.

2. De bonnes relations pour de bonnes informations ?

Une fois « entré », une fois face au policier, comment acquérir sa confiance ? Cette question revêt une importance particulière s'agissant d'aborder le stage d'observation. La démarche quantitative n'impose pas de contact direct avec les policiers et fait donc l'impasse sur la dimension relationnelle. Une approche par entretiens semi-directifs demande certes au chercheur d'adopter une attitude d'ouverture, d'accueil de l'information, mais un certain cadre subsiste (la contrainte du temps, la grille d'entretien, l'enregistreur). Lors d'une observation *in situ*, la dimension relationnelle prime. De la qualité de la relation entre les policiers et le chercheur dépendent peut-être un peu les informations recueillies, les observations effectuées et les analyses qui vont suivre. Mais cette qualité de relation a également, il faut l'admettre, une incidence directe sur le chercheur lui-même, amené à passer plusieurs semaines dans cet environnement. Dès lors, la question de l'immersion dans le milieu policier et de la place ou la position du chercheur prend tout son sens.

La police est un champ complexe (avec des acteurs divers, de nombreux espaces) qui offre une faible visibilité aux personnes extérieures (les acteurs souhaitant se protéger du

jugement externe à la profession), et dès lors assez peu connu de l'intérieur⁵ par des non-policiers. Nous avons débuté notre stage d'observation sans préparation préalable (si ce n'est une connaissance théorique sur l'organisation et l'institution), sans attentes et sans expectative.

La première difficulté a été de faire face au stress et à la désorientation dus à la situation même de chercheuse dans un milieu peu connu, voire inconnu et qui plus est, policier. Doctorante en sociologie, nous avons « débarqué » dans un univers assez éloigné du nôtre et relativement loin de ce à quoi nous étions jusque-là habituée. Un univers chargé en attitudes et comportements virils tout d'abord. Nous l'expliquerons dans la suite mais l'image ou l'idée du policier viril n'est pas un mythe. Si cette présentation ou ce rôle s'estompe au fil des contacts et au moment où une relation s'établit avec les policiers, elle est de prime abord extrêmement présente et peut être déstabilisante. Entre l'agressivité et l'autorité, entre le paternalisme et le machisme, l'attitude des policiers au début de notre stage nous renvoie à un type de rapport à l'autre peu expérimenté jusqu'ici. Etablir une relation demande donc au chercheur de dépasser les premiers ressentiments. A cela s'ajoute la masculinité de l'univers. Cela peut sembler anodin mais nous n'avions jusque-là que peu été confrontée à des situations sociales (s'agissant de journées entières, à savoir 12 heures consécutives) impliquant 90% d'hommes (qui plus est incarnant une autorité, portant un gilet pare-balles, une arme, etc.), en tant qu'individu et en tant que chercheuse. Enfin, l'effet de groupe ne fait que multiplier ces impressions (seule face au groupe). La conjugaison de ces deux éléments à laquelle s'ajoute l'effet de groupe, si elle peut sembler quelconque, a néanmoins contribué à une certaine déstabilisation lors de l'intégration du groupe professionnel. Il nous fallait trouver l'attitude adéquate à adopter : ne pas trop s'effacer devant les policiers, ne pas s'offusquer de certains comportements, trouver sa place au sein du groupe.

La deuxième difficulté a été de dépasser nos appréhensions pour créer une relation avec les policiers. Nous avons dès lors opté pour une attitude discrète, aussi ouverte que possible, sans pour autant être ignorée. Lors d'une observation *in situ*, le sexe et le genre des chercheurs ont une incidence ; cette dernière est très présente lorsque l'objet de recherche est la police et que le chercheur est une femme. La solution que nous avons mise en place a été la suivante : l'adaptation de notre genre aux réalités du terrain et aux policiers et policières. Nous avons adopté un genre féminin minimal en effaçant certains signes extérieurs suggérant « trop de féminité » (pas de jupe/robe ; pas de talons ; pas de bijoux ; très peu de maquillage et les cheveux attachés) pour ne garder que le strict minimum. Pour ce qui est en revanche de notre supposé jeune âge, de notre timidité et de notre air candide, nous en avons parfois joué, estimant que cela pouvait faciliter l'instauration d'une relation

⁵ Du moins en Belgique, sous l'angle de la sociologie. En France, les études sur la police (et nombreuses avec une observation directe de commissariat, suivis de patrouilles, etc.) sont relativement nombreuses.

de confiance. L'idée était d'essayer autant que possible de se fondre dans le groupe. Cette discrétion physique s'accompagnait d'une discrétion comportementale et donc d'une certaine ouverture. Nous avons ainsi évité de nous offusquer face aux plaisanteries et autres lourdeurs de certains policiers. La règle que nous nous étions fixée était le sourire. Mais l'ouverture signifiait aussi accueillir certaines propositions de missions (un policier est venu nous proposer de participer à un entraînement de tir et de tirer nous-même), certains points de vues (aussi différents soient-ils des nôtres), tolérer certains discours et même certaines actions. Il s'agissait, au nom de la neutralité, de dissimuler ses émotions et ses opinions : « Dans la mesure du possible, les chercheurs en terrain policier doivent faire abstraction de leurs positions citoyennes pour ne pas perturber le cours des événements et pour continuer à entretenir des relations courtoises avec des individus qui perturbent leur éthique, en assumant toutes les conséquences de cette position complice » (Pruvost, 2007c : 142). Nous avons aussi dans la mesure du possible tenté tout au long de ce stage d'observation de cacher nos doutes, nos faiblesses et surtout lorsque nous étions déstabilisée. Un certain jeu de rôle a alors parfois semblé s'installer. « L'interférence de l'observateur est à double face. Elle modifie le comportement du policier, mais en retour elle influence tout autant celui de l'observateur qui tient à être jugé sur le plan professionnel et individuel et à être accepté » (Chauvenet & Orlic, 1985 : 460). D'une certaine façon, observer les policiers, c'est également adopter un rôle. Et ce rôle doit répondre aux exigences du terrain. Ainsi, tout en restant aussi neutre que possible, il nous semblait important de ne pas nous effacer complètement face au groupe. Lorsque nous avons eu le sentiment d'être testée par les policiers, nous avons fait face et adopté un comportement plus résistant, attitude qui nous paraissait la plus adéquate sur le moment. Le retour positif que nous en avons eu nous a conduit à adopter cette position : « être discrète mais ne pas se laisser faire », jusqu'à la fin du stage. Il semble donc que ce soit par une attitude à la fois mesurée, ouverte (sans jugement, avec de l'humour, etc.) mais assez franche que nous avons gagné la confiance des policiers.

Enfin, signalons que certains moments dans le quotidien professionnel des policiers nous ont semblé plus propices à la mise en place d'une relation de confiance, comme les moments entre le travail et le hors-travail, dont les pauses collations font partie. Certaines discussions plus personnelles ont eu lieu dans ces intervalles. Mais aussi les services de nuit, et les fins de services de nuit ; lorsque la fatigue est présente, les policiers ont davantage tendance à baisser la garde et à se livrer (il en va de même pour le chercheur d'ailleurs). Une relation plus franche semble également s'instaurer lors de moments plus intenses ou moins ordinaires dans l'activité professionnelle ; c'était ainsi le cas au moment d'une enquête pour disparition puis meurtre, ou suite à une interpellation chaotique, etc. Partager l'action policière lorsque celle-ci sort de l'ordinaire ou est sous-tension implique une plus grande acceptation du chercheur.

Si pour accéder aux policiers il convient de jouer le jeu de la sociabilité policière, il convient également de savoir, comme l'expriment Chauvenet & Oteau, et Pruvost, que le chercheur ne sort pas complètement indemne de ce terrain. A mesure que notre rapport à l'objet évolue, nos perceptions changent également. Voyant là un éventuel danger pour notre intégrité, le besoin de distance, de prise de recul avec les événements humains pris en charge par les policiers, s'est fait sentir. L'assimilation rapide et presque totale à la vie policière peut éventuellement être difficile au niveau émotionnel.

II/ Différentes méthodes appliquées à notre recherche

Le choix d'une approche de recherche se fonde sur plusieurs éléments, dépendant de la problématique, de la nature de la question, des objectifs de recherche, mais aussi du contexte et de l'objet même de l'étude. Cette étude doctorale sur le groupe professionnel policier s'inscrit tout d'abord dans le cadre d'une recherche collective plus large (sur la médiation professionnelle et l'articulation travail/famille avec la confrontation de trois professions) et est donc tributaire d'une partie de sa méthodologie. Elle s'appuie sur trois démarches : enquête par questionnaire, entretiens semi-directifs et observation. Nous avons dans un premier temps procédé à une revue de la littérature et une analyse documentaire en vue de circonscrire l'institution police, sa dimension organisationnelle ainsi que ses caractéristiques professionnelles et de mieux comprendre la structure du corps. Cette première étape consistait également en une série de rencontres et d'entretiens avec différentes personnes qualifiées de « ressources » (en raison de leur statut hiérarchique ou de leurs compétences au sein de l'institution) susceptibles de nous renseigner sur le mode d'organisation de la police, sur les législations, les droits en vigueur en matière d'ATF, mais aussi de nous guider à travers la phase de récolte des données. Cette approche est primordiale et nécessaire avant toute confrontation avec les policiers en poste et afin de se lancer dans l'analyse à proprement parler.

1. Méthode « quantitative » ; élaboration et analyse de l'enquête par questionnaire

S'appuyant sur notre étude documentaire et sur des entretiens exploratoires⁶, notre équipe a pu élaborer un questionnaire⁷ basé sur un modèle identique (afin de rencontrer l'objectif de comparaison inter-professions) et adapté à chaque groupe professionnel, dont celui des

⁶ Voir deuxième point.

⁷ Je tiens à ce stade à remercier vivement David Laloy et Bernard Fusulier pour cette étroite et fructueuse collaboration, pour ces heures de réflexion et pour le résultat. Je tiens également à remercier Jacques Marquet et Nathalie Burnay pour leur relecture, leurs conseils avisés et d'une manière générale, leur aide pour l'élaboration du questionnaire. Enfin, je remercie vivement Mme Corinne Yde de la CPPL pour sa lecture attentive, ses suggestions et son aide tout au long de cette enquête et de cette récolte de données quantitatives.

policiers. Les questionnaires ainsi conçus ont alors été soumis aux trois types de professionnels (infirmiers, assistants-sociaux et policiers), parents d'au moins un enfant âgé de 0 à 6 ans, en vue d'interroger la médiation professionnelle et son influence sur la manière de concilier travail et famille (usage des congés, légitimité accordée aux dispositifs, sentiments se rapportant à la conciliation des deux sphères, etc.). A travers nos batteries de questions, nous avons tenté de faire ressortir les modes de régulation des professions, les organisations du travail, les usages des dispositifs de soutien à l'articulation travail/famille par les professionnels, la manière dont cet usage est perçu, la façon dont ils organisent leur vie privée et vivent à la fois leur implication professionnelle et leur implication familiale, etc. Menée entre 2008 et 2009, cette enquête a récolté un échantillon de 850 travailleurs, parents d'au moins un enfant de 6 ans, dont 242 assistants-sociaux, 314 infirmiers et 284 policiers.

a- Elaboration et passation du questionnaire

La récolte des questionnaires, mais aussi leur distribution, ont fait l'objet d'une longue négociation. La population policière étant assez difficile à toucher, nous avons dû fonctionner par opportunités et par étapes successives. Nous abordons ici le cas qui nous concerne, à savoir la police (le contact avec les infirmiers et les assistants sociaux concernant surtout la recherche collective), mais signalons que l'approche de chaque groupe professionnel a donné lieu à une large étude et à plusieurs tractations.

Pour le groupe professionnel policier, nous avons été amenée à rencontrer différentes personnes pour finalement obtenir l'appui et les conseils d'une responsable au sein de la Commission Permanente de la Police Locale. Comme mentionné précédemment, cette personne a été d'un soutien solide pour la teneur du questionnaire (la formulation de certaines questions, l'identification de certaines incohérences ou carences etc.), mais également pour sa diffusion et sa récolte⁸.

Le problème qui se posait alors concernait l'absence d'une base de données claire et complète concernant l'ensemble de la Police Locale et de ses membres (cela existant en revanche pour la Police Fédérale), et donc le difficile « échantillonnage ». Chaque zone de police connaissant une certaine autonomie, elle a la liberté de mettre en place (ou au contraire de ne pas le faire) une base de données regroupant les renseignements concernant les membres de son personnel. En l'absence d'un tel support, il était impossible de retrouver nous-mêmes les policiers – parents – concernés par l'enquête. Le contact et l'autorisation du chef de corps des zones de police et sa participation devenait dès lors nécessaire pour entrer en contact avec les policiers membres du cadre opérationnel mais

⁸ En outre, mentionner ce contact et les accords préalables avec cette instance a certainement encouragé la participation de certains chefs de corps à l'enquête.

aussi pour la distribution du questionnaire. Sur conseils de cette personne de la CPPL, nous avons donc distribué le questionnaire⁹ à l'ensemble des chefs de corps des zones de police francophones (et bilingues si on compte la région de Bruxelles-Capitale), charge à eux de le distribuer à leurs membres du personnel concernés ou de le mettre à disposition des policiers s'estimant concernés par la problématique. Un premier biais intervient ici : le chef de corps peut être considéré comme un filtre ; ceux favorables à l'enquête seraient enclins à diffuser le questionnaire, ceux défavorables ne donneraient pas de suite à notre demande. Cette option de passation étant néanmoins la seule possible et envisagée, nous sommes restée sur notre position.

Une fois le questionnaire complété, les policiers pouvaient directement le transmettre à leur Directeur Coordinateur respectif¹⁰. Les « DirCo », personnes relais entretenant des contacts réguliers avec les autorités policières administratives mais aussi avec les responsables des services de police locale – chefs de corps – de leur arrondissement judiciaire, avaient préalablement été contactés et informés de la mission. Les questionnaires complétés ont ainsi pu circuler par courrier interne pour être regroupés dans chaque arrondissement judiciaire. Cela permettait d'une part au personnel de police de ne pas transmettre de données directement à leur chef de zone et nous permettait d'autre part de limiter les déplacements (et donc les coûts) à un point, un fief, pour les questionnaires émanant de différentes zones de police. Une date avait été fixée pour mettre fin à l'envoi des questionnaires auprès des Directeurs Coordinateurs et pour amorcer notre propre récolte de ces derniers. Au terme de cette étape, nous comptons 294 questionnaires¹¹.

Notre démarche de collecte ne garantit pas une représentativité à l'échelle de la population ciblée dans la profession. Le seul indicateur, qui plus est approximatif, du degré de représentativité pourrait être celui de la répartition par sexe : notre échantillon de policiers comprend 79% d'hommes, ce qui semble assez proche de la représentativité de la population policière. Un rapport sur les données morphologiques de la police en 2002, fait état d'une proportion de femmes inférieure à 20% dans le milieu policier : « On constate d'emblée que les hommes restent plus que majoritaires au sein du personnel opérationnel

⁹ Ce dernier était précédé d'une lettre présentant le projet de recherche et motivant l'intérêt d'une participation des policiers.

¹⁰ « Au niveau des arrondissements judiciaires, à côté de la Police judiciaire fédérale, existent également des directions de coordination et d'appui déconcentrées. Ces directions de coordination et d'appui déconcentrées, au nombre de 27, sont dirigées par un directeur coordinateur. Celui-ci occupe, avec le directeur judiciaire, une place importante dans le système policier en matière de fonctionnement policier intégré. Sa fonction charnière se manifeste, entre autres, sur le plan de l'approche des phénomènes de sécurité, **de l'organisation du flux d'information de police administrative au niveau de l'arrondissement, de la collaboration interzonale entre les zones de police** et du fonctionnement du centre d'information et de communication provincial (CIC). La réalisation concrète des tâches se fait par arrondissement en tenant compte de la spécificité de chaque arrondissement. Le directeur coordinateur dispose ainsi d'une large autonomie afin d'adapter le fonctionnement de sa direction à la réalité de l'arrondissement » : http://www.polfed-fedpol.be/org/org_cg_sca_orga_fr.php

¹¹ Les données de ces questionnaires ont par la suite été encodées et puis nettoyées. Nous tenons à ce stade à remercier vivement Willy Tabordon et son équipe ainsi que Bernard Masuy pour le travail effectué.

de la police locale : en effet, ils constituent, au niveau national, 88,07% du cadre réel opérationnel de la police locale (soit 23.823 hommes pour 3.227 femmes). Cette proportion, calculée pour l'ensemble du territoire du Royaume, subit toutefois des variations selon le cadre auquel appartient le membre du personnel »¹². En outre, ces dernières années, il semble bien qu'il y ait un certain renforcement du personnel féminin dans la profession, encouragé à s'engager dans le métier. Cependant, en dépit de l'objet de notre enquête (nous craignons que la problématique-même de l'articulation travail/famille motive davantage les policières), nous estimons avoir une distribution policiers/policières pertinente.

Ayant fait part des taux de réponse et de la distribution observés à nos contacts au sein de la police et de la CPPL, nous avons obtenu une forme d'aval : « Une quarantaine de zones sur un peu plus de 70, c'est un bon résultat (celui que nous obtenons nous-mêmes lors de questionnaires envoyés aux zones) »¹³. Enfin, après un premier dépouillement, les premiers tris à plat et la confrontation de ces observations avec les personnes références, nous postulons de la représentativité des réponses obtenues (tout en sachant que d'autres analyses qualitatives allaient compléter ces premières données).

b- Le questionnaire et l'analyse des données

Abordant en priorité la problématique de l'articulation travail/famille, ce questionnaire s'est construit en prenant en compte les variables dites classiques (celles que l'on retrouve dans la littérature sociologique sur le sujet – Fusulier, 2003 ; Tremblay, 2004, 2005 ; Barrère-Maurisson, 2003). Ainsi, une attention particulière fut accordée au niveau organisationnel et professionnel (la taille de la zone, le secteur d'activité, les dispositifs d'articulation travail/famille existants, le soutien organisationnel par rapport à ces derniers, le soutien informel au sein de l'organisation, etc.), mais aussi à la situation privée (situation matrimoniale, nombre d'enfant(s), partage des tâches avec le conjoint, etc.), cette dernière jouant un rôle important car posant les conditions-mêmes de l'articulation vie professionnelle/vie familiale (en fonction de la situation parentale, conjugale, financière et du soutien dont peut bénéficier l'individu).

Le questionnaire se découpe en 9 parties, à savoir les études et les formations des répondants ; la situation d'emploi actuelle ; le cadre organisationnel et le temps de travail actuels ; la situation privée ; l'organisation familiale ; l'expérience et la conception de l'engagement professionnel ; la conception de l'engagement conjugal et parental ; l'articulation vie professionnelle et vie familiale ; les caractéristiques sociodémographiques

¹² Morphologie de la police locale : Les zones de police. Aperçu général des données au 31-12-2002.

¹³ Réponse de notre contact à la CPPL lors de l'annonce des résultats de l'enquête.

des répondants. Il comporte en outre 81 questions. Abordons quelque peu les grands thèmes de ce questionnaire¹⁴.

⇒ *La situation professionnelle des policiers*

La situation professionnelle des policiers nous intéresse à deux niveaux. Dans un premier temps, il s'agit de percevoir les conditions d'exercice de la profession ; cela ne renvoie alors pas tant au type de contrat (les policiers sont des fonctionnaires nommés à titre définitif) mais plutôt au secteur d'activité (intervention, quartier, etc.), aux horaires effectués, à la rémunération, au niveau hiérarchique, etc. Mais c'est aussi des variables telles que le lieu de travail ou la taille de la zone qui ont leur intérêt car la mise en place de mesures institutionnelles facilitant l'articulation travail/famille ou travail/hors-travail est plus courante dans les grandes organisations du secteur public (Dex & Smith, 2002 ; Den Dulk, 2001) que dans les petites, davantage caractérisées par des arrangements flexibles pratiqués de manière informelle (Dex & Scheibl, 2002) (Laloy, 2011 : 86). Pour ce qui est du temps de travail ou de la proportion de femmes dans la police et de leur présence à des postes de responsabilité (également des éléments importants ayant une influence sur l'attitude des organisations vis-à-vis de l'articulation travail/famille de leurs employés), les questions sont moins là pour attester que pour quantifier. Dans un deuxième temps, la situation professionnelle des policiers est examinée sous l'angle de l'engagement dans la profession, de l'investissement temporel et émotionnel, de la motivation à l'origine du choix professionnel, etc. Ces différentes variables peuvent ainsi nous permettre de dessiner les contours de certains profils policiers en plus de les quantifier.

⇒ *Le soutien organisationnel*

Parallèlement à la mise en place de mesures officielles facilitant l'articulation entre les sphères privée et professionnelle, c'est bien l'attitude des dirigeants ou des supérieurs directs par rapport à cette problématique qui semble jouer un rôle. « Les univers professionnels ont des modes de régulation, des logiques de fonctionnement et des cultures qui ne sont pas nécessairement favorables à l'utilisation des mesures institutionnelles et aux initiatives extralégales » (Fusulier *et al.*, 2008 : 25). Mais sans dispositifs formels en place, une organisation peut néanmoins faire preuve de sensibilité en la matière. Cela se traduira alors davantage par des logiques et des dynamiques internes à l'organisation et entre ses membres (arrangements informels) ; d'où notre intérêt pour le sentiment de soutien vis-à-vis de la question de l'articulation travail/famille dans le questionnaire.

⇒ *La sphère privée et parentale*

C'est ici le deuxième pan de notre problématique et les indicateurs que nous allons pouvoir tirer des questions posées sont donc essentiels pour l'analyse qui va suivre. Tout d'abord,

¹⁴ Nous nous référons ici en grande partie à la thèse de David Laloy dans laquelle il livre une très bonne synthèse de l'élaboration du questionnaire.

relativement à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, il s'agit d'aborder le soutien du conjoint, de la conjointe, les principes éducatifs, mais aussi de manière plus large les relations d'entraide au sein du couple, la fréquence de participation à diverses tâches domestiques, l'idée du couple, etc.

Une fois ces données récoltées et encodées, nous avons principalement travaillé par tri à plat et tri-croisés, opérant un test de significativité sur les fréquences. Dans la dernière partie (chapitre VI) de cette recherche doctorale, nous nous livrons à une analyse statistique plus poussée (analyse en composante principale et analyse factorielle) ; la démarche y sera explicitée.

c- Les profils socio-démographiques des policiers ayant répondu au questionnaire¹⁵

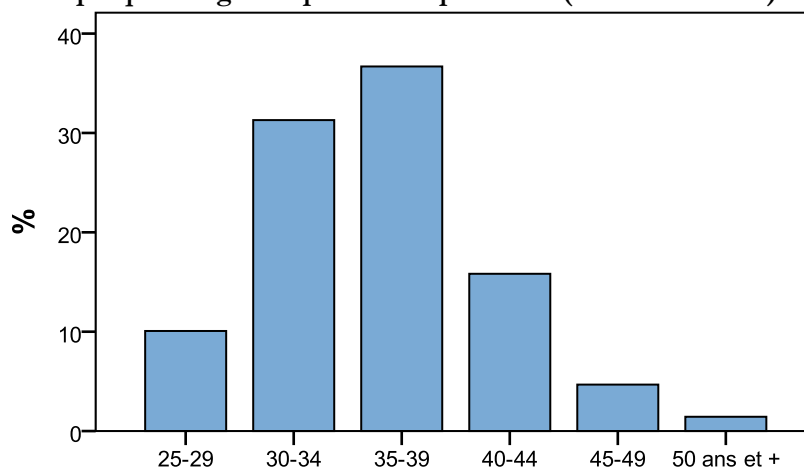
Les questionnaires récoltés proviennent de 33 zones de police. Ces derniers ont donc été administrés par l'intermédiaire des chefs de corps (une demande de participation à l'enquête avait préalablement été adressée à tous les chefs de zones francophones et bilingues) chacun d'eux étant libres de diffuser le questionnaire à leurs membres du personnel concernés. Signalons donc une fois encore que les données proviennent des zones où la direction a accepté de participer, était plus réceptive à la problématique.

La répartition sexuée retrouvée dans notre échantillon (79% d'hommes contre 21% de femmes) est intéressante car nous craignons une surreprésentation des femmes répondantes. Or, si la question a effectivement fait écho chez les policières, elle n'a pas laissé les policiers indifférents. La proportion d'hommes ayant répondu reste relativement proche de la répartition sexuée que l'on retrouve dans la police belge. Selon les sources disponibles¹⁶, on compte en effet entre 14% et 17% de femmes dans la police. Mais conformément à la thématique de recherche et en cohérence avec la population visée, l'échantillon est majoritairement constitué de répondants entre 30 et 39 ans (68%) ; 22% ont 40 ans et plus et 10% ont moins de 30 ans.

¹⁵ Ces quelques lignes rapportent les informations saillantes relatives aux profils socio-démographiques ; un portrait plus détaillé concernant les conditions d'emploi, la situation professionnelle ou la situation conjugale intervient plus loin dans notre développement.

¹⁶ Données issues de la publication de la morphologie de la police locale en 2006, disponible sur www.infozone.be; ou de « profession en Belgique suivant le sexe en 2008 », disponible sur www.statbel.fgov.be/fr.

Graphique 1. Age des policiers répondants (classes de 5 ans)



Nous sommes donc face à une population relativement jeune (étant donné le thème de notre enquête, les policières sont proportionnellement plus jeunes que les policiers ; elles ne sont que 8,6% à avoir plus de 40 ans). Par effet de conséquence, près de 51% des policiers ont moins de 11 ans d'ancienneté et seuls 6,4% ont plus de 20 ans.

Tableau 1. Ancienneté des policiers selon le sexe, (N= 277 et %) Chi² = .000

		Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
Moins de 5 ans	Effectif	34	19	53
	% Sexe	15,5%	33,3%	19,1%
Entre 6 et 10 ans	Effectif	65	24	89
	% Sexe	29,5%	42,1%	32,1%
Entre 11 et 15 ans	Effectif	71	13	84
	% Sexe	32,3%	22,8%	30,3%
Entre 16 et 20 ans	Effectif	33	1	34
	% Sexe	15%	1,8%	12,3%
Plus de 20 ans	Effectif	17	0	17
	% Sexe	7,7%	0%	6,1%
Total	Effectif	220	57	277
	% Sexe	100%	100%	100%

Le niveau de qualification est quant à lui, pour la majorité des policiers, équivalent au niveau secondaire supérieur (67%) ; près de 30% des policiers ont suivi l'enseignement supérieur (de type court, long ou universitaire). Seuls 3% des répondants ont un niveau de qualification inférieur (primaire et secondaire). Au niveau de l'origine sociale des répondants, nous constatons que près de 26% proviennent d'un milieu social où le père et la mère ont un niveau d'étude secondaire supérieur, dans près de 20% les deux parents ont un niveau secondaire inférieur et enfin dans près de 10% les deux parents ont un niveau d'enseignement supérieur. 41% des policiers ont une mère qui a un niveau d'étude secondaire supérieur et 45% ont un père qui a également ce niveau de qualification.

En ce qui concerne à présent la situation familiale, nous constatons que la grande majorité des répondants vit en couple (88%), 8% affirmant vivre seul. Les femmes sont plus fréquemment en situation de monoparentalité que les hommes. Le nombre d'enfants des

répondants excède assez rarement deux : ils sont 19,2% à en avoir trois ou plus. Ils sont en revanche 40,2% à avoir un enfant et 40,6% à en avoir deux. En outre, seuls 5,5% des policiers déclarent avoir également une personne adulte à charge.

Enfin, remarquons que 15,5% des policiers signalent avoir un conjoint qui exerce la même profession (et près de 40% ont d'ailleurs une personne dans leur entourage qui est policier). Une distinction apparaît selon le sexe du répondant, puisque parmi les policiers qui affirment que leur conjoint exerce la même profession, 51% sont des femmes (alors que leur proportion dans l'échantillon n'est que de 21%).

2. Méthode « qualitative » ; entretiens semi-directifs

Conjointement à la réalisation du questionnaire, nous avons mené 12 entretiens semi-directifs auprès des membres du personnel de la police locale¹⁷. Il s'agissait initialement d'entretiens exploratoires. Pour accéder à ces professionnels, nous devions au préalable faire une demande officielle afin d'obtenir l'autorisation des supérieurs hiérarchiques et surtout du/des Chef(s) de corps. L'entrée organisationnelle fut alors également privilégiée pour les deux autres groupes professionnels (CPAS, hôpitaux). A ce stade, nous devions répondre à des questions basiques mais non moins épineuses : A qui nous adresser pour cette autorisation ? Quelle(s) zone(s) de police choisir ? Et comment justifier ce choix ? L'idéal pour la recherche collective était que les trois groupes professionnels partagent un même territoire (favorisant de la sorte un meilleur contrôle de l'effet du contexte local en vue de la comparaison inter-professionnelle). S'agissant de porter notre attention sur des professionnels en *front-line*¹⁸, il nous semblait important dans un deuxième temps que ces professionnels exercent dans une métropole urbaine (supposant plus de contacts avec la population). A ce stade, c'est la parution dans le journal *Le Soir* de l'interview d'une chef de zone de police d'un pôle urbain qui a dirigé notre choix et notre requête¹⁹. La chef de corps en question abordait en effet son statut de femme, qui plus est chef, à la police mais aussi les difficultés à concilier les sphères privée et professionnelle. Nous avons directement contacté la chef de zone en lui expliquant la recherche menée et en lui faisant part de notre souhait de rencontrer des policiers en première ligne afin de mener un entretien. Sa réponse fut non seulement positive mais enthousiaste, l'articulation travail/famille représentant selon elle une difficulté majeure pour les policiers. Cet « obstacle » officiel levé, les portes du monde policier semblaient bien s'ouvrir avec une certaine facilité²⁰.

¹⁷ D'autres entretiens ont été effectués avec les personnes dites « ressources » telles qu'un responsable d'un syndicat de police, une responsable de la CPPL, une chef de corps, etc., mais ils n'entrent pas en compte dans l'analyse qualitative.

¹⁸ Nous souhaitions en effet rencontrer des professionnels, policiers, sans responsabilité d'équipe et ayant des contacts avec le public.

¹⁹ Ce choix géographique s'est également reporté pour les entretiens des deux autres groupes professionnels.

²⁰ Nous avons en effet été en contact avec un professionnel chargé des ressources humaines de la ZP qui nous a transmis une liste des policiers répondant à nos exigences (membre du cadre opérationnel, en « front-

a- La grille d'entretien

Partant de l'hypothèse d'une médiation professionnelle entre le contexte institutionnel qui véhicule un référentiel normatif et prescriptif d'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et les comportements individuels, notre approche se voulait donc compréhensive dans le sens où il s'agissait avant tout de saisir le « monde vécu des policiers ». La thématique de notre questionnement auprès des policiers portait ainsi sur :

- *leur rapport au travail* : il s'agissait tout d'abord d'appréhender le type de travail effectué par le policier, ses missions, ses objectifs, etc. Nous visons la compréhension de la nature du travail, des compétences mobilisées, la place de la dimension relationnelle, pour dans la suite interroger le policier sur la satisfaction par rapport à ces tâches, sur la valeur accordée au travail dans sa vie. Nous souhaitons percevoir le degré d'importance accordé par la personne au travail comparativement à sa sphère privée (famille, enfant(s), couple, amis).
- *leur rapport à la profession* : en permettant au policier d'expliquer son parcours, le choix des études et de la profession, nous cherchions à entrevoir les raisons qui l'ont mené à choisir sa profession, ce qui a motivé ses choix. Mais aussi les objectifs que l'individu se fixe à travers sa profession. Considère-t-il sa profession de policier comme l'endossement d'un rôle social et dans ce cas, quel est ce rôle ?
- *leur rapport à l'organisation* : à travers cet axe, nous souhaitons laisser le policier s'exprimer sur l'organisation police, l'institution policière. Se sent-il engagé dans l'organisation ? Est-il investi ? Est-il satisfait ? Il s'agissait de percevoir de quelle façon la personne se situe par rapport à sa zone de police, sa hiérarchie, mais aussi toute l'institution. Il s'agissait également de se renseigner sur les conditions et l'ambiance de travail ainsi que sur le soutien organisationnel par rapport à la problématique de la conciliation.
- *leur rapport à la famille* : avec cet axe, nous souhaitons connaître et comprendre la situation familiale de l'individu interrogé, mais aussi l'importance qu'il accorde à cette sphère. A travers des questions concernant son expérience de la parentalité, ses projets familiaux, ses souhaits, sa satisfaction, nous tentions de percevoir ce que nous nommons le rapport à la famille. Il s'agissait également d'interroger son investissement dans la gestion des tâches domestiques et de connaître et comprendre les modalités d'organisation au sein de sa famille.
- *leur rapport à l'articulation travail/famille et en particulier aux dispositifs institutionnels* ; nous basant sur cet axe thématique, nous posions au policier les questions relatives à la naissance de son enfant. Avait-il fait usage d'un congé ? Lequel ? Qu'en était-il de sa compagne/son compagnon ? Comment cela avait-il été interprété au sein de la zone de police ? Il s'agissait de décortiquer la manière dont la conciliation vie

line », parent d'au moins un enfant âgé de 0 à 6 ans) ; à nous de contacter chacun d'entre eux pour leur proposer un entretien.

professionnelle/vie familiale et plus précisément parentale, se joue, se négocie, se vit ou même se subit dans le milieu professionnel policier.

Les différentes dimensions de notre problématique ont été traduites en guide d'entretien²¹ puis en grille d'analyse thématique. Les « rapports » sont développés sous l'angle d'un regard rétrospectif (le passé), synchronique (le présent) et prospectif (le futur), permettant ainsi de retracer des trajectoires « subjectives ». Les entretiens avaient une durée allant de 30 minutes pour les policiers les plus pressés à 1h30-2h pour d'autres. Menés à huis clos sur le lieu de travail, ces entretiens ont été intégralement enregistrés puis retranscrits.

L'analyse des entretiens s'est ensuite développée en deux étapes : une première qui peut être qualifiée de verticale, et une deuxième de transversale. L'analyse verticale consiste en une approche compréhensive de l'entretien pris individuellement. En vue de découvrir les logiques des discours des professionnels, nous épurons le matériau net et nous opérons une reconstruction thématisée du discours, tout en restant fidèle à la pensée de l'interviewé et en préservant des bribes de discours suggestives et consistantes. L'entretien est donc réécrit à travers le prisme de la grille thématique afin de faire ressortir des profils individuels. L'analyse transversale s'effectue dans un deuxième temps de la recherche. L'analyse statistique, l'observation participante et les lectures supplémentaires nous ont permis de mettre à jour certains comportements policiers en matière d'articulation des sphères privée et professionnelle, mais également certaines dynamiques et logiques sous-jacentes au milieu de travail, à la profession. L'objectif d'un retour aux entretiens et d'une deuxième analyse est donc de faire ressortir des lignes transversales des discours, de comparer les individus, de voir sur quels éléments ils se distinguent et sur lesquels ils se rejoignent.

b- L'échantillon

Nous avons rencontré 12 policiers ayant au moins un enfant à charge (moins de 18 ans) et exerçant dans des fonctions diverses, dans des secteurs d'activité différents. Nous avons essayé dans la mesure du possible de coller à notre problématique en rencontrant des parents de jeunes enfants. Cependant, souhaitant diversifier les secteurs d'activité des policiers et encourager les entretiens de policières, l'âge des enfants s'est avéré être une limite. Considérant l'apport préalable de la démarche quantitative (centrée elle sur les parents d'enfants de 6 ans ou moins) nous avons consenti à ouvrir le champ d'observation pour notre approche par entretiens. Nous avons ainsi procédé à deux reprises à un entretien rétrospectif (Céline et Julie) et élargi le champ à des enfants plus âgés à deux reprises (Marie et Jean). Cela n'altère pas la qualité des informations recueillies (pour rappel, nous portons peu d'attention aux détails situationnels ou contextuels de l'époque mais plus au vécu et aux modes d'organisation).

²¹ Ce dernier se trouve en annexes, pages 16 à 18.

Voici un tableau résumant le profil de nos répondants :

Prénom²²	Age	Nombre d'enfants	Age des enfants	Statut matrimonial	Temps de travail	Secteur/ Fonction
Michael	30-35	1	2 ½	Marié	Temps plein	Quartier
Christophe	35-40	3	4, 5 et 10	Marié	Temps plein	Enquête et Recherche (PJ)
Didier	30-35	2	6 et 2,5	Marié	Temps plein	Quartier
Régis	30-35	3	3, 5 et 9	Marié	Temps plein	Quartier
Valérie	35-40	2	7 et 9	Divorcée, en couple	Temps plein	Quartier
Charles	30-35	3	2, 3 et 8	Marié	Temps plein	Accueil
Jean	35-40	3	10, 13 et 15	Marié	Temps plein	Intervention
Céline	49	2	18 et 24	Mariée	Temps plein	Chef de quartier
Sandra	30-35	1	3	Mariée	Temps plein	Recherche (PJ) traite des êtres humains
Laurence	30-35	2	1 ½ et 6	Divorcée, remariée	Temps plein	Officier Recherche (PJ) trafic voitures
Marie	32	1	10	Divorcée, vie seule	Temps plein	Intervention
Julie	35-40	1	15	Divorcée, remariée	Temps plein	Recherche (PJ) Ecofin

3. Renforcer notre approche compréhensive par un stage d'observation

Le recueil de ces entretiens et de ces données quantitatives a été complété par la mise en place d'une observation des policiers sur leur lieu de travail. Favorisant une approche compréhensive se donnant « pour objet l'explicitation de la réalité sociale telle qu'elle se donne au niveau du vécu des acteurs » (Marquet, 1991 : 215), il nous semblait que l'observation *in situ* des policiers, de leurs interactions sur leur lieu de travail, était la méthode la plus adaptée. Nous avons dès lors introduit une demande motivée afin d'intégrer une zone de police pour y effectuer ces observations. Pour des raisons à la fois pratiques (en raison de notre lieu de résidence) mais aussi d'intérêt (nous souhaitions observer une zone de police située dans un pôle urbain belge important), nous avons effectué cette demande auprès d'un corps de police de Bruxelles. En outre, le Chef de corps de cette zone nous avait été « recommandé » par notre contact de la CPPL car étant une personne « ouverte » à ce genre de projet. Une réponse favorable s'en est suivie avec la volonté d'une rencontre pour en savoir davantage. Au terme de cette entrevue, au cours de laquelle nous avons pu exposer notre projet de thèse et poser la condition de non-divulgaration des observations directes (nos observations n'étaient pas destinées au chef de corps ; notre neutralité devait être mise en avant pour les policiers : il ne s'agissait pas

²² Afin de garantir l'anonymat, les prénoms ont été transformés.

d'espionnage pour le compte du chef de corps), nous avons conclu que le « stage »²³ aurait une durée de trois mois (période de stage aussi bien pour la zone de police qui accueille des stagiaires criminologues ou policiers, que pour l'université ; cela facilitant ainsi les démarches auprès des assurances).

a- Justification et explication

La demande formulée dans le cadre de la thèse de doctorat était d'intégrer une zone de police afin de procéder à une observation de l'intérieur. Comprendre la police ou les policiers (si l'on se réfère à l'argumentation de Dominique Monjardet) et les enjeux se rapportant au statut de policier, pour ensuite saisir de quelle manière cela entre en interaction avec la sphère familiale, requiert une observation au cœur même de la profession. Après avoir rencontré plusieurs policiers, nous avons réalisé que l'intérêt en terme d'articulation travail/hors-travail n'était pas tant dans l'usage des congés (congé de paternité, de maternité, etc.) mais plutôt dans la manière d'être, dans la « qualité » de conciliation ; que la difficulté ne se situait pas uniquement au niveau de la gestion des horaires mais pouvait aussi être d'ordre émotionnel, induite par l'engagement dans la police (stress de certaines journées, de certaines situations, etc.). De plus, en écoutant les premiers policiers rencontrés, nous avons également constaté que les arrangements informels – au sein du groupe professionnel – dans la conciliation des deux sphères semblaient relativement importants et difficiles à cerner.

L'objectif poursuivi avec cette phase d'observation était donc double. Il s'agissait dans un premier temps de comprendre et de répondre au mieux à la vaste question : « c'est quoi être policier ? », ce que représente le « monde policier », en quoi consiste le travail à la police en tant que cadre opérationnel, ce que cela suppose, etc. Intégrer une zone de police, le plus « naïvement » possible, et observer le quotidien des professionnels afin de comprendre ce que cela implique. En effet, les différentes lectures ont pu nous apporter un éclairage intéressant relatif à l'organisation, aux missions, aux tâches policières, au « fonctionnement » possible entre policiers, dans un commissariat, etc. ; mais ces différents aspects restaient jusque là d'ordre théorique. Il nous semblait essentiel de laisser de côté les analyses existantes, les différents apports théoriques, pour rencontrer les hommes et les femmes de cette profession et « partager » leur quotidien afin de mieux percevoir et mieux comprendre la profession de policier et « la vie » de policier. Dans un deuxième temps, il s'agissait de comprendre et saisir les mécanismes, processus qui se mettent en place chez ces policiers pour articuler travail et vie familiale et ce, aussi bien sur le plan pragmatique (comment ils s'organisent) qu'idéologique ou abstrait (comment ils le vivent, le perçoivent, l'interprètent, etc.). Les repères méthodologiques ayant orienté notre phase d'observation proviennent initialement de l'ouvrage de Arborio, Fournier et De Singly, *L'observation directe*.

²³ Tel est le titre officiel conféré à cette observation dans l'administration policière.

b- Concrètement

Avec l'accord et l'appui du chef de corps, nous avons intégré une zone de police. Par mesure de facilité, notre stage devait débuter dans un commissariat de la zone dans lequel les situations étaient relativement stables. Cela peut paraître anodin mais comme le fait remarquer Geneviève Pruvost, certaines conditions, indépendantes de la volonté du chercheur et de l'objet de recherche, doivent être réunies : les lieux d'observation ne doivent pas être le théâtre de conflits internes majeurs (entre pairs ou avec la hiérarchie), la communication entre les différents services doit être de qualité, il faut une conjoncture policière favorable (pas de scandale, pas de bavure médiatisée) (Pruvost, 2007c). Le choix de la zone de police et du chef de corps avait déjà été motivé par ce même impératif de relative stabilité. Le commissariat A devint donc notre lieu de stage²⁴. Démarrant ce stage, nous avons décidé de nous laisser porter par les rencontres, les discussions et autres éléments susceptibles de nous guider vers un service plutôt qu'un autre. Précisons à ce stade que l'objet de notre recherche doctorale, à savoir la gestion de l'articulation travail/famille chez les policiers, sur le lieu de travail ne devait pas être spécifié tel quel aux policiers. Le chef de corps et le commissaire m'accueillant ont accepté de garder cette information pour eux et m'ont présentée comme sociologue travaillant sur les conditions de travail policier. Ce n'est que par la suite que nous avons choisi de faire part aux policiers de notre intérêt pour la problématique de l'articulation.

Le service d'intervention étant le seul que nous souhaitions avec certitude observer, nous y avons débuté notre stage. Nous avons ainsi procédé à l'observation pendant 5 semaines d'une brigade (10-12 policiers) en police secours/intervention²⁵. Cinq semaines durant lesquelles nous nous sommes pliée aux horaires du service, à savoir les roulements suivants :

- une journée de travail de 7h à 19h ;
- une journée à horaire variable en fonction des besoins (horaire déterminé la veille) ;
- une nuit de 19h à 7h du matin suivant ;
- deux jours de repos
- une journée de travail de 7h à 19h ; etc.

La plupart des observations ont concerné les « polyvalents » (ceux qui patrouillent en voiture et non ceux qui restent dans le commissariat pour acter les plaintes qui sont appelés

²⁴ Initialement, nous souhaitions changer de commissariat tous les mois afin de « tourner » dans la zone de police. Ce choix fut remis en question étant donné le temps pris pour gagner la confiance des policiers. Après un mois, les policiers du commissariat s'étaient « habitués » à notre présence, ils commençaient enfin à agir plus librement. Tout recommencer dans un autre commissariat aurait signifié une perte de temps au niveau de l'accès à certaines informations, sans forcément acquérir des connaissances plus vastes (car plus variées) sur le monde policier.

²⁵ Le même raisonnement a été ici appliqué. En outre, nous pensons que la « concurrence » entre les brigades aurait eu une interférence dans nos observations. Sans les suivre, des contacts et discussions ont néanmoins été établis avec les policiers d'autres brigades ; contacts facilités par notre présence dans le même commissariat durant plus de trois mois.

les « actants »). Les patrouilles se font généralement à deux. Les « binômes » sont assez stables ; les policiers patrouillent souvent avec la même personne. Cependant lorsqu'il y a un absent, ils doivent être prêts à changer et à se plier à la décision du chef de brigade quant à la formation d'équipe. Chaque brigade compte également ce qu'ils appellent « la zonale », une petite équipe qui prend davantage en charge des « grosses interventions » pour reprendre l'expression utilisée. Nous avons constaté une certaine « constance » dans les missions auxquelles les policiers, patrouilleurs, sont confrontés. Ces missions sont certes légèrement différentes en fonction des horaires de jour et des horaires de nuit, mais elles restent néanmoins assez répétitives. Il s'agit majoritairement de vols avec effraction, de différents familiaux, d'accidents de voiture, de coups et blessures, de voitures mal stationnées, etc. Missions qui font appel à la patience et au caractère « social » des policiers.

Cette première phase du « stage » nous a permis de rencontrer un policier du secteur d'Enquête et Recherche Locale. Ce policier nous a « recrutée » une première fois l'espace d'une journée afin que nous puissions assister à une perquisition et une confrontation témoin/suspect dans une affaire de vol. Ce service de Recherches deviendra notre troisième lieu de stage pendant 5 semaines. En effet, pendant notre stage dans le service Famille et Jeunesse, ce même policier rencontré nous a appris que son équipe (et son service) travaillait sur une histoire de disparition inquiétante qui pouvait être intéressante pour une recherche sur le travail policier. Nous avons choisi de rejoindre le service et en avons fait la demande au commissaire. Le service d'enquête et recherche compte une petite équipe (6 policiers) et les horaires s'effectuent assez librement. Certains policiers arrivent de bonne heure (7h) et partent tout aussi tôt (16h) ; d'autres arrivent au contraire vers 10h et quittent le travail après 20h. Ayant effectué le stage dans ce service en pleine « grosse affaire », il n'y avait plus d'horaire du tout : les heures supplémentaires n'étaient même plus comptées²⁶. Il nous est donc difficile de décrire le travail habituel dans ce service mais ces 5 semaines nous ont permis d'observer des policiers face à une enquête pour disparition puis meurtre ; policiers en situation de stress.

Comme suggéré ci-dessus, notre deuxième stage a quant à lui été effectué dans le service Famille et jeunesse durant 2 semaines. Service qui ne compte que des policières (au nombre de 4) mais qui accueille un policier quelques mois plus tard. L'horaire de travail est de 8h à 16h30-17h. Spécialisé dans tout ce qui concerne les problématiques familiales et les mineurs d'âge (délinquance juvénile, mineurs maltraités, fugues, etc.), ce service s'attache davantage au suivi du mineur ou de la famille. Il reçoit ainsi sur rendez-vous certaines familles ou les policières se rendent sur place pour vérifications. C'est un service qui, en quelque sorte, « complète » celui de la brigade des mœurs (police judiciaire), mais qui fait également l'objet de peu de considération de la part des autres policiers car « service à bonnes-

²⁶ Nous avons notamment passé une journée de 8h à 21h au commissariat, les policiers étant absorbés par cette affaire, devenue un meurtre.

femmes », « service où l'on ne fait rien » (la section des mœurs de la police judiciaire s'occupant des grosses affaires).

Si l'entretien se présente comme un outil intéressant afin d'obtenir des informations précises, il ne nous permet pas toujours de comprendre la réalité complexe du terrain. De nos premières expériences du terrain policier, des discussions avec des personnes ayant une certaine connaissance du milieu policier ainsi que des premiers constats, est venue la décision d'une observation de terrain et d'une prise en compte du point de vue des acteurs mais aussi des pratiques qu'ils mettent en œuvre. « Le sociologue doit cesser d'être un étranger observant des étrangers pour en rendre compte à d'autres étrangers »²⁷. Mais les choses ne sont pas si simples : accéder au monde policier et enquêter sur les policiers implique un certain nombre de difficultés...

III/ Enquêter sur les policiers : les affres de la démarche

De manière générale, le sociologue ou le chercheur peut être confronté à certaines difficultés lors de ses recherches. Mais il nous semblait intéressant ici de faire état de celles susceptibles d'être liées à l'objet-même de l'étude, autrement dit au terrain, et de faire ainsi ressortir les difficultés inhérentes à la recherche sur la police, pour aborder « une partie du spectre des postures policières à l'égard de l'investigation sociologique » (Pruvost, 2007c : 131). Durant ces mois d'enquête, chaque rencontre, chaque entretien, et cela devint encore plus vrai au moment des observations, nous a poussée à nous interroger sur le rapport s'établissant entre le chercheur et le policier. Les lectures de Pruvost mais aussi de Chauvenet et Orlic (1985) nous ont encouragée à réserver quelques pages afin d'exposer les questions que peut susciter cette curieuse relation.

a- Les policiers sont des rhéteurs. Entre tout croire et ne rien croire.

Ce qui ressort en premier lieu lors des entretiens avec les policiers, c'est cette forme d'ambivalence face au discours, à la discussion : ils oscillent entre la retenue et la glorification, l'épanchement et la fierté. Pruvost fait remarquer dans ses recherches que les policiers aiment à se raconter et cela n'est ni dû à la méthode employée, ni aux qualités de l'interviewer, mais bien aux compétences narratives des policiers. Le fonctionnaire de police est étiqueté par sa profession ; et sa profession constitue une étiquette négative. « Suspectés d'être contaminés par les déviants qu'ils côtoient, les policiers ont en effet coutume de devoir se justifier d'avoir embrassé une telle carrière » (Pruvost, 2007c : 133), de sorte qu'ils ont toujours un récit convaincant, correspondant aux attentes de l'auditeur. Ils apprennent ainsi très tôt à persuader et souhaitent dans le même ordre d'idées capter la

²⁷ Coulon, A. (1992). *L'école de Chicago*. Paris, France : Presse Universitaire de France.

bienveillance du sociologue. Mais à côté de cette formation à la présentation de soi, les policiers sont formés au repli clanique. Ils savent qu'ils sont surveillés et qu'ils ont constamment des comptes à rendre à leur hiérarchie, à un juge, aux médias. Dès lors, ils doivent très vite également apprendre à fournir un récit conforme à la déontologie, qui n'éveille aucun soupçon. Cette technique ou cette compétence narrative partagée par les policiers est révélée par Pruvost comme étant une procédure de lissage des propos. Or, le statut de chercheur en sociologie ou de doctorant, place un doute chez le policier qui mobilise dès lors cette ressource narrative : le récit vraisemblable, imparable..

Les policiers « sont entraînés à développer deux types d'opérations narratives dans le cadre de leur travail, mais aussi hors travail. La première consiste à lisser son propos pour le rendre acceptable et neutre, la seconde, à l'inverse, à grossir le trait, à héroïser et enchanter le monde. Ces deux veines narratives, aussi antinomiques soient-elles, procèdent d'une même logique. Il s'agit d'anticiper une éventuelle réception négative du récit » (Pruvost, 2008c : 78). Aussi, les récits ne sont jamais totalement lisses, ni totalement homériques, mais plutôt pris entre les deux. A l'instar de Pruvost, nous avons renoncé à l'idée que les policiers sont des dissimulateurs. Nous avons en revanche choisi de considérer les deux types de discours, tout en gardant en tête qu'il s'agit certainement d'un récit maîtrisé.

b- La complicité comme condition de l'enquête

« L'enquête en milieu policier déclenche des réactions et des comportements qui ne peuvent pas échapper à l'attention du chercheur [...] Agressions verbales, prises à partie, provocations, défis, prises à témoin, mises à l'épreuve, marchandages, mensonges manifestes, effroi, prudence ostensible et tentative de séduction constituent autant de réactions avec lesquelles le chercheur doit composer » (Chauvenet & Orlic, 1985 : 453).

Présentée aux policiers comme sociologue et doctorante, il a fallu très vite tenter de se défaire d'une image et mettre à mal les clichés des policiers sur la sociologie d'une part, mais aussi sur les études scientifiques et le monde universitaire. Le terme même de sociologue évoquait chez eux différentes caractéristiques (telles que « social », « gauchiste », assistant-social, etc.) que nous nous sommes efforcée de relativiser. Quant à l'étude universitaire, nous avons tenté de leur faire entendre que nous étions là pour comprendre leurs conditions de travail en nous empressant d'expliquer que l'observation était un choix qui nous avait semblé plus judicieux pour mettre à jour leurs situations professionnelles – alors que nous avions déjà à notre disposition des entretiens ainsi que des questionnaires complétés. L'idée d'un témoignage scientifique, au plus proche de l'expérience policière a fait son chemin et une fois notre parcours expliqué, les policiers se sont montrés plus ouverts. Plus tard, certains se voyaient même engagés dans une mission : « nous faire voir le plus de choses possible ». Les policiers nous ont par la suite accordé une certaine confiance

et nous leur avons finalement également accordé la nôtre d'une certaine façon²⁸. Les heures passées, confinés dans un véhicule à trois ; les nuits passées à patrouiller et à partager ainsi avec un groupe son rythme de travail, sont autant de moments de grande intensité, favorisant les échanges et la complicité. Mais c'est aussi cette « participation indirecte à l'activité policière, puisque l'observation implique une présence au côté des policiers lors de leurs interventions [...] qui contraint à un minimum de complicité directe » (Chauvenet & Orlic, 1985 : 458).

Cette confiance accordée par les policiers peut étonner mais elle est assez caractéristique à l'égard de ceux qui réussissent à franchir les obstacles de l'accès au terrain. « Une fois celui-ci obtenu, l'accueil du plus grand nombre est très ouvert » confiait Monjardet (Pruvost, 2007c : 140). Confiance qui tend à se transformer en une certaine complicité avec le temps. Nous pouvons voir là un avantage indéniable pour la récolte d'information : les policiers semblaient en effet faire preuve d'une moindre autocensure et semblaient se sentir relativement libres en notre présence. Dès lors, nous avons assisté à quelques infractions à la déontologie policière mais plus important, nous avons pu accueillir certaines confidences, certaines révélations des policiers. Or, ce sont ces confidences qui ont en partie freiné la suite de nos observations.

c- Limites de cette complicité : un frein à l'observation

La problématique de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale suppose une réflexion sur deux dimensions complémentaires : la présence de la famille sur la sphère professionnelle d'un côté et la présence du travail, de la vie professionnelle sur la sphère familiale et/ou privée d'un autre côté. Notre étude doctorale n'adopte qu'un angle de vue, qu'une entrée²⁹ : la place du hors-travail, de la famille sur la sphère professionnelle.

Cette limite n'était pas définie initialement. Nous avons en effet dans l'idée de développer une meilleure compréhension de l'articulation travail/famille chez les policiers à travers l'examen des processus mis en place – sur le lieux de travail – pour accéder à une conciliation, mais aussi à travers l'impact – sur la sphère privé – de l'exercice de cette profession. En résumé, nous souhaitons au départ questionner l'influence de l'appartenance professionnelle sur la sphère privée en plus de la compréhension de la gestion de la dimension privée, familiale sur la sphère professionnelle.

²⁸ En plus d'une relation de confiance, précisons qu'il existe également parfois une forme de dépendance (et un besoin de protection) du chercheur vis-à-vis des policiers. En effet, assistant à une interpellation musclée, l'agressivité se perd et force est bien d'admettre à ce moment, hors de notre zone de confort, que les policiers sont les seuls à pouvoir nous « protéger ».

²⁹ Le dernier chapitre soulève brièvement l'impact de la profession sur la sphère privée.

Au cours de notre approche empirique, une limite au projet liminaire s'est imposée. Tout d'abord, il s'agissait d'un projet ambitieux, demandant d'adopter aussi bien le point de vue du travailleur que celui de ses proches (hors-travail) et exigeant du temps que nous n'avions pas. Ensuite, et c'est là l'argument qui nous a surtout freinée, cela impliquait de rentrer en contact avec le partenaire, les enfants, la famille ou les amis des policiers que nous avons interviewés ou suivis durant des semaines. Pour ce qui est des policiers rencontrés lors d'un entretien, cela ne posait pas de problème. En revanche, cela nous mettait dans une situation plus délicate s'agissant des policiers côtoyés lors du stage d'observation.

Comme nous l'avons précédemment expliqué, l'observation des policiers en situation de travail a nécessité (ou a contribué à) la mise en place d'une relation de confiance avec ces derniers, permettant par-là même de meilleurs échanges. C'était l'idée même qui motivait le choix de cette démarche méthodologique : une meilleure compréhension, une meilleure connaissance de ce qui se joue « vraiment » dans cette profession. Avec le temps et à force de patrouiller, de se côtoyer, de rester dans le même véhicule ou le même bureau durant de longues heures, une certaine confiance s'est instaurée et certains récits ou confidences ont vu le jour. Or dans de nombreux cas, ces révélations ou informations relevaient de la sphère privée. Nous avons dès lors éprouvé un certain malaise à l'idée de rencontrer les personnes concernées par ces confidences. En outre, n'ayant pas fait la demande aux policiers dès le départ, quelques jours après le début de notre stage, nous avons l'impression d'avoir laissé le temps à ces derniers de se confier, pour dans la suite leur demander d'infiltrer « encore plus » leur intimité. Finalement, au fur et à mesure que nous avançons dans notre stage d'observation, nous nous sentons de moins en moins prête à faire la demande pour rencontrer leur entourage. Nous avons bien conscience qu'il s'agit d'une limite que nous nous sommes infligée nous-mêmes. L'idée n'est pas de défendre notre démarche mais bien d'expliquer la raison de cette entrée unique, de ce seul angle de vue qui est celui des professionnels, sur la sphère professionnelle, interrogés par rapport à l'articulation travail/famille, par rapport à leur gestion quotidienne en tant que policier(e).

Nous avons pensé à palier cette limite et à visiter la sphère privée des policiers en les côtoyant après les heures de service (un verre après le travail, les laisser nous raccompagner en voiture chez nous), mais cette entreprise s'est également avérée compliquée : après 12 heures de service, aussi bien les policiers que nous-mêmes n'avons qu'une envie : rentrer nous coucher après un service de nuit, rentrer nous reposer après un service de jour. Les policiers que nous avons suivis se retrouvent ainsi assez rarement après le travail. La frontière que les policiers rencontrés mettent entre leur travail et leur hors travail est relativement nette. Elle est à l'image de leur apparence dans le service d'intervention. Lorsque les policiers se changent, enlèvent l'uniforme, retrouvent leurs vêtements de ville, ils rentrent chez eux, ferment la porte du commissariat. Il était donc assez difficile de prolonger des journées et des discussions informelles en dehors du lieu de travail. Nous l'avons néanmoins fait quelques fois en rentrant en voiture avec l'un ou l'autre des

policiers. Cette limite ne nous aura pas pour autant empêchée d'obtenir des données riches et intéressantes, venant compléter celles recueillies à travers les entretiens et l'enquête par questionnaire.

Pour conclure ce propos relatif à l'enquête sur les policiers relevons les propos tenu par Michel Wieviorka par rapport au travail mené par Monjardet :

« Les policiers, dès qu'on fait l'effort d'aller vers eux pour connaître leur travail, leurs représentations du monde, ou toute autre dimension de la police, constituent un univers à bien des égards fascinant, et qui a tôt fait de séduire celui ou celle qui les accompagne ou les visite. Leur discours a de la force et, sur le terrain, leur pratique a souvent de quoi impressionner le sociologue autorisé à les suivre. Par ailleurs, pour pouvoir accéder à l'information, et, mieux encore, être accepté au sein d'une institution si sensible, et si centrale du point de vue du pouvoir politique, le chercheur doit gagner la confiance de ses interlocuteurs policiers à différents niveaux de la hiérarchie. Pour conserver sa liberté de pensée, sa distance réflexive, sa capacité à demeurer un esprit critique, tout en préservant de bonnes relations avec ses contacts policiers et en devenant même une pièce du dispositif institutionnel de la police, il faut qu'il y ait une personnalité particulièrement solide, un sens aigu des personnes et des situations, une obstination, aussi, à ne jamais être plus, ou moins, qu'en position de recherche, ou d'accompagnement à la recherche. Faute de quoi il devient un intellectuel organique de l'institution, un idéologue » (Wieviorka, 2008 : 227).

*

*

*

Notre recherche doctorale a pour ambition de questionner un groupe professionnel spécifique, éminemment connu et reconnu, souvent sujet aux critiques et controverses : les policiers. Pour mener à bien cette étude, nous nous basons sur un matériau empirique conséquent. Les policiers interrogés et/ou rencontrés proviennent de trois collectes différentes, ce qui constitue une grande richesse pour notre échantillon. Les policiers ayant répondu au questionnaire sont au nombre de 284 (222 hommes et 58 femmes – 4 non-réponses sur la question du sexe), ils sont membres du cadre opérationnel³⁰ de la police locale et ont au moins un enfant de six ans ou moins. Les policiers ayant fait l'objet d'un entretien repris ici sont au nombre de 12 (6 hommes, 6 femmes). Les policiers interviewés sont également tous membres du cadre opérationnel ; en revanche, certains sont parents d'enfants plus âgés (4 policiers ont des enfants de 10 ans et plus). Enfin, lors de notre stage d'observation dans une zone de police, nous avons côtoyé des policiers des secteurs d'intervention (en grande majorité masculins puisqu'il y avait trois femmes pour neuf

³⁰ Il s'agit ici uniquement des policiers et pas du personnel administratif (CaLog).

hommes), du secteur d'enquête et recherche (une femme contre cinq hommes), et enfin du secteur s'attachant aux problématiques de famille et de jeunesse (trois femmes). Nous avons également rencontré d'autres policiers et policières sans pour autant les accompagner dans leurs missions.

Ces trois démarches nous permettent d'accéder à des données de types différents mais complémentaires. L'approche qualitative renforce les données quantitatives et ces dernières appuient certains arguments soulevés par l'analyse qualitative. Schématiquement, plutôt que d'aborder successivement nos résultats d'enquête par questionnaire et ceux relevant de nos entretiens et de notre stage d'observation, nous avons tenté d'élaborer un raisonnement et de développer une argumentation qui se construit en mêlant les données.

CHAPITRE II

LE GROUPE PROFESSIONNEL POLICIER ENVISAGÉ COMME UN MONDE SOCIAL SPÉCIFIQUE

L'objet dramaturgique qu'est la police semble indissociable de la *doxa* ; très rapidement on aime, on n'aime pas, on connaît ou ne veut pas connaître la police. Mais derrière ce « sujet sale » (Wieviorka, 2008), ces termes apparemment transparents de police et de policier, que retrouve-t-on ? Non seulement des métiers, des pratiques professionnelles ou encore des missions, mais aussi une institution, un service public, etc. « Depuis que les sciences sociales étudient la police, la question de la définition même de l'objet étudié y nourrit un intense débat » (Monjardet, 1996 : 15). Et comme le suggère si bien Jean-Louis Loubet del Bayle, « à peine une réflexion sur la police est-elle amorcée que l'on est amené à buter sur un premier problème [...] celui de la définition du terme police, qui est déjà source de discussions et de controverses » (Loubet Del Bayle, 1986 : 180). Monjardet, sociologue français de référence en matière de police, pour ne pas statuer, exprime le fait qu'il n'y a pas de sociologie de la police mais « une sociologie des usages sociaux de la force et de la légitimation du recours à la force dans les rapports politiques ». Une telle position peut être à la fois un fardeau et un bénéfice immense, car comme l'exprime Fabien Jobard, cette attitude intellectuelle, ce souci de dépeindre l'édifice policier entier par la seule mise à nu d'un détail, immunise contre les tentations de « postures dénonciatrices » (Ocquetau, 2008 : 271).

Si la définition de la police reste un sujet polémique, il nous semble pour le moins important de déterminer une manière de l'appréhender, afin de comprendre la condition policière. Pour ce faire, nous opérons dans les pages qui suivent un retour théorique sur ce que nous nommons les « regards sociologiques sur la police »³¹. Cet examen nous permet de cerner et de qualifier au mieux la profession de policier, en prenant en compte l'ensemble des dimensions du système policier, des comportements de ses membres, mais aussi en effectuant un détour par la catégorie de « profession » ou de « groupe professionnel ». La profession policière étant replacée dans son champ, nous nous attachons, dans un deuxième temps, à comprendre/expliciter les dimensions caractérisant le groupe professionnel ainsi que l'activité professionnelle. Nous constatons en effet que les policiers s'inscrivent aussi bien dans des logiques formelles répondant à la dimension pratique de la profession (le travail policier, les sources de l'action policière, les diverses tâches) que dans des logiques idéologiques en appelant au sentiment d'appartenance, à la mise en place de manières d'être et de faire propres au groupe. C'est cette logique

³¹ Nous entendons par-là les écrits des sociologues ayant eu comme objet d'étude la police de manière générale, avec des angles d'approche, des conceptions et des appellations parfois différentes (Brodeur, Monjardet, Mouhanna, Ocquetau, Pruvost, etc.).

idéologique qui nous incite à faire l'hypothèse de l'existence d'une identité professionnelle policière, à la fois singulière et commune au groupe. Enfin, il nous semble important d'insister sur la logique de genre, indissociable du groupe professionnel policier. Ces différents éléments sont une tentative de caractérisation de notre objet, « la police », et du sujet même de notre étude, « les policiers ». Souhaitant par la suite questionner l'articulation travail/famille en place dans ce groupe professionnel, ce détour nous semblait indispensable.

I/ La police, une approche sous l'angle de la profession

Les professions ont depuis longtemps intéressé les sociologues et cela ne semble pas s'atténuer vu les ouvrages à leur sujet récemment parus. Omniprésent, le phénomène professionnel n'en est pas moins difficile à caractériser, ce qui explique le clivage que connaît la sociologie des professions (Champy, 2009). Les débats, les problèmes et les questions de recherche, contradictoires (et peut-être un peu complémentaires), répondant à des préoccupations et des contextes socio-historiques variés, ont porté sur plusieurs aspects, tels que les contours du concept, le statut des professionnels, l'autonomie de ces derniers, la place du savoir, mais aussi du pouvoir, etc. A l'heure actuelle, et même si les professions semblent davantage faire l'objet d'études monographiques centrées sur des activités professionnelles diversifiées (participant ainsi au nouveau regain pour la sociologie des professions et plus spécifiquement en France, des groupes professionnels), les oppositions subsistent et le débat n'est pas clos. Nous pouvons ainsi marquer la différence de positionnement épistémologique et théorique de deux ouvrages³² portant le même titre, parus à dix années d'intervalle, celui de Claude Dubar et Pierre Tripier (1998 ; 2005) et celui de Florent Champy (2009). Chacun à sa manière marque une étape dans la sociologie des professions française, en faveur pour l'un d'une mise en avant de la diversité et de l'importance d'une quête de l'unité des professions pour l'autre. Pour notre part, et à l'instar d'auteurs travaillant sur des groupes professionnels spécifiques (Nathalie Lapeyre et Nicky le Feuvre sur les médecins et les avocats, Pierre François sur les musiciens, Anne-Marie Arborio sur les aides-soignantes, Jean-Marc Weller sur les agents administratifs, etc.), nous souhaitons sortir de ce débat en rendant davantage compte d'une sociologie des groupes professionnels – et d'un groupe spécifique – tout en nous situant, en quelque sorte, au troisième temps fort de l'histoire sociologique de l'étude des professions (Demazière, Gadéa, 2009).

Adjuvant dans cette voie : les différentes lectures sur le sujet policier ne font pas état d'un questionnement sur le statut de « profession » à accorder à la police. Les débats et autres pérégrinations s'attachent surtout à poser une définition de la police, à analyser la culture

³² Les deux étant, à leur manière, des manuels à fonction pédagogique.

professionnelle des policiers, talon d'Achille de toute recherche sur cet objet (Monjardet, 1996 : 155). Pourtant, il nous semble important de replacer brièvement la police au cœur de l'argumentaire théorique de la sociologie des professions, car c'est à notre sens là que se trouve peut-être l'origine de certaines difficultés dans la manière d'appréhender le groupe : corps homogène, multiplicité de polices, fonction publique, etc. Il est difficile de trancher. Mais devons-nous réellement le faire ? C'est la question à laquelle nous allons tenter de répondre ici.

La notion de profession renvoie à « l'organisation sociale des activités de travail, la signification subjective de celle-ci et les modes de structuration des marchés du travail » (Dubar & Tripier, 2005 : 7). Dubar et Tripier dessinent la trame de fond conceptuelle et posent ainsi dans leur manuel la difficile question des univers de signification de la notion. Vocation, activité rémunérée ou métier et statut professionnel, trois champs sémantiques de la profession qui vont également se retrouver dans trois réalités et autour de trois enjeux :

- autour d'un axe identitaire, subjectif, avec l'affirmation d'une vision du rapport au travail, de ses missions, de son sens ;
- autour d'un axe économique, objectif, avec la mise en avant d'une activité productrice de revenu ;
- autour d'un axe social, collectif, avec le sentiment d'appartenance à un groupe défini par un savoir-faire commun.

Ce constat s'applique également à la police qui se retrouve dans ces trois champs ; ou du moins, comme le montre Monjardet, ces trois enjeux renvoient aux différents positionnements des policiers par rapport à leur profession. En effet, pour cet auteur, une partition semble se jouer entre les policiers en fonction du cadre de référence à partir duquel chacun évalue sa situation professionnelle. Ainsi, certains vont davantage témoigner d'une *définition professionnelle* de leur rôle (celui-ci étant interprété en rapport aux missions assignées à l'institution dans son ensemble). D'autres se réfèrent plutôt au *métier* de gardien de la paix, conçu comme spécification particulière au sein de la police (et donc indépendamment d'une appréhension plus globale du rôle). D'autres encore vont se définir comme les titulaires d'un *emploi* stable dans la fonction publique (renvoyant aux individus qui se diraient « fonctionnaires » (Gorgeon, 2008 : 241)). Enfin, nous pourrions également penser à une définition relevant du *statut* en tant que garant de la sécurité, du respect de l'ordre et de la loi.

Ces quatre versants vont tour à tour se trouver valorisés dans l'approche sociologique des professions où les grands courants proposent chacun une manière de les appréhender. Plutôt que de nous prêter ici à l'énumération et à l'analyse, à travers une revue de la littérature documentée, des différentes approches en sociologie des professions (analyse qui serait par ailleurs trop succincte pour les néophytes et redondante pour les spécialistes),

nous choisissons de dégager les éléments les plus saillants des différents courants tout en les mettant en perspective avec la profession de policier.

1. La perspective fonctionnaliste : les balises d'une catégorie

Dans le courant fonctionnaliste, les auteurs s'accordent sur l'idée que les professions sont au cœur du développement des sociétés modernes car ce seraient elles qui assurent la cohésion sociale et morale du système social. Les professions ont donc une fonction sociale. Emile Durkheim (*La division du travail social*, 1893) est le premier auteur qui concède aux professions ce statut singulier, mettant ainsi en avant leurs fonctions sociales d'intégration et de régulation. C'est pour cela qu'il préconise le rétablissement des organisations professionnelles, appelées « corporations », comme remède à l'état pathologique de la société (et comme lutte contre les tendances égoïstes de la société qu'il conceptualise sous le terme d'anomie). Posture moralisatrice, normative, elle est néanmoins, avec l'idée de fonction des professions, adoptée et développée ultérieurement par les théoriciens dits fonctionnalistes (tels que Carr-Saunders, Wilson et Parsons). En effet, une conception de la profession promulguant des normes, assurant la cohésion sociale, dominera jusqu'à la fin des années 1960. Les entités composant la société sont liées à des relations fonctionnelles : nous sommes dans une vision de la société où l'ordre et l'harmonie dominent. En bref, avec l'approche fonctionnaliste, c'est l'objectivité des professions qui est interrogée et elles sont considérées comme un fait social ayant une fonction socio-morale.

Il ne faut cependant pas céder à une image trop lisse et uniforme d'une approche qui ne l'est pas. Les auteurs ayant été assimilés au courant fonctionnaliste avaient en effet des visions contrastées de la profession. Certains attachaient davantage d'importance à la construction d'une théorie de la constitution de la profession, du fonctionnement des groupes professionnels tandis que d'autres (plutôt du courant de la sociologie anglo-saxonne du travail) questionnaient l'organisation des professions, l'acquisition du statut professionnel par le biais du professionnalisme. Ainsi, une distinction entre occupations et professions est introduite avec Carr-Saunders, ces dernières impliquant « une technique intellectuelle spécialisée, acquise au moyen d'une formation prolongée et formalisée et permettant de rendre un service efficace à la communauté » (Dubar, Tripier, 2005 : 74). Enfin, Parsons distingue quatre domaines³³ recouverts par les professions, montrant ainsi que l'activité professionnelle se différencie de l'activité commerciale. En son sens, les professionnels sont nobles, ils ne recherchent pas le profit personnel mais s'inscrivent dans la poursuite d'un intérêt général.

³³ La médecine, la technologie, le droit et l'enseignement.

Sans aller plus en avant dans les éléments de théorisation, nous comprenons à ce stade que ce qui caractérise surtout le regard fonctionnaliste sur les professions, c'est cet *usage restreint* de la notion, mais aussi l'*unité* des professions et des pratiques des membres. Enfin, c'est l'idée d'une *délimitation* claire des domaines d'intervention et du statut, qui protège de la concurrence interprofessionnelle (Champy, 2009 : 20). La profession apparaît comme un système fermé, caractérisé par une identité, une autonomie, des limites, un langage spécifique mais aussi un domaine de compétence particulier. C'est un univers (pourvu de caractéristiques spécifiques, de frontières) qui préserve son expertise face au monde « profane » (Maroy, Cattonar, 2002 : 12). En outre, « l'appartenance à une profession détermine des comportements prévisibles et fonctionnels qui justifient les protections dont les professions bénéficient » (Champy, 2009 : 20).

Au-delà du raisonnement théorique, l'approche fonctionnaliste revêt un intérêt pour mieux saisir la police. Elle pose les balises de la catégorie « profession » et par là-même nous permet d'identifier et de figer ou fixer les contours d'un groupe de professionnels : les policiers. Disposant d'une autonomie, d'un langage propre, de codes de conduite, d'un domaine de compétence, la police peut être considérée comme un lieu fermé, ayant pour mission d'assigner les individus au respect de certaines normes. Il s'agit là d'une vision idéaltypique de la profession policière mais qui permet néanmoins de la penser comme un univers, un espace au sein duquel se développe une forme d'identité, voire de façon plus profonde encore, un ethos (Fusulier *et al.*, 2011). De cette approche, nous retenons également les concepts de régulation, de normes, caractéristiques inhérentes au groupe professionnel des policiers et qui plus est qui semblent essentielles pour qu'il y ait par la suite médiation entre profession et articulation vie professionnelle/vie familiale (réglementation en matière de parentalité, etc.). Considérant la profession comme une entité ayant pour fonction la régulation et l'encadrement des individus, elle est également à comprendre comme une entité qui « travaillerait » les hommes, exercerait un certain pouvoir moral. Mais cette conception ne doit pas gommer pour autant l'hétérogénéité et les divergences qui règnent au sein même de la profession. Dire qu'une entité de police existe ne nie pas la dimension plurielle de cette dernière.

2. La perspective interactionniste : remise en question d'une catégorie trop homogénéisante et exclusive

La critique du fonctionnalisme sera portée par le courant interactionniste. Cette critique voit le jour pour des raisons contextuelles d'abord (contestations de l'ordre social établi aux Etats-Unis dès 1950) puis « paradigmatiques », avec la naissance de la deuxième école de Chicago autour de Hughes qui, se méfiant des grands systèmes théoriques intégrés (le fonctionnalisme), encourage plutôt une démarche sociologique où le travail empirique tient à priori une place plus importante que la théorisation. L'approche interactionniste conteste donc une théorie générale des professions. Telle que développée par Bucher et Strauss

(1961), cette approche nous apprend à considérer les professions comme constituées de « *loose amalgamations of segments pursuing different objectives in different manners and more or less delicately held together under a common name at a particular period in history* » (Bucher & Strauss, 1961 : 326). Mais pour les sociologues de ce courant, les activités de travail, aussi différentes soient-elles, doivent être considérées avec un intérêt et une dignité égaux. Les interactionnistes vont donc s'intéresser à toutes les « occupations ». Ils montrent que les savoirs ne sont pas propres aux professions savantes. De plus, en analysant les professions dans leur contexte social de travail, en accordant une attention au contenu des tâches, ils vont dénaturer les rôles. Selon Hughes et les autres partisans de l'approche interactionniste, il y a nécessité à étudier professions et métiers de la même façon, sans quoi la notion de profession serait perçue comme un jugement de valeur. Les auteurs de ce courant vont alors indifféremment travailler sur l'ensemble des activités professionnelles et c'est donc au chercheur lui-même de délimiter le groupe social étudié.

Les interactionnistes analysent ainsi les relations sociales qui définissent chaque groupe professionnel comme unité de fait, les processus de négociation qui contribuent à redéfinir la division du travail entre divers groupes, et prôner ainsi une étude dynamique des interactions entre les membres d'un groupe et les individus auxquels ils sont confrontés (Maroy, Cattonar, 2002 : 13). Différents éléments liés à l'appartenance professionnelle sont ainsi objets d'analyse : la socialisation, les compétences (licence) ou encore l'autonomie (mandat). Strauss viendra compléter cette approche en proposant une analyse en termes de mondes sociaux (visant à rendre compte des univers de coopération interindividuelle), qui « peuvent être appliqués à tout domaine d'activité, et offrent un moyen de mieux comprendre les processus de changement social » (Champy, 2009 : 58).

Si des concepts comme celui de « monde social » et l'étude des interactions entre les membres du groupe policier recouvrent un intérêt et une utilité certains pour la caractérisation de la profession policière, il n'en demeure pas moins que l'approche interactionniste fragilise les frontières de ce groupe. En effet, selon cette approche, les professions sont vues comme des activités organisées, segmentées, peu cohérentes et pas toujours prestigieuses. Elles ne sont pas des lieux d'émergence de valeurs unanimes et ne forment pas une communauté homogène comme le prétendaient les théoriciens fonctionnalistes (Maroy, Cattonar, 2002 :14). Les groupes professionnels ne sont donc pas unifiés mais traversés par divers segments en concurrence. A travers ce modèle théorique, la police est donc elle aussi à comprendre en considérant ses multiples segments (fonctions, grades, etc.) mais aussi l'apprentissage du métier, les processus de socialisation, etc. Le cadre analytique de Monjardet renvoie, nous semble-t-il, davantage à cette approche. Dans notre tentative de compréhension de la profession policière, de sa relation avec la sphère privée et de l'influence qu'elle peut exercer sur les comportements individuels de ses membres, nous allons donc également porter une attention particulière aux formes de

socialisation professionnelle, aux jeux stratégiques entre acteurs, à la construction d'une certaine forme d'identité professionnelle au caractère fluctuant.

3. Une profession enchâssée dans les organisations, rattachée à une institution

Envisager le phénomène professionnel aujourd'hui, et plus particulièrement la profession de policier, en appelle à une intégration et à un dépassement de l'opposition des approches théoriques précitées. Il s'agit d'admettre une certaine autonomie du groupe professionnel, de considérer la catégorie de profession sans nier l'existence d'une segmentation interne au groupe. Cela suppose donc qu'il y ait socialisation professionnelle, construction d'un sentiment d'appartenance à la profession et enfin reconnaissance sociale conférée par la société. La définition proposée par la sociologie française des professions favorise cette démarche intégrative, permettant ainsi de caractériser le groupe professionnel policier. Un groupe professionnel³⁴ peut être – et sera dans cette thèse – entendu comme un « ensemble de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent doté d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisé par une légitimité symbolique » (Demazière, Gadéa, 2009 : 20). Les groupes professionnels ne nécessitent donc pas forcément de reconnaissance juridique mais bien plutôt une reconnaissance de fait, largement partagée et symbolisée par leur nom qui les différencie ainsi des autres groupes professionnels.

Cependant, l'analyse des groupes professionnels et plus particulièrement celle des policiers nous semble devoir intégrer d'autres dimensions, telles que le contexte économique, la structuration institutionnelle, les structures de pouvoir, mais aussi son rapport avec la société, sa place dans le système politique, etc. Dans un de ses écrits, Loubet del Bayle tente d'établir une relation, de chercher la connexion entre la police et le politique. Ce qu'il constate au terme de son analyse c'est que « la police est une institution qui se situe bien au cœur du fonctionnement politique d'une société, par sa contribution à de nombreux processus essentiels à son fonctionnement » (Loubet del Bayle, 1986 : 311). La police (ou fonction policière) est liée à l'organisation politique d'une société, insérée au sein du système sociétal (ce qui lui permet de pouvoir remplir efficacement ses missions). Ainsi, malgré l'apparente force symbolique liée au groupe professionnel policier, lui conférant ainsi une grande autonomie, ce groupe n'en reste pas moins un maillon de la société, une organisation aux mains de l'Etat, marquée par les changements sociaux en cours. La délimitation de sa « juridiction » (Abbott cité par Maroy, 2008) et son autonomie professionnelle peuvent alors s'en trouver de plus en plus questionnées au nom d'une certaine « professionnalisation ». Or, cette professionnalisation, cette conquête par un

³⁴ Les réticences à l'égard de la notion de « profession » incitent au recours à l'expression de « groupe professionnel », offrant ainsi une réponse au caractère parfois étroit du modèle des professions (touchant les élites, ayant un haut niveau d'expertise, etc.).

groupe professionnel – les policiers – d'un espace d'autonomie professionnelle reconnu comme tel par l'Etat, les usagers, les autres professions, va de pair avec un sentiment d'existence subjective comme groupe (Cattonar, 2002). L'introduction de nouveaux modes ou nouveaux codes de professionnalisation s'accompagnerait alors d'une perte de repères des professionnels eux-mêmes.

L'entrée de l'argument de professionnalisation et de professionnalisme dans les discours, ce qui a notamment été thématiqué par Evetts (2008), s'est développé pour avoir aujourd'hui une place dominante dans un grand nombre de groupes professionnels et d'organisations³⁵. Si cette notion faisait naguère référence à la promotion de certains métiers (comme une valeur) ou à une idéologie et à la promotion de l'autodiscipline dans la pratique professionnelle, elle atteste désormais des changements du travail et du contrôle managérial. Le discours de mise en avant du professionnalisme est là pour inculquer des identités de travail, des conduites et des pratiques appropriées mais il va alors varier selon qu'il s'agisse d'un discours partagé par les pairs (« *from within* ») ou « imposé » par un groupe extérieur – souvent les employeurs ou les managers – (« *from above* ») (Evetts, 2008). Le discours sur le professionnalisme, lorsqu'il émane du groupe, des pairs, vise une régulation de l'autodiscipline, tente d'introduire (ou de maintenir) du lien, du liant dans l'organisation. Ce type de professionnalisme est très important dans le milieu policier, constitutif d'une forme de sociabilité professionnelle. Mais lorsqu'il est construit « *from above* », le professionnalisme renvoie davantage à un discours sélectif utilisé pour promouvoir et faciliter les changements dans l'organisation, comme une forme de rationalisation, un mécanisme disciplinaire, afin que les sujets exercent une conduite professionnelle appropriée, bref, une « régulation de contrôle » (Reynaud, 1988 cité par Evetts, 2008 : 22). Le discours organisationnel, l'injonction au professionnalisme émanant du haut, visent un contrôle du travail et du métier non pas par les travailleurs eux-mêmes mais bien par les managers, les superviseurs de l'organisation (la hiérarchie suivant l'acception policière).

Pour ce qui est de la profession policière, des spécialistes du monde pénal (de la police aux maisons de justice) tentent de mettre en évidence le passage de l'Institution – où la régulation est assurée par un certain nombre de normes de conduites – à l'Organisation – où l'allocation des ressources est planifiée (Bernard, 2009). Contrairement à l'idée que l'on pourrait se faire d'une police immuable et caractérisée par sa permanence (Schoenaers, 2002), cette dernière semble bien touchée par des changements – jusqu'ici surtout pensés dans le monde des entreprises dites privées – provenant de la montée d'un discours sur le professionnalisme, de l'emprise culturelle de l'entreprise (Fusulier & Fontant, 1998). Ainsi, les techniques organisationnelles mises en place pour contrôler les employés se font de plus en plus nombreuses et affectent le travail des professionnels. L'imposition des cibles, des

³⁵ Pour reprendre l'extrait exact: "*the increased use of the discourse of professionalism in a wide range of occupations and organizational work places*", in « The management of professionalism. A contemporary paradox ».

chiffres, ont eu une conséquence directe sur la priorisation et la hiérarchisation des activités de travail au détriment de tâches et responsabilités moins mesurables. De manière plus globale, ce sont les relations de travail qui changent suite à la redéfinition du professionnalisme comme valeur de métier. Comme le dit Evetts : « *Professional service work organizations are converting into enterprises in terms of identity, hierarchy and rationality. Possible solutions to client problems and difficulties are defined by organization (rather than the ethical codes of professional institution)* » (Evetts, 2008 : 27). La dimension organisationnelle de la profession policière prend ici tout son sens, nous permettant également une meilleure interprétation des changements à l'œuvre dans le système policier avec notamment la forte présence des notions et éléments de management.

Profession spécialisée dans le maintien de l'ordre public, dont les règles sont fixées par le droit et garanties par l'Etat (Proteau, 2008 : 7), fonction policière liée à l'existence de rapports sociaux, de règles relatives à l'agencement de ces derniers et donc au contrôle social (Loubet del Bayle, 1986 : 181), la police est aussi assimilée à une institution étatique, comme exemple privilégié d'« appareil d'Etat » (Monjardet, 1996 : 28). Etant basée sur des structures rigoureuses, suivant un organigramme clair et des règles spécifiques en matière de ressources humaines et matérielles, nous pouvons affirmer que ce groupe professionnel suit également des logiques *organisationnelles*, c'est-à-dire un modèle de gestion qui peut se révéler, sous certains aspects, très bureaucratique, jusqu'à en arriver à la mise en place, plus ou moins récente, d'une forme de management³⁶. La police s'éloigne donc de l'idéal-type de la profession indépendante et autonome et, répondant à des logiques différentes, renvoie à des dimensions distinctes qui doivent être prises en compte dans l'analyse.

« Toute police est un outil de production caractérisé par une division et une spécialisation des tâches, des techniques, des procédés, des savoirs, une structure hiérarchique, des normes informelles, etc. Cette dimension organisationnelle est essentielle pour se prémunir contre les divagations de la théorisation gratuite. Toute police est en deuxième lieu une institution, instrument créé par l'autorité politique pour promouvoir, réaliser ou sauvegarder des intérêts collectifs identifiables. [...] Enfin, toute police est mise en œuvre par un groupe professionnel spécialisé, « les policiers », qui, comme tout groupe professionnel se caractérise par des intérêts et une culture propres, des principes d'identité vis-à-vis du non-professionnel, des critères de différenciation internes » (Monjardet, 1996 : 10)

La profession de policier est ainsi enchâssée dans les organisations et rattachée à l'institution, dotée d'une forte visibilité symbolique, qui remplit des fonctions sociales

³⁶ Frédéric Schoenaers dans son article « Comment gérer la police dans une période de changement ? » (2002), met en évidence la pluralité des modèles de gestion dans la police. Le système policier se démarque largement du modèle de la bureaucratie et voit même émerger (suite à la réforme des polices) un nouveau modèle de gestion centré sur la « rationalité politicienne ».

considérées comme vitales par la grande masse des citoyens, en l'occurrence, la sécurité publique (Dubar, Tripier, 2005 : 160). Enfin, si nous considérons que le recours à la force ou la contrainte physique se révèle la spécificité de la fonction policière, nous pourrions suggérer à l'instar de Loubet del Bayle que la fonction policière est « la fonction dont sont investis certains membres d'un groupe pour, au nom de la collectivité, prévenir et réprimer la violation des règles qui régissent ce groupe, au besoin par des interventions coercitives faisant appel à l'usage de la force » (Loubet del Bayle, 1986 : 183). Les policiers, considérés alors comme les membres particuliers de ce groupe, partagent une condition qui s'enracine dans l'appartenance à « une grande maison », n'excluant pas de profondes divisions (Dubar, Tripier, 1998 : 160).

Notre objectif dans cet exposé des grandes lignes de la sociologie des professions, était de retirer des éléments justificatifs à notre entrée par la profession de policier et de statuer de l'intérêt d'une dénomination de la police comme groupe professionnel. Envisager le phénomène professionnel aujourd'hui appelle à une intégration et un dépassement de l'opposition des perspectives théoriques précitées et impose en outre une large considération des dimensions qui les entourent (contexte économique, structuration institutionnelle, luttes politiques, etc.). Nous intéressant à l'interférence entre l'activité professionnelle – ou du moins entre l'appartenance à un groupe professionnel – et d'autres activités (notamment celles issues de la sphère privée), nous souhaitons en effet déplacer le regard et le complexifier. En vue d'une meilleure compréhension du champ professionnel policier, nous estimons qu'il convient de considérer les aspects professionnels au niveau tant macro, méso que micro-social.

II/ Dimension pratique et formelle : policier, une profession, un travail

Il s'agit à présent de dessiner les contours d'un modèle d'intelligibilité soutenant notre analyse du groupe professionnel policier. Une revue de la littérature des différentes analyses sociologiques sur la police de ces dernières années nous permet de dresser un portrait de celle-ci et de circonscrire ainsi notre objet de recherche. Deux dimensions complémentaires sont à distinguer. Dans les lignes qui suivent, nous nous attachons à celle plus formelle et pratique, ayant directement trait à la fonction de policier et attestant certaines particularités du travail, des tâches et de l'action policière. Nous référant surtout aux études de Monjardet (1996), de De Valkeneer et Francis (2007), nous tentons de mieux comprendre en quoi consiste le travail policier, de quoi relève l'action policière et quelles sont les tâches exécutées par ces professionnels. Ces éléments nous permettent alors de relativiser l'idée d'un travail policier homogène sans pour autant nier une certaine unicité.

1. Aborder le travail policier

« Travailler dans la police », « être policier », expressions qui nous renvoient à des représentations qui sont, par ailleurs, largement véhiculées par les médias. Mais à quoi correspond le travail du policier ? Ligne directrice ou tentative de délimitation du champ, certains mettent en avant sa fonction de responsable du respect de l'ordre légal, chargé de maintenir l'ordre public ; d'autres lui assignent pour caractéristique essentielle le fait de détenir le monopole de la violence légitime par lequel se définit traditionnellement l'Etat. On retrouve dans ces deux perceptions la source des querelles entre Bittner et Brodeur (Lévy, 2001), ce dernier remettant en cause la thèse du sociologue anglo-saxon percevant l'usage de la force comme fondement du rôle de la police (Bittner, 1970). Revenant sur la définition même de la police, rappelons ici la formule d'Egon Bittner (1991) : « la police n'est rien d'autre qu'un mécanisme de distribution dans la société d'une force justifiée par une situation », position par rapport à laquelle les auteurs se sont continuellement situés » (cité par Lévy, 2001 : 279). Les lectures et l'observation de terrain permettent également de relativiser cette perception de la profession. L'usage de la force ne constitue pas l'unique prisme par lequel les professionnels se distinguent et différencient le travail digne de l'indigne. Brodeur (2003a ; 2003b), Monjardet (1983 ; 2003 ; 2004) et plus récemment Pruvost (2007a) tempèrent également cette place accordée à la violence. Les pratiques quotidiennes semblent en effet moins marquées par l'usage de la force et de la violence physique que par une variété de registres de distinction en vue de s'imposer comme un professionnel. Jobard, conduit à aborder cette question lors de sa recherche sur *L'usage de la force par la police* (Jobard, 1998 ; 1999), révisera quant à lui à la hausse l'importance de la violence physique au sein de la profession policière.

Face aux débats et tentatives (restées infructueuses) de statuer sur une définition unanime de la police, Monjardet déplace son questionnement et son analyse sur « ce que fait la police », le travail policier en faisant alors partie. Dans son premier ouvrage abordant la question policière (paru sous le pseudonyme de Pierre Demonque), il observait déjà l'impossibilité de parler d'une police, d'une institution policière. Sans remettre en cause pour autant l'existence d'une ligne de force, pour lui, la police renvoie davantage à « une série d'activités, d'excroissances, qui se sont additionnées les unes par-dessus les autres et dont l'assemblage est socialement construit » (Demonque, 1983 : 10). Il serait alors préférable de parler d'« une variété de polices » regroupées au sein d'une police nationale dans le cas français³⁷. Il maintiendra ce flou en affirmant par la suite qu'« il n'y a pas de sociologie de la police mais bien une sociologie des usages sociaux de la force et de la légitimation du recours à la force dans les rapports politiques » (Monjardet, 1996 : 8).

³⁷ Signalons dès à présent, même si nous y reviendrons par la suite, qu'en Belgique cette diversité peut déjà s'exprimer dans la division entre police locale et fédérale (les deux composantes à l'heure actuelle de la police intégrée).

A cela s'ajoutent la diversité des missions mais aussi des publics auxquels le policier se trouve confronté : « Les cibles de la police sont aussi variées et contingentes que les tâches qui lui sont assignées. [...] Il n'y a pas de limites *a priori* aux tâches policières, ce qui explique que toute tentative de classification se révèle rapidement insatisfaisante. La police est... contingente » (De Valkeneer, Francis, 2007 : 11). Nous renseignant alors sur la manière dont les principaux intéressés se définissent eux-mêmes ainsi que leur fonction ou leur mission, une description suggère que « les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des personnes et à l'assistance que ces dernières sont en droit d'attendre, ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public »³⁸. La police est ainsi au service de la société – c'est du moins l'objectif visé ou le descripteur consensuel véhiculé par le groupe professionnel tout comme par le pouvoir. Cette caractéristique revêt néanmoins une importance particulière à nos yeux puisqu'elle fait de la profession de policier une profession de service et qu'à ce titre, elle gagne à être appréhendée en tenant compte de la composante subjective. Etre au service et articuler travail/famille peut impliquer une double disponibilité qui n'est pas toujours aisée (Fusulier *et al.* : 2009) et qui peut motiver la mise en place de stratégies diverses.

Le raisonnement exposé concernant la contingence de la police va pousser Monjardet vers une analyse non plus de ce qu'est la police mais bien de ce qu'elle fait, du pourquoi et du comment elle est amenée à s'engager dans cette activité plutôt qu'une autre. Pour cet auteur, l'identification d'un champ d'activité unique ayant un degré d'autonomie suffisant pour justifier une approche par la sociologie du travail n'est pas envisageable. Selon l'auteur, il est difficile de saisir et d'autonomiser une dimension de l'institution policière qui serait qualifiable de « travail policier ». Ce dernier fait l'objet d'un processus de sélection constant, collectif et implicite par les exécutant eux-mêmes et pour rendre compte de ce processus de sélection, il faut faire entrer en ligne de compte tous les autres éléments, individuels et collectifs, de l'institution mais aussi des agents. « Questionner le travail policier c'est ainsi mesurer aussi à quel point ce type de « travail » questionne en retour les postulats implicites de la sociologie du travail » (Monjardet, 1985a : 392)³⁹. Dans cette perspective et à l'instar de Monjardet, nous pouvons approfondir cette première approche de la profession policière en nous intéressant aux logiques qui justifient et initient le travail policier.

³⁸ Point 3.2. du code de déontologie des services de police, disponible sur :

<http://www.hrpol.be/WWWDGM/ASPXDOC/ASPXGOMENU.ASPX?menu=21440>

³⁹ En conclusion de cet article l'auteur propose, « plutôt que de conclure à la naïveté supposée de l'approche en termes de sociologie du travail pour ce type d'institution, [...] peut-être pourrait-il être fécond de prendre au sérieux les difficultés que cette approche y rencontre et, constatant une dominance peut-être excessive du modèle du travail industriel (ou productif) sur les énoncés classiques de la sociologie du travail, s'interroger sur les méthodes à mettre en œuvre et les paradigmes à développer pour parvenir à rendre mieux compte d'un type d'activité auquel jusqu'à présent elle s'est fort peu intéressée » (Monjardet, 1985a : 407)

2. Les sources de l'action policière

Monjardet, dans son ouvrage *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique* (1996), identifie trois sources différentes de l'action policière : les prescriptions de la hiérarchie et de la loi, les sollicitations du public et enfin les initiatives policières. Ces trois sources cachent autant de logiques sous-jacentes au fonctionnement policier qui font que « l'appareil policier est indissociablement :

- *un instrument du pouvoir* qui prescrit par voie légale ou hiérarchique (la hiérarchie et la loi sont sources de l'action policière ; cela renvoie à une dimension institutionnelle)
- *un service public*, susceptible d'être requis par chacun (les sollicitations du public sont sources de l'action policière ; cela renvoie à une dimension organisationnelle)
- *une profession* qui développe ses intérêts propres (les initiatives policières sont sources de l'action policière ; cela renvoie à une dimension professionnelle) » (De Valkeneer, Francis, 2007 : 16).

Si ces trois logiques peuvent se retrouver dans d'autres professions, elles sont néanmoins relativement déterminantes dans le groupe des policiers, notamment en raison du poids caractéristique de la dimension institutionnelle. Ces trois logiques sont en tension continue et c'est dans cette dynamique que se joue la pratique policière au quotidien. Ainsi, la loi cadre l'activité policière (elle définit ses missions et limite ses pratiques) et justifie celle-ci : c'est la dimension institutionnelle. Simultanément, cette activité policière est soumise à une autorité politique ou judiciaire. « La loi et les injonctions de l'autorité constituent les deux sources formelles de l'action policière face auxquelles la dynamique de fonctionnement de la police est souvent rétive » (De Valkeneer, Francis, 2007 : 18). En réponse à cette dimension institutionnelle s'organise également une dimension professionnelle dans la mesure où les policiers mettent en place des logiques d'action, des pratiques qui découlent directement de leurs compétences et conceptions de ce qu'être un professionnel. Il existerait donc des « mécanismes de socialisation professionnelle qui forment une culture professionnelle policière, l'ensemble des normes collectives, le plus souvent discrètes, qui orientent concrètement une pratique beaucoup plus autonome qu'on ne le supposait » (De Valkeneer, Francis, 2007 : 18). La dernière logique qui intervient dans la mise en branle de l'activité policière se rapporte à l'organisation. Derrière l'institution, le travail policier s'organise selon des règles de division et de coordination du travail, de définition de la carrière et des modalités d'avancement, etc. C'est ce que nous traitons plus en avant dans le paragraphe suivant et que Monjardet s'attache à expliquer dans plusieurs de ses écrits. La logique organisationnelle, dans une acceptation pragmatique, concerne l'organisation la plus concrète du travail, point qui est développé ci-dessous dans la tentative d'identification de la diversité des tâches policières.

A ce stade de notre examen et au vu des analyses de nos auteurs, nous comprenons que parler de l'activité policière ou de « travail policier » revient donc à reconnaître un

fonctionnement fondé sur des relations d'interdépendance entre différentes logiques (institutionnelle, professionnelle et organisationnelle). Cette idée renvoie donc également à la recherche constante d'un équilibre entre des intérêts multiples et souvent contradictoires puisqu'émanant de logiques partiellement dissemblables. Ainsi, une illustration pratique de cette action policière pourrait renvoyer à une intervention de police sur un lieu X : l'intervention est cadrée par une définition légale de ce qu'il convient de faire ; néanmoins les hommes et femmes appartenant à un corps professionnel qui se retrouvent sur le terrain mettent en place leurs propres logiques d'action en fonction de leurs intérêts, de leurs analyses de la situation et des moyens à leur disposition. Nous voyons donc que, pour une seule et même action, les trois dimensions – institutionnelle, organisationnelle et professionnelle – gagnent à être sollicitées. Par ailleurs, nous percevons ici une particularité du système policier qui réside dans la prise en considération de cette interpénétration des différentes logiques déjà citées qui lui sont relatives. Dans le même ordre d'idées, nous pouvons supposer que la compréhension de la manière dont les policiers concilient vie professionnelle et vie personnelle nécessite de prendre en compte les réglementations officielles, les arrangements organisationnels et la manière dont les professionnels (les policiers) les gèrent.

3. La multiplicité des tâches policières

Fruit de logiques diverses, le travail policier comporte une multiplicité de tâches. Celles-ci sont au moins aussi potentiellement le résultat d'un choix opéré par les policiers eux-mêmes. A l'instar de Monjardet et en quête d'une meilleure compréhension du travail policier, il convient de faire un détour par le processus de sélection de ces activités. « Le travail policier fait l'objet d'un processus de sélection constant. [...] Pour rendre compte des formes et des effets de ce processus de sélection, il faut progressivement faire entrer en ligne de compte *tous* les autres éléments, individuels et collectifs, de l'institution et de ses agents » (Monjardet, 1985 : 392). Soumis à un cadre légal relativement strict (code déontologique, loi, etc.), à une autorité hiérarchique clairement établie, les policiers restent maîtres de certaines décisions sur le terrain. En effet, ce sont les individus eux-mêmes qui sélectionnent les tâches, les actions qu'ils souhaitent ou doivent effectuer⁴⁰. Or, parce que les tâches à accomplir lors des événements qui s'imposent aux services de police sont par nature imprévisibles et singulières, nous assistons à l'émergence d'un comportement de sélection du travail à effectuer (Schoenaers, 2002 : 32). Les policiers doivent alors en effet poser un choix sur ce qui requiert prioritairement leur attention ou leur intervention. Mais, tout en considérant cette action-intervention, ils doivent également veiller à ce que certains membres de l'équipe restent disponibles au cas où une autre activité-intervention se présenterait. Il s'agit donc d'un processus de sélection qui repose en définitive sur une

⁴⁰ La subtilité réside en effet également dans les priorités à définir, dans les urgences à considérer, d'où la distinction entre souhaiter et devoir.

hiérarchie des priorités, elles-mêmes enjeux de débat, voire de conflit. Notons enfin que ce mécanisme de sélection est complexe, s'effectue sur des modes formels et informels, à tous les degrés de la hiérarchie et selon différents critères.

Monjardet analyse et met à jour ce processus. Il distingue ainsi une phase répondant à « *qui fait quoi* » et montre que la distribution des tâches à accomplir dépend de paramètres tels que la nature des tâches (prioritaires, impératives, etc.), l'emploi du temps ou le mode opératoire. Mais cela dépend aussi du système de valeurs d'un individu, d'une unité, d'un commissariat, du corps urbain, etc. Ainsi, la réponse au « *qui fait quoi* » résulte « d'un système de relations où chaque acteur et chaque groupe d'acteurs vise, en sélectionnant les événements pertinents, à promouvoir sa propre définition de la tâche légitime » (Monjardet, 1985 : 396). Une autre phase est celle du « *qui fait comment* ». En effet, la façon dont la tâche ou l'activité sera exécutée ne répond pas en fin de compte à des règles strictes et précises. Contre toute attente, nous sommes ici face au champ étroit de « la règle » et face à une subjectivité des pratiques plutôt large. Cela s'explique par la spécificité même des tâches policières et il s'agit là également d'une explication aux mécanismes essentiels du processus de sélection : « le fait qu'une part considérable des activités policières requièrent de leurs exécutants un minimum d'adhésion au principe de l'activité et un minimum d'autonomie dans l'exécution, faute desquels de multiples procédés permettent d'en organiser l'inexécution ou de la priver de toute efficacité et de toute signification » (Monjardet, 1985 : 398). Pour exécuter une tâche au mieux, le policier doit y croire, doit avoir envie. Dès lors, aussi bien le « qui fait quoi » que le « comment le fait-il » font partie d'un processus de sélection qui est permanent et qui déborde des codifications réglementaires (la loi) et des principes de l'organisation et du contrôle hiérarchique (l'autorité formelle). C'est également le système de valeurs de l'intéressé qui va donner forme, contenu et signification à une tâche précise (l'initiative policière). Se pose ainsi la question de l'autonomie policière et de toute l'ambiguïté qui l'accompagne (parler d'autonomie pour des agents de l'Etat supposés faire respecter l'ordre).

Rendre compte du travail policier nécessite la prise en compte d'une variété de dimensions et de multiples tâches et c'est ici sans doute un des traits essentiels de l'institution policière (sans lui être propre pour autant). Comme le dit Monjardet, « il est probablement impossible d'isoler, d'autonomiser, tel ou tel palier, tel ou tel niveau, tel ou tel ordre d'activité de l'ensemble des interrelations qui constituent l'institution dans son ensemble » (Monjardet, 1985 : 406). Par conséquent, il est difficile de saisir une seule dimension de l'institution policière afin de qualifier ce qui ferait l'essence du « travail policier ». Le travail policier reste d'abord inscrit dans un réseau de relations sociales qui tissent l'ensemble des dimensions de l'unité policière (Monjardet, 1985 : 407). La police est donc à appréhender comme une organisation régie par des règles contraignantes mais avec une organisation informelle importante.

Le travail policier est marqué par un paradoxe entre une autonomie considérable accordée aux opérateurs et le poids des règles légales supposées régir la réalisation du travail. Si c'est effectivement le droit et les législations qui donnent à la police son objet et lui prescrivent la façon de le traiter (le Code pénal définissant les infractions que la justice doit sanctionner, le Code de procédure pénale prescrivant les moyens dont la police dispose afin de les traiter), le poids des règles de droit peut néanmoins être approprié et réinterprété par les policiers de manière moins contraignante et en fonction de leurs aspirations propres (Schoenaers, 2002 : 31). Si la règle est importante dans ce groupe professionnel, elle n'est pas incontournable ; comme tout acteur, les policiers peuvent jouer avec les règles (Crozier et Friedberg, 1977). « Le cadre légal peut finalement être vu comme un corpus rassemblant une série d'éléments au sein duquel les policiers sélectionnent (selon leurs intérêts personnels, leur vision du métier ou encore une politique générale du service auquel ils appartiennent) divers aspects qui au total font le travail policier concret et qui, surtout, mettent en lumière leur autonomie professionnelle » (Schoenaers, 2002 : 32). Mais ces éléments mettent également au jour la difficulté, pour les responsables, de contrôler le travail effectué.

III/ Dimension idéologique : la police, un monde social

Les points précédents étayaient la nécessité de considérer le groupe professionnel policier comme une articulation voire même une transaction entre trois logiques interdépendantes (institutionnelle, organisationnelle et professionnelle). Ce constat posé, différents éléments, caractéristiques de la profession policière, nous mènent à considérer le groupe professionnel policier comme un « monde social », composé d'un réseau d'acteur qui agissent collectivement autour d'une – ou plusieurs – activité(s), au moyen de conventions permettant d'ajuster leurs conduites (Strauss, 1978). Par là, nous entendons un lieu policier segmenté, tenu par des cadres et hiérarchisé ; un univers dans lequel les interactions des individus du groupe mais aussi leurs interactions avec l'environnement entraînent le développement de logiques internes, la définition d'une réalité, la mise en place de processus d'identification. La police, tout en étant dépendante de processus sociaux spécifiques, liés à ses statuts professionnel, organisationnel et institutionnel, reste soumise à un ensemble de contraintes. Cependant, dans le groupe, les individus/policiers vont mettre en place des stratégies, des dynamiques (conscientes ou inconscientes) et des logiques qui nous conduisent vers la notion de monde social. Cette dernière n'est pas mobilisée comme concept central dans la suite de notre propos, mais elle nous permet de traduire le groupe professionnel comme un univers à part entière, comme une unité d'analyse mais évite la vision d'entité monolithique.

Valérie Boussard (2005, 2006) développe l'idée qu'il existe un cadre idéal de l'action policière, un mythe du gendarme et du voleur. Ce cadre symbolique servirait aux policiers

pour catégoriser les usagers et les tâches qu'ils effectuent. Faisant référence à Christophe Dejours (1993), Boussard relève le fait que cette « catégorisation permet de préserver le mythe de la confrontation avec la réalité, d'agir comme une sorte de stratégie collective de défense du groupe » (Boussard, 2005 : 11). Les policiers tentent ainsi de construire l'action avec l'utilisateur pour la faire entrer dans ce cadre idéal. Les paragraphes qui suivent s'attachent à cette dimension plus informelle et idéologique de la profession de policier⁴¹. Révélant les représentations et les croyances des individus, nous qualifions cette dimension d'idéologique. Mais cette notion est également employée en référence à Monjardet qui abordait les dimensions idéologiques de l'institution (rattachées au processus de sélection) pour montrer l'importance « sans commune mesure avec ce qu'on peut observer dans d'autres situations de travail » des systèmes de valeurs des individus et des groupes dans cette profession (Monjardet, 1985a). Nous constatons ainsi qu'au-delà de l'exercice professionnel, de la pratique du métier, c'est dans la différenciation avec « l'autre », le « non-policier » que les policiers se constituent en tant que groupe et développent un sentiment d'appartenance collective. Partageant une condition policière similaire, ils encouragent la solidarité au sein de leur groupe.

1. Convergence dans les divergences : un groupe d'appartenance

L'imaginaire collectif a très vite fait de catégoriser, de classer les policiers comme un bloc homogène et d'évoquer alors la culture professionnelle comme moyen de partage et de promulgation de valeurs et de traits communs au sein du groupe. Il convient de relativiser cette idée. Monjardet, insistant sur le pluralisme des valeurs, des attitudes et des opinions qui règnent dans le monde policier, fait des débats internes au groupe l'origine d'une culture professionnelle. S'opposant à la vulgate anglo-saxonne qui prône une culture policière engendrée par la spécificité du travail (Monjardet, 1996), il estime au contraire que c'est le débat, les divergences au sein du groupe qui sont constitutifs de la culture professionnelle pour les policiers.

S'appuyant sur une large enquête, Monjardet (1996) met en évidence la double interprétation de la socialisation professionnelle policière. D'une part, il existe un consensus policier sur quelques stéréotypes usuels tels que la perception des médias comme étant la cause première des critiques du public ou encore l'idée qu'ils se font de la perception par le public, de « l'image de la police ». Une autre opinion commune aux policiers concerne la relation entre l'efficacité policière et les contraintes de la règle, tous percevant là une certaine contradiction. Ils sont en revanche majoritairement d'avis que l'honnêteté est la qualité première du bon policier. D'autre part et à côté de ces convergences d'idées, les enquêtes de Monjardet mettent au jour l'existence de divergences marquées quant à deux

⁴¹ Nous verrons dans la suite que cette dimension idéologique revêt une importance particulière puisque susceptible de laisser une empreinte sur la manière de vivre et de gérer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle auprès des membres de la police.

points centraux du travail policier – ou du moins identifiés comme tels par l’auteur – que sont le rapport à la loi et le rapport à l’autre. Les positionnements s’extrémisent alors sur ces axes. Le rapport à la loi renvoie aussi bien au légalisme (degré de soumission à la règle de droit) qu’à la compréhension (conception que les policiers se font de la loi) qui peut alors être vue comme une contrainte, un cadre ou un contrat. La combinaison des deux dimensions du rapport à la loi va faire apparaître deux groupes tout à fait opposés dans leur compréhension de la délinquance (ainsi que deux groupes intermédiaires). Le rapport du policier à l’autre, indicateur construit à partir d’opinions affirmées à l’égard des concurrents de la police (police municipale, entreprises de sécurité privée) est également organisé sur deux dimensions : les partisans d’une ouverture, qui pensent que les policiers doivent être mieux formés, communiquer davantage, pratiquer la concertation, *versus* les partisans d’un repli sur soi qui, quant à eux, privilégient la rigueur, se méfient de la formation, sont plus enclins au règlement et aux relations hiérarchiques qu’au dialogue. Ce clivage ouverture/repli vaut aussi par rapport aux concurrents notamment, au public, etc.

Si les apports de Monjardet à ce propos sont bien plus vastes, il s’agit néanmoins par ce bref exposé de relativiser la vision d’une culture professionnelle policière homogène et d’insister sur le fait qu’elle semble se définir moins par la présence de traits communs aux professionnels que par l’existence de débats partagés, axés prioritairement sur le rapport à la loi et le rapport à l’autre. Au sein même de ces débats se dégagent des positionnements structurant des groupes qui vont alors également s’opposer sur des dimensions essentielles telles que l’investissement professionnel, l’image du métier, la conception des missions, etc. Ces distinctions nous renseignent sur les écarts pouvant se creuser au niveau des représentations du métier. Il y a en effet « un pluralisme considérable d’attitudes, valeurs et pratiques et un langage commun, une identique mobilisation autour des enjeux sous-jacents aux acceptions différentes des mêmes missions, du même métier » (Monjardet, 1994 : 409). L’idée d’absence d’une culture commune complètement intégratrice et celle de l’existence d’opinions policières polarisées autour de divergences n’empêche cependant pas le développement de logiques ou de dispositions ralliant les policiers pour les situer comme groupe par rapport au monde qui les entoure.

2. Développement de logiques propres au groupe professionnel

Comme nous l’avons brièvement évoqué plus haut, les policiers se rencontrent sur une définition de leur groupe par le biais de la catégorisation des usagers. La catégorisation et la représentation de « l’autre », des « non-policiers », des auteurs de méfaits, participe de la construction de ce que doit être « le vrai travail policier ». Se déploient alors des représentations policières, des cadres idéaux et des mythes. Dans le rapport à l’autre, lorsque l’autre est entendu comme le citoyen non-policier, une perception d’eux-mêmes en tant que policier (qui leur serait relativement commune) semble se mettre en place. Comme le dit Erbès, « à défaut de contenu substantiel des savoirs et des tâches, l’identité policière

s'éprouve dans la différence avec l'autre. On est policier ou on ne l'est pas. Le rapport à l'autre s'établit non pas en termes de compréhension, d'échanges, mais en termes d'alliances. L'autre est pour ou contre la police ou les policiers » (Erbès, 2008 : 209). Selon cet auteur, un glissement s'opèrerait d'ailleurs entre le début et la fin de la formation professionnelle : la dimension relationnelle du métier, axée sur l'ouverture à l'autre, la qualité des contacts, favorisée par les nouvelles recrues, se modifie au fur et à mesure de l'avancée de la scolarité pour finalement représenter une défiance à l'égard du non-policier (Gorgeon, 1996 : 147). Les médias jouent par ailleurs un rôle important dans cette dynamique. Actifs dans la mise en place d'une image des policiers – avec toute sa symbolique – comme groupe à part entière, ils vont également renforcer le mécanisme de repli des policiers sur eux-mêmes⁴² et donc de la segmentation « eux »/« nous » déjà bien présente. Selon Richard V. Ericson, dans un article abordant la relation entre les médias et la police : « *the most fundamental way in which police ideology is reproduced by journalists is through daily reporting of crime incidents and their investigation. In crime reporting journalists routinely translate policing into the popular mythology of "good guys" and "bad guys", "white hats" and "black hats"* » (Ericson, 1989: 223). Suite à cette valorisation de soi en opposition aux « autres », non-policiers, c'est l'idée d'une solidarité policière qui se développe ; et c'est là une idée qui apparaît dès les années 50 avec William Westley. En effet, selon cet auteur, marqués par l'hostilité qu'ils ressentent de la part du public à leur égard, les policiers s'appuient les uns sur les autres en quête de soutien moral : « Face à la pénibilité de cette expérience, ils opposent le rempart de l'appartenance au groupe. [...] L'hostilité du public enferme le policier dans son statut symbolique. [...] A travers l'hostilité et par le stéréotype, la police devient un groupe social fermé, dans lequel l'action collective est orientée vers l'autoprotection et l'agressivité à l'égard du monde extérieur » (Westley, 2003 : 29-30).

Nous l'avons vu, Monjardet insiste sur l'absence d'une culture professionnelle unique et monolithique chez les policiers ; il propose en revanche un cadre interprétatif par rapport à ce qu'il nomme la « condition policière » qui, selon lui, n'est pas une appropriation mais une imposition, fondant non pas une identité mais une différence (l'autre) et par là une solidarité (Monjardet, 1996). Cette condition policière émane à la suite d'éléments divers. Tout d'abord, elle est le fruit d'une réaction liée au danger, au risque (et donc à la violence) encouru par les policiers. Il s'agit là d'une dimension qui a des effets symboliques puissants : susceptibles de rencontrer la mort, d'être confrontés au danger, les policiers développent un sentiment de solidarité pour affronter ces situations. Les policiers ont ensuite, tous ou presque, le sentiment de faire l'objet de critiques de la part des médias, mais aussi de soupçons et de surveillance de la société. Cette vigilance particulière à leur égard va avoir pour effet une fermeture de leur monde, la mise en place de « l'opacité

⁴² Replis qui en France, s'explique partiellement par le devoir de réserve dont semblent devoir faire preuve les policiers. Ce devoir de réserve est soulevé par Pruvost, Outeau, Monjardet, etc., il est également traité dans un documentaire de la TéléLibre.fr : <http://latelelibre.fr/emissions/jpl-en-camping-car/road-doc-flic-un-metier-de-chien/>

policière ». Différentes réactions de repli vont participer au renforcement de leur solidarité de groupe. Solidarité qui vient du partage de la condition policière. Pour en revenir aux tâches policières abordées dans le point précédent, il semble qu'il y en ait une qui soit impérative et prioritaire devant toutes : prêter assistance au collègue en danger (Monjardet, 1996 : 192). En cela, elle renvoie à l'esprit de corps, symbole puissant de solidarité et agent moteur du travail policier. Autre élément symbolisant cet esprit de corps et renforçant la solidarité du groupe : la « culture du secret » qui imprègne toute la profession et le fonctionnement policier. Découlant de l'organisation du travail, des logiques à l'œuvre dans l'exécution des tâches policières mais aussi inhérentes au groupe, cette dimension est présente en filigrane dans bon nombre de logiques d'action des policiers. Ainsi, pour être solidaire, il faut parfois cacher certaines informations pour protéger un pair ou le groupe (dans les activités de coulisse qui doivent rester secrètes, dans l'exercice du métier, face aux journalistes, en rentrant chez soi, etc.). « *Secrecy is an engrained part of police culture, necessary for the capacity to act (e.g. to provide reasonable accounts to superiors and the courts that are credible and "cover-ass")* » (Ericson, 1989: 212). Cet auteur ira plus loin en affirmant que le secret, le fait de cacher, de protéger, etc. n'est pas uniquement présent au niveau des rues, dans le travail de terrain des policiers, mais aussi au niveau administratif, produisant ainsi des idéologies organisationnelles et professionnelles (Ericson, 1989 : 206). Ce point ne sera pas mesuré dans ces pages.

Un autre élément mis en avant par Pruvost (2007a ; 2008) et qui renvoie à la mise en place d'une appartenance collective est l'existence de *coulisses de la profession*. Activités non prescrites, pauses, fêtes, conversations informelles, etc. sont autant d'activités qui offrent l'occasion aux policiers de se retirer à l'écart du public (et de la hiérarchie) et de se retrouver entre pairs. Les coulisses sont le lieu où le policier va cesser de réciter son rôle, où il va abandonner sa façade (Goffman, 1973). « Cette position de retrait autorise alors les comportements les plus régressifs, caractéristiques de l'homosociabilité virile » (Pruvost, 2007a : 254). Ces coulisses permettent la mise en place d'un esprit d'équipe, et plus largement d'un esprit de corps. Le partage de ces coulisses par les membres du personnel policier (Pruvost montre notamment que les femmes y ont toute leur place) permet de préserver et de cultiver la solidarité d'une équipe. La sociabilité a une place très importante, centrale même, dans l'organisation du travail policier et les coulisses ont donc une place nodale dans l'économie des émotions et des relations de travail (Pruvost, 2008 : 100). Le secret et les coulisses ont également une implication méthodologique pour le chercheur souhaitant faire un travail sur ce groupe professionnel, car y accéder nécessite de mettre en place une observation participante.

Mobilisant les analyses de divers auteurs, nous émettons l'idée qu'il existe bien un univers policier qui, en valorisant la différence avec l'autre, en encourageant la solidarité entre membres du groupe, en vient à se constituer en entité, en collectif. « La forme manifeste que revêt l'identité policière est l'esprit de corps, tourné sur lui-même et la stratégie et non

sur la profession » (Monjardet, 1996 : 194). Cette dimension d'ordre idéologique (pratiques informelles parfois sans doute même inconscientes visant à la constitution d'un groupe) de la profession tient à notre sens – et en référence à notre problématique – une importance particulière puisque c'est à travers elle que se constitue le monde social tel que nous l'entendons : un réseau d'acteurs (policiers), coopérant dans l'accomplissement de leurs tâches, dont il convient de comprendre les interactions entre eux mais aussi avec leur environnement⁴³. C'est de ces pratiques informelles que naissent et sont sans cesse redéfinis concepts, pensées, idéologies, valeurs et significations. Suivant cette même volonté d'appréhender le groupe professionnel des policiers comme une entité, tout en ayant conscience de l'hétérogénéité qui règne en son sein, il nous paraît maintenant opportun de mobiliser une autre catégorie : celle d'identité professionnelle.

3. La notion d'identité professionnelle policière

La catégorie d'identité professionnelle est vaste, complexe et pourrait à elle seule faire l'objet d'une étude ; mais là n'est pas l'idée de cet exposé. Nous n'allons donc pas procéder à un long développement théorique à son sujet. Cependant, appréhender la police comme un monde social, comme une entité avec des dimensions à la fois formelles et symboliques c'est aussi, en un sens, faire l'hypothèse de l'existence d'une identité professionnelle policière. De manière succincte, nous proposons donc de reprendre le cadre d'analyse appliqué à l'identité professionnelle chez les enseignants élaboré par Branka Cattonar (2001, 2005).

L'identité professionnelle est dans un premier temps envisagée par cette auteure comme une dimension de l'« identité sociale », cette dernière étant comprise comme ce qui permet de *se repérer* dans le système social, de *se situer par rapport aux autres*, à l'ensemble, et d'*être soi-même repéré* par les autres. L'identité sociale est donc à la fois similitude et altérité, identification et différenciation. Dimension de cette identité sociale, l'identité professionnelle peut être conçue comme la « définition de soi », de l'individu en tant que policier, mis en rapport avec sa pratique professionnelle. Elle renverrait alors à des

⁴³ Nous pouvons citer ici Baszanger (1990) qui empreinte la définition d'une approche sociologique des mondes sociaux présentée par P.-M. Menger dans l'introduction de l'ouvrage de Becker (1982) : « Dans la gamme des métaphores par lesquelles les théories sociologiques caractérisent l'espace social et la configuration des rapports sociaux, celle de « monde » appartient à la tradition interactionniste en ce qu'elle caractérise, en des termes relativistes et non déterministes, les formes d'action collective par leur plasticité et leur perméabilité au changement. [...] Si un monde social est défini comme un réseau d'acteurs coopérant dans l'accomplissement d'activités spécifiques, le chercheur est tenu d'identifier qui agit avec qui, pour produire quoi, selon quel degré de régularité, et sur la base de quelles conventions. Ainsi approchées, les activités coopératives peuvent être échelonnées sur un axe, depuis les plus routinières, formellement organisées et strictement répétées, jusqu'aux plus instables, rapidement changeantes. [...] Le livre développe [...] toute une réflexion sur la façon dont les acteurs s'accordent ou s'affrontent pour inventer des catégories et des classements, et tracer des frontières (notamment entre art et non-art). Des lors qu'ils sont interprétés comme autant de processus mobilisant des acteurs, les faits, les valeurs et les significations qui en résultent peuvent changer graduellement ou radicalement comme se modifient les réseaux qui les ont produits » (Baszanger, 1990 : 259).

caractéristiques identifiant l'individu comme policier (caractéristiques qu'il partagerait avec son groupe professionnel) et le différenciant d'autres professions. Dans le même ordre d'idées, Jean-François Blin définit l'identité professionnelle comme « un ensemble d'éléments particuliers de représentations professionnelles, spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels » (Blin, 1997 : 6). Comme mentionné ci-dessus, nous postulons que, pour les policiers, la logique de la différenciation est relativement importante et contribue à la construction de cette facette de l'identité professionnelle. Parler d'identité professionnelle policière, c'est donc également reconnaître l'existence d'une identité « spécifique » au champ de cette activité professionnelle, et donc au moins en partie commune aux membres de ce groupe.

Cattonar précise alors que le groupe professionnel peut être envisagé comme formant « une « sub-culture » caractérisée par des modes de percevoir, de penser et d'agir particuliers, par des normes, des valeurs et des règles propres (tout en partageant celle de la « culture globale » de la société), qui sont liés à leur « objet de travail » et à leur pratique professionnelle, que les membres du groupe se sont appropriés activement, qu'ils partagent et qui guident en partie leur action » (Cattonar, 2001 : 6). Blin parle lui de « référentiel commun au collectif de travail », à partir duquel les individus construisent un ensemble de représentations professionnelles qui leur servent de grille de lecture et leur permettent de donner un sens à leurs activités et au contexte (Blin, 1997 : 54) ». Cette sub-culture se construit donc dans les interactions quotidiennes des professionnels. En accord avec cette idée, nous supposons que le groupe professionnel policier est capable de construire une identité spécifique au cours d'un processus de « socialisation professionnelle ». Les individus seraient susceptibles de s'approprier les normes, valeurs, règles en vigueur, d'acquérir des savoirs spécifiques et de développer une conception du monde et des rôles qui leur sont propres.

Mais selon ce modèle, l'identité professionnelle est également en partie individuelle. Elle est d'une part une construction singulière car la socialisation professionnelle, tout en étant spécifique à un corps professionnel, n'est pas une simple « transmission » ; il n'y a pas simple « assimilation » passive par l'individu. L'identité professionnelle se construit dans l'interaction et l'individu participe lui-même à cette construction identitaire. Ainsi, si elle est en partie commune aux policiers, elle est également individuelle et propre à l'individu-policier, « liée à son histoire singulière et à ses caractéristiques particulières » (Cattonar, 2001 : 7). Chaque policier va alors avoir sa propre manière d'assimiler les règles-normes-valeurs professionnelles, il ne les assimile ni passivement, ni entièrement ; ses expériences et ses aspirations entrent en considération. Il faut reconnaître une relative autonomie et une certaine « capacité réflexive » à l'individu, une capacité de prise de distance. L'identité professionnelle serait alors une sorte de compromis entre l'« identité héritée » du groupe auquel le policier appartient et l'« identité visée » par l'individu (Dubar, 1992). Il convient

cependant de rester prudent. Tout en accordant une part importante à l'action et à la subjectivité de l'individu dans la construction/assimilation de l'identité professionnelle, il ne faut pas négliger les conditions objectives dans lesquelles il agit. « L'existence n'est pas en effet un vécu totalement « flottant », sans aucun rapport avec le « système social ». Les conditions objectives et les conditions subjectives sont en parties déterminées par la position de l'individu dans l'espace social – son « appartenance sociale, et sa position dans le temps – son « appartenance générationnelle » (Terrail, 1987 : 254-255 cité par Cattonar, 2001 : 8). L'analyse doit donc également prendre en compte les cadres sociaux à l'intérieur desquels l'identité professionnelle se construit. Tout en considérant les appartenances et les trajectoires sociales déterminant l'identité sociale de l'individu, il convient de ne pas céder au déterminisme à l'extrême et de laisser à l'individu cette marge de manœuvre et d'autonomie, sa capacité à changer son rapport à l'histoire, à interpréter son expérience passée et présente. Elle est donc d'autre part construite sur base des trajectoires et appartenances sociales, liée à l'histoire singulière de l'individu et à son implication singulière dans d'autres champs sociaux, auprès d'autres groupes sociaux. « La socialisation professionnelle se réalise en effet sur base de l'identité sociale qui a été construite au cours de la socialisation primaire et au cours de diverses socialisations secondaires liées à l'appartenance à d'autres groupes sociaux (de sexe, d'âge, de religion, etc.) » (Cattonar, 2001 : 10). Le travailleur n'arrive donc jamais vierge dans sa profession. Ainsi, et reprenant l'idée de Kaufman, « si l'identité passée peut se recomposer par l'interaction et le cadre de socialisation du moment, particulièrement dans des contextes de rupture forte comme l'entrée en couple, cette recomposition n'opère qu'en lien étroit avec le passé incorporé » (Kauffman cité par Cattonar, 2001 : 10). Plus que la production d'une nouvelle identité, il y a réactivation de certains schémas intériorisés – stock de connaissances –, une réorganisation de la réserve d'expériences accumulées. L'identité n'est donc pas une essence, mais bien une construction dynamique ; elle est variable. De la même manière, nous estimons que l'identité professionnelle policière est en partie liée aux multiples trajectoires (familiales, scolaires, etc.) et appartenances sociales, présentes et passées, de l'individu. Par exemple, certains policiers avaient déjà une connaissance « passive » de la profession puisque des parents étaient policiers tandis que d'autres vont arriver par hasard dans la profession et que d'autres encore sont là pour des raisons économiques ou parce qu'ils ont toujours souhaité exercer ce métier.

L'identité professionnelle est par ailleurs selon l'auteure, en partie liée au contexte, « à des apprentissages culturels réalisés dans l'expérience des relations au sein de contextes de travail déterminés » (Cattonar, 2001 : 12). Elle peut également être interprétée (reprenant l'idée de Sainsaulieu, 1988) comme des effets culturels de l'organisation. En bref, l'identité professionnelle est aussi une identité collective qui s'ancre dans des représentations et des pratiques dépendant elles-mêmes du milieu, du contexte dans lequel l'individu exerce. Dans le milieu policier, nous constatons que le contexte semble effectivement primordial. Le

commissariat, la zone, la brigade sont utilisés comme caractéristiques déterminantes. La zone à elle seule constitue finalement une micro-société.

En définitive et en suivant le cadre proposé par Cattonar, nous considérons l'identité professionnelle d'un policier comme étant composée d'une partie commune à tous les policiers ; avec des variantes individuelles et contextuelles. Chaque policier a alors sa propre manière de se définir en tant que policier (subjectivité), tout en étant en partie marqué par son appartenance au groupe et par l'acquisition des règles-normes-valeurs au cours de processus de socialisation tels que la formation, le stage, etc. C'est l'hypothèse d'un noyau central et d'ensembles périphériques. Cette approche rencontre sur certains points la double transaction développée par Dubar (1992).

Selon cet auteur, la transaction « biographique » renvoie au processus temporel de construction d'une identité sociale tandis que la transaction « relationnelle », qui concerne les relations entre les acteurs au sein d'un espace structuré par des règles, renvoie au processus de reconnaissance de l'identité professionnelle et à ses évolutions. Suivant cette idée, l'identité sociale et professionnelle serait le résultat :

- d'une transmission par les générations de croyances, valeurs, pratiques, etc. « Cette mise en forme sociale des prédispositions individuelles assure l'appartenance stable de l'individu à une société et à ses groupes sociaux (famille, corporation, etc.) » (Dubar, 1992 : 506).
- et des relations entre acteurs d'un même système et des formes de construction sociale et mentale d'un même champ de pratiques. Les identités des acteurs sociaux sont donc « des effets émergents des systèmes d'action » (Weber repris par Dubar, 1992).

Selon cette approche, la socialisation professionnelle consisterait pour les individus à construire leur identité sociale et professionnelle à travers le jeu des transactions biographiques et relationnelles. Il s'agit donc bien d'un processus complexe au cours duquel les individus apprennent d'une part à se définir eux-mêmes et d'autre part à définir les autres au moyen de catégories légitimes et pertinentes. Nous retrouvons également l'idée des deux dimensions à considérer, des deux composantes de l'identité professionnelle, à la fois « identité sociale » et identité singulière ou « biographique ». Enfin, la construction de ces dernières dépendrait ainsi à la fois de la définition de soi et des jugements d'autrui et serait à appréhender comme le résultat d'une double opération de différenciation et de généralisation. Pour Dubar également, on ne peut pas penser l'identité sans l'altérité.

La catégorie d'identité professionnelle nous fournit un outil conceptuel supplémentaire afin d'appréhender le groupe professionnel policier. Accordant des éléments de représentation de soi et de différenciation, promulguant un référentiel commun propre à la pratique du

métier, nous faisons l'hypothèse que l'identité professionnelle confère aux policiers une grille de lecture qui serait également susceptible de jouer un rôle sur la manière de concevoir l'articulation travail/famille.

IV/ Un groupe professionnel sexué : la question du genre

Nous avons dans un premier temps apporté plus de clarté quant au statut policier et aux éléments à prendre en compte dans son acception comme groupe professionnel. Nous avons ensuite cherché à cerner cette catégorie tout en mettant en avant les dimensions informelles qui lui sont propres et qui nous permettent de l'appréhender comme un monde social ou de mettre au jour l'existence d'une identité professionnelle policière. Il convient maintenant de souligner une autre caractéristique de ce groupe professionnel : son profil essentiellement masculin. Celui-ci ne peut en effet pas être omis d'une tentative de description de la profession policière. « Profession masculine », « métier d'hommes », « milieu macho », « équipe "misogyne" », « monde sexiste », autant de qualificatifs que nous sommes amenés à retrouver régulièrement et à divers niveaux lorsque nous étudions la profession policière. Ce sont en effet non seulement des membres du personnel de police eux-mêmes mais aussi les ouvrages théoriques traitant du sujet, les poncifs ou autres clichés mis en avant à l'annonce de l'objet de recherche qui nous poussent à le confirmer. Se pose alors la question de la définition, de la circonscription de ce milieu professionnel en tenant compte de la dimension du genre, tout en restant au plus près de la réalité à laquelle nous avons été confrontée. Aborder cette dimension des rapports sociaux de sexe à l'œuvre nécessite, à notre sens, de débiter par quelques précisions langagières afin d'accéder à une meilleure compréhension et une description plus juste du « système de genre » qui prévaut dans le milieu policier.

1. Sexe, genre, rapports sociaux de sexe : de quoi parle-t-on pour qualifier le milieu policier ?

En distinguant sexe et genre, les féministes ont mis en avant le caractère socialement construit des prétendues différences entre hommes et femmes. Ce courant pose que « les sociétés humaines, avec une remarquable monotonie, surdéterminent la différenciation biologique en assignant aux deux sexes des fonctions différentes (divisées, séparées et généralement hiérarchisées) dans le corps social en son entier. Elles leur appliquent une « grammaire » : un genre (un type) *féminin* est imposé culturellement à la femelle pour en faire une femme sociale, et un genre *masculin* au mâle pour en faire un homme social. » (Hirata, 2000 : 191). Sans nier la valeur heuristique du concept de genre, des critiques voient le jour et, depuis une quinzaine d'années, les débats récurrents entre sexe et genre, prônant l'usage de l'un sur l'autre, continuent de stimuler la réflexion (Thébaud, 2005), si

bien que nous avons été nous-mêmes confrontée à la question : si pas du choix des concepts au moins d'un retour sur ces derniers.

Pour Marie-Blanche Tahon (Tahon, 2003a), le terme de *sexe* est ainsi préféré à celui de *genre* (dont l'usage s'est beaucoup répandu – jusqu'à devenir parfois un synonyme de femmes – dans les milieux scientifiques depuis une trentaine d'années) car il relève d'une institution et en appelle à un ensemble de règles pour exister : « la non-fausse route consiste donc à se débarrasser du « genre » – quoi de plus facile puisqu'il s'agit de déconstruire une construction – et garder le « sexe », puisqu'il est le « donné » *institué* à partir duquel chacun et chacune construit sa trajectoire propre » (Tahon, 2003b : 207). Le genre est lui un construit social par lequel on en arrive à définir ce qui serait le « propre » d'un homme ou du masculin, d'une femme ou du féminin. Construit que l'on cherchera alors à naturaliser, afin de fixer le rôle et la place des uns et des autres. Mais pour Tahon, l'inscription dans un sexe ne suppose – contrairement à celle dans un genre – aucune autre détermination que le partage entre deux catégories reconnues formellement d'« égale importance » (Tahon, 2003a : 131). C'est en effet une critique fréquemment adressée au genre : son caractère abstrait et sa capacité d'euphémisation. Il sera pourtant utilisé par de nombreux sociologues et anthropologues pour sa capacité à dénaturiser la différence entre les sexes et son invitation à analyser, dans leurs contextes et par une comparaison dynamique, la construction des rôles et des identités sexuées (Thébaud, 2005 : 63).

C'est ainsi l'entrée analytique de Françoise Héritier qui rappellera dans son dernier ouvrage que le genre renvoie à « la manière de penser les comportements, les attitudes, les représentations ; c'est une façon de classer les individus ou les choses [...] En plus du sexe apparent, nous sommes définis par un genre qui est attendu de nous » (Héritier, 2010 : 11). Attentif à la dimension symbolique, le genre aborde enfin, semble-t-il, les nuances infinies de la rencontre entre hommes et femmes qui n'est pas faite que de domination. Il invite ainsi à réfléchir aux différences entre femmes (appartenance sociale, classe d'âge, orientation ethnique, orientation sexuelle), aux identités multiples des individus et rend également visibles les hommes comme individus sexués, suscitant ainsi l'émergence d'une histoire des masculinités, l'examen de la formation de la virilité (Thébaud, 2005 : 63)⁴⁴. En outre, comme le précise Michael S. Kimmel, « *gender must be seen as an ever-changing fluid assemblage of meanings and behaviours. In that sense, we must speak of masculinities and feminities, and thus recognize the different definitions of masculinity and femininity that we construct. By pluralizing the terms, we acknowledge that masculinity and femininity mean different things in different groups of people at different times* » (Kimmel, 2000 : 10). Il semblerait donc que c'est conjointement que la

⁴⁴ Une critique fréquente adressée au genre consistera d'ailleurs dans cette atténuation des rapports de pouvoirs ; « le genre permettrait d'oublier la domination masculine et de camoufler le rôle des femmes dans la reproduction biologique et sociale auquel est liée leur subordination. Les femmes, groupe social défini à partir du sexe biologique et de la construction socioculturelle du féminin, continuant d'être dévalorisées, les analyses scientifiques ne peuvent ignorer cette réalité et se passer de la notion de sexe. » (Thébaud, 2005 : 64).

dichotomie terminologique sexe/genre permet de rendre compte de la construction sociale du féminin et du masculin, au-delà des différences biologiques initiales. Mais c'est également replacée dans un contexte particulier, la police en ce qui nous concerne, que la masculinité est à appréhender.

Mais cette construction sociale, culturelle et historique des différences entre les sexes, exprimée en termes de genre ou de rapports sociaux de sexe⁴⁵, peut également être approfondie en termes de division sexuelle du travail (Kergoat, 2001), permettant alors de penser la dynamique d'un système de hiérarchisation. La division sexuelle du travail a pour caractéristique « l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.). Cette forme de division sociale a deux principes organisateurs : le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) ; le principe hiérarchique (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme) » (Kergoat, 2001 : 89). De la même manière, nous constatons que les filles, qui réussissent mieux que les garçons dans l'enseignement général, « restent reléguées dans un petit nombre de filières débouchant le plus souvent sur des métiers qui sont les formes socialisées de fonctions traditionnellement attribuées à la femme au sein de la famille » (ceux du commerce, de l'éducation, de la santé) » (Zaidman, 2001 : 50). Certains chercheurs y voient ainsi l'effet de la socialisation primaire des garçons et des filles tandis que d'autres l'interprètent comme un choix rationnel de la part des filles, « un calcul qui anticipe les problèmes posés par la difficile « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle, conciliation dont le poids repose encore largement sur les femmes, du fait du maintien de la division sexuelle du travail » (Zaidman, 2001 : 51). Ces éléments théoriques prennent sens dans le cadre d'une approche de la profession de policier, cette dernière illustrant les processus de division sexuelle du travail et l'appropriation de la fonction ou du secteur par les hommes. Enfin, une autre approche nous semblait être une riche contribution, à la fois comme complément aux analyses de genre brièvement présentées et comme perspective de compréhension des processus à l'œuvre au sein du groupe professionnel des policiers : celle d'Ervin Goffman dans son ouvrage *L'arrangement des sexes* (2002). Goffman s'intéressant davantage aux situations (micro-sociologie), cela nous permet notamment de calquer son analyse à la position plus concrète des policiers⁴⁶. Dans sa tentative de compréhension de la manière dont des hommes et des femmes vont exprimer le fait d'être homme ou femme à travers

⁴⁵ Le concept de rapports sociaux de sexe renvoie à un corpus théorique féministe précis, à savoir le matérialisme critique de – entre autres – Christine Delphy et Nicole Claude Mathieu (Maruani (sous la dir.), 2005).

⁴⁶ La posture adoptée par l'auteur nous interpelle d'autant plus que nous avons nous-même procédé à une observation *in situ* nous ayant permis d'appréhender la manière dont les policiers interagissent, se positionnent, dont se constitue le système de genre. Mais aussi parce que Goffman ne néglige pas dans son approche l'observation et la compréhension du rôle joué par l'institution ou son influence notamment dans la mise en place des pratiques.

leur façon d'être ensemble, Goffman va alors mettre au jour l'existence d'un *arrangement* servant de cadre à ces types d'interactions entre les sexes. Code fondamental, le sexe est là pour soutenir les conceptions que se font les individus de ce qui fonde leur nature humaine et authentique. C'est en effet sur base du sexe que le tri va s'effectuer et qu'une socialisation différentielle va se mettre en place (Goffman, 2002 : 46). La construction de l'idéologie de la nature, conviction du caractère naturel du féminin et du masculin, émerge et sera à l'origine de la légitimation des hiérarchies et des modes d'exploitation des femmes. Ainsi, « les rapports sociaux de sexe, marqués par la domination masculine, déterminent ce qui est considéré comme « normal » – et souvent interprété comme « naturel » – pour les femmes et les hommes » (Molinier, Welzer-Lang, 2001 : 71).

Mais la proximité entre hommes et femmes (les deux étant en quelque sorte attachés par des liens sociaux fondamentaux) renforce en permanence la mise en scène d'une différence hiérarchisée à travers le « rituel de complémentarité ». Et les croyances que les individus ont par rapport au genre, sont elles-mêmes en interaction avec le comportement de genre effectif. Il y a donc assimilation et auto-réalisation. Les scènes d'interaction⁴⁷ offrent des ressources expressives considérables et c'est sur ce champ que va se projeter la formation des croyances des participants eux-mêmes. Ces scènes « ne permettent pas tant l'expression de différences naturelles entre les sexes que la production même de cette différence » (Goffman, 2002 : 102). La conviction du caractère naturel sera donc renforcée à travers l'effet de réflexivité institutionnelle, processus que l'auteur définira par l'idée que « des pratiques institutionnelles profondément enracinées ont pour effet de transformer les situations sociales en des scènes où les deux sexes représentent des comportements de genre (*genderisms*), nombre de ces représentations prenant une forme rituelle qui exprime des croyances sur la nature humaine différentielle des deux sexes, tout en donnant des indications sur la manière dont on peut s'attendre à ce que les comportements entre les deux sexes soient coordonnés » (Goffman, 2002 : 104). Goffman relève cinq types de réflexivité institutionnelle, la division du travail selon les classes sexuelles et la sélection à l'embauche en sont deux d'entre elles. « Dans la société industrielle, les femmes ont traditionnellement gravité, ou on les a fait graviter, autour d'emplois prolongeant les compétences qu'elles exercent au foyer – l'industrie du vêtement, le travail ménager, le nettoyage industriel et les services personnels, tels que l'enseignement, l'hôtellerie, les soins infirmiers, la restauration » (Goffman, 2002 : 82).

⁴⁷ « [...] tout environnement matériel, toute pièce, tout lieu qui accueille des réunions sociales fournissent nécessairement des éléments utilisables pour la manifestation du genre et pour l'affirmation de l'identité de genre. Mais, bien entendu, les interactions sociales qui se produisent en ces lieux peuvent être lues comme fournissant également ces matériaux. Dans toute réunion, les participants doivent adopter d'une manière ou d'une autre une position micro-écologique les uns par rapport aux autres, et ces positions leur fourniront des métaphores toutes prêtes de distance et de proximité sociales, tout comme elles fourniront des indices signalant leur statuts respectifs » (Goffman, 2002 : 101).

Les comportements de genre sont donc produits par un environnement. Goffman montre en outre que la situation de travail est le paysage propice à la mise en place de *genderisms* car elle met en scène les différences de nature que la société dit être les leurs, les renforçant dans les interactions. Dans le même ordre d'idée, c'est Kimmel qui montre que le genre « est moins une propriété de l'individu qu'un produit de nos interactions avec les autres » (Kimmel, 2000 : 106). L'individu joue ainsi un rôle actif dans la construction de sa masculinité/féminité. Il se définit et même se redéfinit activement et surtout interactivement au cours de ses rencontres quotidiennes, dans le cadre de son travail. Or, c'est bien cette définition et cette acquisition au sein du monde professionnel policier que nous devons considérer.

De par la répartition, assez largement inégale en termes de sexe des membres du personnel, nous sommes amenée à évoquer la profession policière comme étant éminemment « masculine ». Mais cette supériorité numérique n'est pas seule à avoir ici son intérêt. Car si le *sexe*, faisant référence aux éléments biologiques, nous permet d'attester de cette suprématie des hommes dans la police, le *genre*, renvoyant lui à la dimension sociale des rôles associés aux individus de sexe féminin et masculin, permet une meilleure compréhension des implications liées à la sur-numérisation des hommes dans le milieu policier. Si comme le souligne François De Singly, la « position » de sexe ne doit pas toujours être confondue avec la « condition » de genre (De Singly, 2005 : 49), il semble bien qu'il y ait une assez forte adéquation dans le milieu policier. La posture adoptée par Goffman nous permet de considérer ces deux dimensions conjointement, postulant ainsi que les normes et les idéaux de la masculinité et de la féminité reposent sur des différences objectives mais socialement acquises (Goffman, 2002 : 48) et/ou socialement construites par un environnement, fournissant des éléments utilisables (notamment les interactions) pour la manifestation de comportements de genre et pour l'affirmation de l'identité de genre. Cette approche nous livre par ailleurs un cadre d'analyse nous permettant d'appréhender la profession policière comme une scène, un lieu duquel vont découler des comportements de genre. Sur cette scène, vont se construire les rôles masculin et féminin, se définir certaines formes de masculinité, se mettre en place certaines valeurs et principes virils. Considérer la dimension du genre dans le cadre d'un questionnement sur la police nous mène ainsi à une analyse de la masculinité et de la virilité.

2. De la masculinité à la virilité, le cas des policiers

Termes et arguments souvent employés pour justifier les choses policières, qu'entend-on exactement et à quoi se rapportent les termes de masculinité et de virilité ? Et comment transparaissent-ils dans le groupe professionnel policier ? Christophe Falcoz dira que la masculinité (et donc par opposition logique, la féminité également) est une « construction sociale relevant d'un processus sociohistorique qu'il convient d'analyser finement avant d'entreprendre une quelconque déconstruction/reconstruction des genres » (Falcoz, 2004 :

146). La virilité, elle, serait « apprise et imposée aux garçons par le groupe des hommes au cours de leur socialisation, pour qu'ils se distinguent hiérarchiquement des femmes » (Molinier, Welzer-Lang, 2000 : 71). François de Singly fera remarquer qu'il convient de considérer l'articulation entre la « virilité » en d'autres termes la « masculinité »/« féminité » et le genre. Mais il posera alors la question de savoir si « les hommes qui se sentent plus ou moins (ou qui sont considérés comme plus ou moins) virils sont aussi ceux qui s'affirment plus ou moins masculins ? » (De Singly, 2005 : 49).

a- Les notions de masculinité et de virilité

Souvent mises en parallèle voire assimilées, les notions de masculinité et virilité semblent bien liées l'une à l'autre mais ne relèvent pas des mêmes dynamiques. Longtemps centrée sur la théorie des rôles sexuels, la *masculinité* était entendue comme un rôle intériorisé d'identité, reflétant des normes et des valeurs culturelles particulières, acquises par apprentissage social (via des agents de socialisation tels que l'école, les médias, la famille). Avec la deuxième vague du féminisme des années 70, émergent les relations de pouvoir et de domination attenantes aux rapports sociaux de sexe et la structure sociale est alors pensée comme le contexte de la formation des masculinités particulières. Avec l'anthropologue urbaniste Franco La Cecla (2002), la masculinité est à comprendre dans un espace de réaffirmation. La condition masculine devrait selon lui être conceptualisée comme une construction collective, confinée à un espace et/ou un lieu ; la masculinité serait acquise par imitation⁴⁸. Plutôt que déterminée par le rôle sexuel ou formée par la structure sociale ou construction collective, la masculinité nous semble davantage être une conjonction de ces éléments. Posons dès lors la notion, et accordons-nous à entendre par masculinité un ensemble de caractéristiques spécifiques – ou du moins considérées comme telles dans un contexte social et culturel donné, puisque nous nous coulon dans une manière ordinaire de penser qui est celle de notre propre culture, de notre propre société (Héritier, 2010 : 11) – attribuées à l'individu de sexe masculin, adoptées par les hommes, reflétant ainsi un rôle sexuel, une représentation de ce que la société attend d'un individu homme et s'accompagnant de comportements de genre impliquant la production, reproduction et la construction collective de cette masculinité.

Concernant la virilité, une première précision langagière peut être opérée en faisant référence au *Dictionnaire critique du féminisme* (2000) édité et dirigé entre autre par Hélène Hirata et présentant un article de Pascale Molinier et Daniel Welzer-Lang intitulé lui-même « Féminité, masculinité, virilité ». Les auteurs, revenant sur ces concepts, mettront en avant le double sens que revêt la *virilité* tels que « les attributs sociaux associés aux hommes, et au masculin : la force, le courage, la capacité à se battre, le droit à la violence et aux privilèges

⁴⁸ Ce point de vue peut être critiqué puisque dire que la construction identitaire masculine a comme cadre principal l'imitation, c'est oublier toute la dimension relationnelle genrée inhérente à l'acquisition de l'identité.

associés à la domination de celles, et ceux, qui ne sont pas et ne peuvent pas être virils : femmes, enfants... ; et la forme érectile et pénétrante de la sexualité masculine », tout en s'accordant sur l'idée qu'elle est l'expression collective et individualisée de la domination masculine (Molinier, Welzer-Lang, 2000 : 71).

S'intéressant à la question de la virilité dans les organisations, et plus particulièrement au point de vue des cadres homosexuels, Christophe Falcoz élabore une brève reconstruction historique de la virilité moderne qui est selon lui « l'un des principes de domination les plus étendus et les plus prégnants de notre modernité » (Falcoz, 2004 : 145). Inventé au sein de l'institution disciplinaire militaire, le modèle de l'homme viril hétérosexuel se propage par les pratiques, les discours, notamment dans les systèmes éducatifs occidentaux à la fin du XIX^{ème} siècle (Falcoz, 2004 : 148). Privilégiant une analyse des institutions qui structurent la virilité, l'auteur procède à un examen de l'institution militaire et de son rôle déterminant dans l'élaboration des contretypes de la virilité que sont les femmes et les homosexuels. Il montre ainsi que le modèle du soldat discipliné, dressé, docile et placé au sein d'un vaste système de contrôle et de hiérarchie diffusé par le biais de règlements de l'infanterie prussienne dès le milieu du XVIII^{ème} siècle, mis en avant par Foucault (*Surveiller et punir*, 1975), sera le stéréotype de la virilité moderne « s'appuyant sur l'héroïsme, le sacrifice, le sens de la discipline et l'endurance physique, quatre attributs déterminants de la virilité » (Falcoz, 2004 : 147). Dans la suite de son texte, il s'attache à l'observation des mécanismes de mimétisme, de propagation et de renforcement des principes virils (dans une autre institution dominante aujourd'hui : ingénieurs et cadres), car si aujourd'hui l'homme viril se construit loin de l'institution militaire, l'image de l'homme fort et solide, elle, persiste, et trouve son prolongement dans d'autres institutions, au sein d'autres mondes dont... la police. Mais il convient de rester critique : de la même manière que nous parlons aujourd'hui des masculinités (Kimmel), nous devons revoir l'idée d'une vision homogène de la virilité. Ses attributs et représentations ne se combinent en effet pas de la même façon en fonction des origines sociales, des âges, etc. De plus, l'identité virile ne s'exprime pas de la même manière dans des contextes privés, intimes, ou dans des interactions publiques et collectives (démonstrations de virilité plutôt théâtralisées et stéréotypées dans le deuxième cas)⁴⁹ (Falcoz, 2004 : 149).

Avec la psychodynamique du travail, la virilité est également considérée comme le levier de la domination masculine mais on cherche davantage à savoir comment et à quelles conditions les hommes et les femmes adhèrent aux rapports sociaux de sexe ou s'en affranchissent. « On part du principe que les hommes et les femmes n'intériorisent pas le genre de façon mécanique, mais que leurs désirs et attentes sont en conflit avec les déterminations sociales de la différence des sexes (Dejours, 1988). L'analyse de ce conflit

⁴⁹ Dans le cadre de notre recherche, nos observations portent essentiellement sur les individus dans leur environnement professionnel. Nous n'accédons ainsi qu'à l'identité s'exprimant au sein de la profession policière, forte des interactions qu'elle implique.

est centrée sur l'investigation du rapport subjectif au travail » (Molinier, Welzer-Lang, 2000 : 73). Dans cette perspective, masculinité et féminité désignent l'identité sexuelle (habiter et jouer de son corps dans les relations érotiques) ; virilité et muliérité désignent le conformisme aux conduites sexuées requises par la division sociale du travail. C'est dans ce sens et suivant ce cadre d'analyse que nous choisissons d'aborder la police comme un groupe professionnel viril.

La virilité n'est donc pas la masculinité, mais elle en est néanmoins tributaire. Désignant un ensemble de rapports sociaux de genre qui tendent à établir une domination du masculin sur le féminin, la virilité correspondrait alors au masculin retravaillé à travers une idéalisation, une hiérarchisation, renvoyant à un jugement moral fixant la supériorité du masculin sur le féminin (tout en les ramenant principalement aux dimensions sexuelles vues sous un angle essentialiste et biologique comme nous avons pu le comprendre à travers l'œuvre de Goffman). Si la masculinité peut être entendue comme une mise en scène collective, comme une acquisition à travers le collectif et les espaces, il semble néanmoins que le mécanisme soit le même pour l'imposition de la virilité qui s'effectue dans les mêmes types d'espaces. En effet, la virilité s'impose par l'éducation masculine dans « la Maison-des-Hommes » (expression que Daniel Welzer-Lang (1994) reprend à Maurice Godelier (1982) et qui renvoie aux espaces où les garçons sont éduqués par leurs pairs à la violence). L'éducation masculine va donc structurer les rapports entre hommes, conformément à la vision hiérarchisée : les vrais hommes (images et comportements considérés comme virils) auront les privilèges du pouvoir, de l'honneur. Ceux qui n'arrivent pas à adopter une attitude virile seront considérés comme les faibles, les homosexuels (et seront alors assimilés aux femmes). Certaines institutions dites masculines renferment encore aujourd'hui des « épreuves » ayant pour but de confirmer la virilité des hommes, mais aussi des espaces-temps, sorte de « cages à virilité » (Welzer-Lang, 2000) où on apprend à endurer la souffrance, à exercer la violence, à se surpasser (Falcoz, 2004).

b- La virilité comme réponse des policiers

Dans son quotidien, le policier risque d'être confronté à la violence ; il doit alors être capable d'y répondre par la force. Violence, force, courage et capacité de se battre, le travail policier fait référence aux éléments typiques de la virilité (Molinier, Welzer-Lang, 2000 : 71), et plus qu'un modèle de conduite, il semble que cette virilité soit une qualité définitoire du « bon policier ». Les différents traits la définissant forment ainsi un modèle qui « fournit des réponses adaptées à la survie dans certains environnements caractérisés par la violence subie et infligée, la hiérarchie, la solidarité de groupe, l'existence et la traque d'ennemis et de dangers parfois invisibles... Autrement dit, ce modèle conserve une pertinence certaine dans l'environnement qui est celui des policiers » (Chaumont, 2002 : 562). La culture de la virilité a une fonction bien spécifique pour les policiers de terrain : elle (re)donne un sens positif à certaines pratiques policières (pouvant être entendues comme le « sale boulot ») et

elle permet aux policiers de « survivre ». Mais placer les valeurs viriles en première ligne signifie également inciter les démonstrations de force et encourager le déni de vulnérabilité, l'aveu de faiblesse se traduisant presque comme une incapacité à exercer ce métier. Pourtant, dans cette profession peut-être encore plus que dans une autre, l'exposition aux atteintes physiques, aux dommages psychiques, aux pressions hiérarchiques (ou même des pairs) est très présente et le stress une donnée établie. Notons par ailleurs qu'en tant que « faculté d'être exposé à autrui, à sa malveillance comme à sa bienveillance, la vulnérabilité appartient de plein droit à la condition humaine et vouloir l'éradiquer signifierait une clôture autistique qui transformerait le policier en une caricature de sur-homme de sinistre mémoire ou en une machine déshumanisée » (Chaumont, 2002 : 551).

Christophe Dejours, l'un des principaux théoriciens de la psychodynamique du travail, met en avant le fait que les conditions et les situations de travail peuvent être à l'origine de souffrances physiques, psychiques ou même morales lorsque l'individu est amené à accomplir une tâche qu'il répugne. En réponse à ce premier constat, il montre que les individus, en vue de « se protéger » dans l'accomplissement du « sale boulot »⁵⁰, mettent en place des stratégies de défense qui sont à la fois propres aux individus tout en présentant des aspects collectifs. Ainsi, à la question de comment et pourquoi certains individus participent à des actes qu'ils réprouvent, la psychodynamique du travail répond avec des pratiques discursives qui s'inscrivent dans des conduites collectives que l'on identifiera comme des stratégies de défense visant en quelque sorte à « retourner » le sens moral. Au centre de ces stratégies, « on découvre une référence privilégiée aux valeurs de la virilité : force, courage, endurance à la douleur, mépris de la souffrance » (Dejours, 1997 : 153). Dans les métiers masculins, « les hommes occultent la souffrance générée par les contraintes de l'organisation du travail grâce à l'efficacité symbolique d'un système de conduites et de représentation centrées sur la virilité qui associe l'appartenance au groupe des hommes à la maîtrise infaillible du réel. [...] En adhérant à l'idéologie défensive de la virilité, les hommes ont plus de chance de réussir socialement qu'en essayant de défendre leur singularité (masculinité) » (Molinier, Welzer-Lang, 2000 : 73). Insistant sur l'aspect collectif, Dejours met en avant la manière dont ensemble, les hommes développent la stratégie collective de défense du « cynisme viril », consistant à se rassembler, se regrouper et faire usage de cynisme, d'exagération, de surenchère pour dissiper tension et gêne.

Transposée au cas policier, cette théorie met en évidence différents éléments. Tout d'abord, la dimension collective des stratégies de défense qui semble essentielle : le groupe tient en effet une place particulière et il s'agit pour chacun de ne pas perdre la face vis-à-vis des autres. Cela mène à une forme de surenchère dans les comportements. Les policiers sont ainsi impassibles face à des situations qui en appellent à de l'émotion, ils mettent en avant

⁵⁰ Le « sale boulot » équivaut pour Dejours à devoir infliger une souffrance à autrui, engendrant ainsi une souffrance morale à la personne elle-même (Dejours, 1997).

des expressions contraires à ce qui serait attendu dans ces conditions, tournent le moment en dérision, blaguent, etc. Prolongement de cette idée, nous constatons que les policiers, pour trouver le « courage » ou la force de poser certains actes qui peuvent les répugner ou qui sont contraires à leur volonté première, vont poser un clivage radical entre « eux » et « nous ». Cette séparation les amenant à dédramatiser et désensibiliser la situation puisqu'il s'agit d'un acte posé sur « eux », les « autres ».

Mais ces comportements relevant des stratégies de défense collective comportent certains effets pervers : anesthésier sa sensibilité de la sorte peut biaiser les perceptions des policiers dans certaines situations. En effet, se coupant de sa propre souffrance, le policier prend le risque de devenir insensible aussi à la souffrance d'autrui. Cette carapace qu'il revêt pour mieux affronter certaines missions peut le conduire à la mésinterprétation. L'anesthésie des émotions est ainsi susceptible de conduire à un pronostique tronqué. En outre, Chaumont constate que contrairement à d'autres professionnels tels que les soignants, chez les policiers, le clivage demeure dans les moments de détente (Chaumont, 2002 : 561). Les stratégies de défense collectives – s'exprimant entre autres à travers la virilité – sont, d'une certaine manière, constitutives d'une forme de culture professionnelle des policiers. Dès lors, on peut se demander si les policiers parviennent à limiter ce type de comportement engendré par l'expression exacerbée de la virilité uniquement à la sphère professionnelle. N'y a-t-il pas de répercussions sur leur vie hors-travail et sur la conciliation travail/famille ? Reprenons à ce stade une phrase soufflant la réponse à nos questions : « *police officers are trained to avoid displaying emotions, and their reluctance to express emotions (including positive ones) or to communicate about their day can be frustrating to their spouses* » (Roberts, Levenson, 2001 : 1054).

3. Les vulnérabilités derrière la virilité policière

Aborder la virilité à travers sa fonction de défense contre la souffrance engendrée dans le travail au sein du milieu policier, c'est également introduire d'une certaine manière l'idée de faiblesse et de vulnérabilité inhérente à cette profession. Mais s'accorder sur la présence d'une certaine fragilité (due au stress et de manière générale aux conditions de travail dans le milieu policier) n'implique pas pour autant qu'il y ait libre expression à son sujet. Car dans le milieu policier, on ne parle pas ou peu de ses émotions. Le stress n'est, la plupart du temps, pas reconnu pour soi mais pour les autres : ceux qui ont des difficultés, qui sont plus nerveux, plus sensibles, etc. Comme si la peur de passer pour un faible et la valorisation de la virilité conduisaient les policiers à taire leurs souffrances (Loriol, *et al.*, 2006). Dans la profession de policier, exprimer sa peur ou tout autre sentiment du même registre est tabou : « le terme n'est jamais employé et ses manifestations soigneusement contrôlées par les policiers en situation. On ne montre pas son stress pour ne pas être exclu du groupe » (Loriol, *et al.*, 2006 : 112). Bref, la culture de corps, la valorisation de la virilité et les modes de fonctionnement de l'organisation sont autant de facteurs freinant l'extériorisation des vulnérabilités. Cependant, à l'instar de Chaumont,

nous pensons qu'une évolution de l'institution policière – ou peut-être est-ce une évolution des policiers – lève peu à peu le silence, le tabou de la vulnérabilité.

Dans son texte *Un colosse au cœur d'argile* (2002), l'auteur s'attache notamment à mettre au jour des types de vulnérabilités relevant des conditions de travail ou des situations de travail considérées comme avouables ou inavouables. Sans paraphraser son propos, revenons brièvement sur ces vulnérabilités. Certaines prennent en effet un sens particulier car elles ont pu être observées pendant les quelques mois passés dans un commissariat, mais aussi parce que ces types de difficultés, de souffrances, sont susceptibles d'avoir des répercussions sur les individus et donc aussi sur l'articulation entre travail et hors-travail.

Liées aux conditions de travail, l'auteur relève ainsi le déficit de reconnaissance dont peuvent souffrir les policiers. Ces derniers se trouvent dans une situation *structurelle* de vulnérabilité (Chaumont, 2002 : 556) : si le policier veut accomplir sa fonction en respectant scrupuleusement les règles, il n'obtiendra pas forcément les résultats escomptés. Si le policier décide alors de prendre le risque, de faire preuve d'initiative et de contourner les règles, il s'expose aux sanctions dans le cas d'un échec et devra subir seul les conséquences négatives. Or, s'il veut faire son travail, le policier ne peut parfois pas ne pas déroger aux règles (Chaumont, 2002, 556). Il existe dans cette profession un écart important entre l'obligation de moyens et l'obligation de résultats, entre contraintes déontologiques et aspirations à une efficacité maximale. Cet argument voit sa pertinence décuplée étant donné l'actualité policière française et les débats concernant la politique du chiffre et les gardes à vue. Les marques de reconnaissance font davantage suite à l'obtention de résultats qu'aux initiatives des policiers et cela peut s'avérer source d'insatisfaction. La parade mise en place pour répondre à ce type de vulnérabilité renvoie donc à l'idée du secret – très importante dans cette profession – mais aussi au souci d'être couvert, qui tourne parfois à l'obsession chez les policiers et qui donne lieu à la mise en place d'une organisation informelle du travail policier.

Autre vulnérabilité mise en avant par l'auteur, renvoyant cette fois à la situation de travail (mais directement en lien avec la situation structurelle de vulnérabilité), provient du respect contraint aux injonctions légales et réglementaires. Soumis aux règles, les policiers se trouvent parfois dans l'obligation de rester courtois face à des individus hostiles, de céder face à des groupes perçus comme dangereux, etc. Dans un langage moins conventionnel, nous pourrions dire qu'ils sont obligés de « baisser leur froc ». Lorsque leur autorité est ainsi mise à mal, qu'ils ne se font pas respecter et qu'ils ne peuvent y remédier mais doivent simplement subir, les policiers peuvent ressentir un sentiment d'humiliation. Une fois de plus, comment les policiers répondent-ils à ce type de « souffrance » ? En infligeant l'humiliation ressentie à un tiers, dans une circonstance où il se trouve plus démuni.

Enfin, la dernière forme de vulnérabilité soulevée par Chaumont relève des émotions et de leur refoulement. Confronté à des situations difficiles, sordides, misérables, le policier doit faire face à « des émotions fortes qu'il doit maîtriser dans l'instant pour prendre les mesures qu'il estime adéquates » (Chaumont, 2002 : 558). Mais ce genre d'émotion persiste et le policier doit donc apprendre à vivre avec elle, à la dépasser. Etant donné la culture du corps, l'environnement professionnel incite à leur refoulement « comme mode de gestion privilégié ». Exprimer son ressenti reste ainsi encore aujourd'hui – et malgré une certaine évolution dans le milieu – un peu tabou. Bien entendu, certaines émotions sont plus légitimes que d'autres, et cela dépend notamment de la raison pour laquelle le policier est ému. S'agissant d'enfants abusés, de personnes âgées maltraitées, l'émotion est reconnue ; pour toute autre affaire (vol, violence urbaine, etc.), c'est autre chose. « Quelles qu'elles soient, la protection la plus courante contre ces émotions semble bien demeurer la confection d'une carapace [...] indispensable pour préserver son intégrité psychique et morale » (Chaumont, 2002 : 559). La carapace n'est autre qu'une stratégie de défense couramment pratiquée dans/par le groupe professionnel policier.

A travers l'exposé de certaines vulnérabilités susceptibles d'être rencontrées dans le milieu policier, nous tentons de montrer que ce groupe professionnel, s'il peut aisément être taxé de masculin et viril, présente néanmoins des failles, des fissures. Nous revenons ici au constat effectué dans le point précédent : la profession de policier est relativement lourde en termes de préoccupation, exigeante en matière de comportement professionnel et complexe aussi bien dans ses rapports aux citoyens qu'à la hiérarchie. Les vulnérabilités font donc partie intégrante de la définition du groupe professionnel mais elles peuvent par-là même mener à des troubles qui sortent des frontières du travail.

4. Plus concrètement : une femme pour cinq hommes dans la police

Malgré les efforts développés afin de promouvoir et de faciliter l'entrée des femmes dans la profession et leur progression dans la carrière, policier reste un « métier d'hommes ». Expliquer ce blocage, ces résistances à une féminisation de la police, nécessite une mise en relation des arbitrages menés sur la scène professionnelle avec ceux menés dans le monde social (Pruvost, 2007b). Selon Pruvost, la présence et la progression des femmes dans la police serait freinée par une logique plus puissante, un interdit d'ordre anthropologique, réservant l'accès à la violence légitime aux seuls hommes. « Cette division sexuelle du travail fait écho à un invariant observé par les anthropologues : les faiseuses de vie ne peuvent être, dans le même temps, instituées en donneuses de mort. Fécondité et soin des enfants, d'un côté, attaque et défense armée de son groupe d'appartenance, de l'autre, sont socialement organisés en pôles antagonistes, légitimés par des mythes mettant en scène l'appropriation masculine des armes » (Pruvost, 2007b : 90).

Cette disparité en termes de sexe des professionnels se mesure dans un premier temps à un niveau quantitatif. Si l'on s'en tient aux données morphologiques de la police belge – données recouvrant les membres du personnel opérationnel de la police locale – au 31/12/2010, les hommes constituaient près de 81% du cadre réel. Une autre interprétation de cette moindre présence des femmes – explication non pas anthropologique mais pragmatique – peut être à rechercher dans les raisons qui poussent les uns et les autres – et donc surtout les unes – à choisir ce métier. En réalité, il convient de rapidement revoir l'idée reçue, et persistante, selon laquelle il y aurait une transmission du métier, de la vocation policière. En effet, d'après l'étude menée par Pruvost sur un échantillon pour le moins considérable⁵¹, 90% des policières ne sont pas « filles de ». Cependant, le rôle de la famille n'est pas négligeable. Si les femmes ne suivent pas automatiquement les traces paternelles, selon Pruvost, elles recherchent en revanche souvent une forme d'approbation auprès des hommes de la famille en s'engageant dans la police.

Plus globalement, il semble que les sources de motivation dans le choix de cette profession soient relativement semblables pour les hommes et les femmes, si ce n'est que les motifs économiques, « faire vivre sa famille », sont plus souvent invoqués par les policiers⁵², les policières citant plus largement l'argument de la vocation (Pruvost, 2007a : 47). Le contexte social et économique actuel, engendrant certaines difficultés dans la stabilisation économique des individus et des ménages, voit se développer les arguments rationnels et économiques pour justifier l'entrée dans la police⁵³. Le processus de féminisation de la police trouverait ici une autre explication. Cependant, si les motivations de choix professionnel tendent à se rapprocher sur certains points ou sur la dimension économique (en dépit de quelques différences, Pruvost fait état d'argumentaires féminins et masculins assez proches en termes d'idéalisation du métier), une large différence subsiste dans les carrières policières entre hommes et femmes, présentant par là-même une différence entre les modèles français et belge.

En France, les femmes « ne se lancent pas sans filet dans l'aventure des concours policiers [...], compensant ainsi par des diplômes le manque de légitimité que pourrait leur conférer leur qualité de femme dans un métier réputé masculin » (Pruvost, 2007a : 50). Une caractéristique se dessine alors dans la distribution des effectifs féminins : les femmes se retrouvent davantage dans le grade de commissaire. Elles n'ont par ailleurs pas de spécialisation professionnelle à proprement parler (comme dit plus haut, les motivations

⁵¹ « Sur 10000 questionnaires diffusés de manière aléatoire à des policiers de tout grade dans une centaine de services, 5336 ont été retournés » (Pruvost, 2007a : 10) ; 5221 ont été exploités.

⁵² Pruvost met ainsi en avant deux types de choix professionnel par défaut, selon un ordre sexué socialement répertorié : la perspective d'un mariage ou d'une naissance précipite le choix professionnel des hommes qui entrent dans la police pour subvenir aux besoins de leur famille ; c'est lorsque leur famille se décompose (divorce ou séparation) que les femmes se trouvent dans l'obligation d'être soutien de famille (Pruvost, 2007a : 21).

⁵³ Stabilité d'emploi et salaire seront ainsi évoqués comme raisons des démarches d'entrée dans la police dans notre enquête.

des hommes et des femmes en termes de métier policier sont très proches), si ce n'est qu'elles restent absentes de certains secteurs (les compagnies de CRS par exemple). Est-ce pour contrecarrer l'interdit cité plus haut et renvoyant à l'accès des femmes à la violence qu'on leur donne plus facilement une place de commandement ? Pour en quelque sorte sortir du « dilemme », et leur laisser tout de même une place dans cette profession ? C'est en tout cas l'argument avancé par Pruvost : « l'interdit de l'accès concret à la violence est si fort qu'il devient moins transgressif de hisser les femmes au-delà du plafond de verre des métiers spécialisés dans ce domaine » (Pruvost, 2007b : 91). Mais ces logiques policières présidant à ce mode de féminisation « par le haut » se sont notamment construites historiquement. Pruvost montre bien qu'en France, depuis l'entrée de la première femme à la police en 1935, il y a toujours eu ce souci de promouvoir les femmes dans la police, mais toujours plus à la tête qu'à la base. Aujourd'hui la place des femmes à la police, leur trajectoire professionnelle et la réussite de leur carrière, remplit une autre mission : livrer un alibi. Par leur présence, les femmes commissaires pacifient les mœurs, « prêtent un visage humain à une profession périodiquement dévaluée » (Pruvost, 2007b : 92), redorent le blason d'une institution critiquée, fragilisée. Cette place dans la hiérarchie policière, si elle semble enviable, met également au jour un cas de virilisation des femmes qui, sans être les égales des hommes, ne mènent pas non plus une carrière typiquement féminine. Ainsi, elles vont mettre en place un processus d'autocontrôle très important, qui se dirige davantage vers leurs congénères féminines et vont souscrire massivement et avec presque plus de zèle que les hommes au modèle d'excellence qui est attendu d'elles.

Remarquons que l'accession des femmes aux positions supérieures est peu observable en Belgique, du moins jusqu'à il y a peu⁵⁴. En effet, aussi bien notre enquête, que notre observation *in situ*, que la rencontre de différentes personnes ressources, que des articles parus dans divers quotidiens belges, semblent aller dans le même sens : en Belgique les policières se retrouvent davantage au bas de l'échelle. La féminisation de la police est donc également une réalité sur le territoire du Royaume mais elle a lieu par le bas et les femmes se retrouvent, comme dans bon nombre de professions, face au phénomène du plafond de verre. Un article paru dans un quotidien en 2010 faisait ainsi état de la proportion de femmes dans la police intégrée : 11.566 femmes pour 35.777 hommes, soit un tiers de femmes. Bien que de plus en plus nombreuses au fil des années, elles restent donc minoritaires sur le terrain. Ce même article relève également un nombre de 3.798 femmes parmi les inspecteurs de tout le royaume contre 20.670 hommes et 275 femmes commissaires contre 3.742 commissaires masculins. Interrogé sur ces chiffres, le commissaire général de police ajoute dans un autre article que des directives sont prises « pour notamment faciliter en interne l'accession des femmes à des rangs d'officiers ». La police locale

⁵⁴ Depuis le 1^{er} mars 2012, Catherine De Bolle, ancienne chef de Corps de la zone de police de Ninove, est nommée Commissaire Général de la Police Fédérale Belge (pour remplacer le Commissaire Koekelberg).

compte en 2010 cinq femmes chefs de zone sur les 196 (deux du côté francophone et trois du côté néerlandophone (Inforevue, 2010).

Si de manière générale l'entrée des femmes dans la profession policière tend à se banaliser (par le bas en Belgique, par le haut en France), le principe d'un recrutement à minorité féminine reste admis par les deux sexes, car perçu comme indispensable au bon fonctionnement de la profession. La police reste donc un « bastion masculin », favorisant ainsi l'expression de la virilité. Car la profession policière, masculine si on se réfère à l'effectif, l'est également en terme d'idéologie. Si l'intégration des femmes est bien présente et effective en termes de carrière, de partage des tâches, etc., elle reste précaire. Le culte de la virilité est très présent (se développant même chez les policières) et les femmes restent soumises à l'acceptation des hommes.

Un certain nombre de traits sont associés au statut de policier. Le sexe en fait partie, apparaissant parfois, aujourd'hui encore, comme une caractéristique essentielle pour exercer cette profession. Cette vision s'enracine dans les représentations sociales, elles-mêmes enracinées dans l'histoire de la profession. Ne s'agissant que d'une étape dans l'interprétation de cette interdépendance entre l'usage de la force, la virilité, l'homme et la police, rappelons néanmoins un des arguments de Pruvost évoquant l'interdit d'ordre anthropologique, réservant l'accès à la violence légitime aux seuls hommes.

*

*

*

Ce chapitre avait pour ambition de poser les balises théoriques de la recherche doctorale en clarifiant, spécifiant et qualifiant notre objet de recherche : la police, ou plus particulièrement les policiers. Nous avons en effet tenté à travers une revue de la littérature relativement ciblée de circonscrire le sujet pour déterminer une manière d'appréhender la profession de policier, le travail policier, de comprendre la condition policière, de percevoir le monde social policier afin de, par la suite, observer et analyser la gestion de l'articulation travail/famille en place dans ce groupe professionnel. Peut-on parler de profession de policier ? Qu'entendons-nous par là ? Quelles sont les caractéristiques de ce groupe professionnel ? Sachant que notre regard porte sur ce groupe professionnel et sur l'ATF, quels sont les éléments, propres à la police, qui pourraient nous permettre de mieux comprendre le rapport qui s'établit entre la sphère professionnelle et la sphère privée pour ces individus policiers ? C'est à ces questions que nous avons tenté de répondre dans ces pages.

Disposant d'une autonomie, d'un langage propre, d'un code de conduite, d'un domaine de compétence, la police peut être considérée comme un lieu fermé, contenu dans une structure relativement fixe. Cependant, il serait réducteur de considérer ce groupe comme

une communauté homogène ; les policiers sont aussi regroupés sous de nombreux segments et connaissent de profondes divisions. Intégrant mais dépassant l'opposition des perspectives théoriques en matière de sociologie des professions, nous avons alors tenté de dessiner les contours d'un modèle d'intelligibilité soutenant notre analyse du groupe professionnel policier. Nous soulignons en premier lieu que le groupe professionnel des policiers s'inscrit dans des logiques formelles, renvoyant aux dimensions pratiques de la profession telles que les tâches, les sources de l'action et les logiques de sélection. Mais rendre compte du travail policier nécessite l'examen de plusieurs dimensions et la reconnaissance de la multiplicité des tâches. Il est par conséquent difficile de saisir et de qualifier ce qui ferait l'essence du « travail policier ». Ce dernier reste d'abord inscrit dans un réseau de relations sociales qui tissent l'ensemble des dimensions de l'unité policière (Monjardet, 1985). Dans un deuxième temps, nous mettons en avant les dimensions idéologiques de la profession de policier et le développement en son sein, de logiques propres au groupe, d'un sentiment d'appartenance. Si nous ne pouvons parler de culture professionnelle homogène, nous suggérons, à l'instar de Monjardet, la présence d'une « condition policière » partagée, ou encore d'une forme d'identité professionnelle policière, composée d'une partie commune aux membres du groupe et de variantes individuelles et contextuelles. En résumé, la police est à appréhender comme une organisation régie par des règles contraignantes mais avec une organisation informelle importante. A cela s'ajoute une dimension de genre prégnante et des logiques s'y rattachant à prendre en considération.

Suite à ce premier pas, introductif et théorique du monde policier, portons un regard plus concret sur le groupe professionnel dans le contexte qui nous intéresse, à savoir la Belgique. Nous allons ainsi dresser un bref portrait historique pour finalement faire le point sur sa structure actuelle, sur les caractéristiques qui lui sont propres.

CHAPITRE III
PLUS CONCRETEMENT, LA POLICE EN BELGIQUE : STRUCTURATION ET ORGANISATION

Les repères théoriques soulevés ci-contre permettent de cadrer, de circonscrire et de mieux appréhender notre sujet de recherche. Mais concrètement à présent, qu'est ce que la police belge ? Avant d'aborder le système policier en Belgique aujourd'hui, nous proposons une brève référence au passé, à l'histoire et à l'« émergence » de l'institution ou de la fonction policière telle que nous la connaissons. Une fois abordée – même sommairement – la constitution de cette fonction de police en corps professionnel, cela nous permet de mieux comprendre les changements qui lui ont été donné de rencontrer (en Belgique pour le moins) ces dernières années ; puis son organisation suite à la réforme des polices de 1998, pour ensuite évoquer plus concrètement le fonctionnement de la police locale, sa structuration formelle (secteurs d'activité, structure hiérarchique, instances décisionnelles, etc.) ainsi que le travail policier. Enfin, nous souhaitons porter notre attention sur les modes de gestion de l'institution, des organisations policières ainsi que les principes et réglementations relatifs au personnel de police. Ce cadrage vise ainsi une meilleure appréhension de cette profession dans le contexte belge, une meilleure compréhension de son organisation, son mode de fonctionnement, avant d'aller plus avant dans l'analyse de son rapport avec la problématique de l'articulation travail/famille, travail/hors-travail.

I/ Remise en contexte des changements rencontrés par l'institution policière

Au vu de certains auteurs, nous pouvons dire que la profession et l'institution policière, dans les formes que nous lui connaissons actuellement, est relativement récente. « La fonction policière est ancienne, la profession policière comme métier spécialisé, autonome, avec ses principes propres de formation, qualification, carrière, est récente : produit d'un processus d'unification d'un ensemble de corps d'origines très diverses » (Demonque, 1983 : 18). Différents travaux historiques s'attachant à la question de l'émergence d'une fonction de police semblent en effet montrer que cette attribution d'une mission de maintien de l'ordre légal à un organe particulier est un phénomène qui daterait du XVII^{ème} siècle (De Valkeneer, Francis, 2007 : 11).

1. Un peu d'histoire...

Si le terme police apparaît à l'époque du XVII^{ème} siècle, il ne désigne pourtant pas encore une institution bien déterminée mais évoque plutôt une série d'activités très hétérogènes se

rapportant souvent à la protection de l'ordre et du bien public. Pour Foucault, la transition se passe entre le XVIII^{ème} et le XIX^{ème} siècle où la société moderne, fondée sur une organisation minutieuse de la discipline, tente d'instituer « le règne universel du normatif » avec l'aide de ses « agents » que sont les policiers (mais aussi les professeurs, les médecins, etc.). « A la réclusion d'exclusion du XVIII^{ème} siècle, succède, au XIX^{ème} et encore plus au XX^{ème} siècle, une réclusion d'inclusion, que Foucault nomme séquestration. Il ne s'agit plus d'exclure les individus, mais de les fixer dans des institutions d'assujettissement » (Boullant, 2003 : 27). Dans son ouvrage, l'auteur explique en effet comment, à « l'âge classique », c'est « la détention pénale » qui a remplacé les châtiments spectaculaires prévalant jusque là. Grands vainqueurs de la Révolution française, les bourgeois posent de nouveaux principes afin de régulariser et surtout « universaliser l'art de châtier ». Dorénavant considéré comme un ennemi commun de la société, le malfaiteur doit être puni en circonstance : il ne s'agit plus de la vengeance du souverain mais de la défense de la société. C'est donc une véritable politique de la punition, une « disciplinarisation des sociétés » qui est mise en place et qui vise à prévenir les troubles civils, à contrôler les populations de plus en plus nombreuses. Pour ce faire, « la politique, comme technique de la paix et de l'ordre intérieur, a cherché à mettre en œuvre le dispositif de l'armée parfaite, de la masse disciplinée, de la troupe docile et utile » (Foucault, 1975 : 197). Le concept de discipline, « concept médian, pivot ou échangeur expliquant la naissance de la prison comme phénomène issu de l'avènement des disciplines » (Boullant, 2003 : 47) résume en quelque sorte le propos de *Surveiller et punir*.

C'est donc peu à peu qu'une spécificité de la police va s'installer (spécificité qui va mener à la police d'aujourd'hui). Liée entre autres à l'explosion démographique des grandes villes de l'époque, la police est, à cette période, surtout urbaine. En effet, avec la criminalité plus prégnante dans les métropoles (car la vie sociale y est plus « anonyme »), la présence policière dans les milieux urbains s'impose progressivement comme une nécessité.

Les transformations que connaît la police sont donc liées aux types de missions dont elle est investie. En effet, avant d'observer une évolution dans l'institution, nous observons des transformations dans les « objets » qui lui sont confiés. Nous passons ainsi de préoccupations aussi diverses que la salubrité publique ou l'approvisionnement des villes, à la recherche des infractions, la prévention des troubles ; préoccupations faisant appel à une adaptation de la police. La police moderne dans l'Etat de droit, appelée à assurer une meilleure régulation, un meilleur contrôle des rapports sociaux – particulièrement lorsque ceux-ci interfèrent sur l'organisation de l'Etat – découle du modèle qui émerge fin XVIII^{ème} - début XIX^{ème} siècle : elle est amenée à protéger l'Etat, à favoriser le bien commun de la société et de ses membres. Fonction policière qui prévaut jusqu'au début du XX^{ème} siècle (et encore aujourd'hui) à en croire la description proposée par la Grande encyclopédie de 1910 : « On ne conçoit guère de société un peu organisée sans qu'il existe un pouvoir de police assurant à ses membres la sécurité intérieure, en réprimant et en prévenant les crimes

contre les personnes et les propriétés, et, d'autre part, assurant l'obéissance aux représentants de l'Etat et l'application des prescriptions édictées par les chefs » (Loubet del bayle, 1986 : 180).

Délaissions à présent la réflexion historique pour revenir au plus près de notre objet de recherche : la police belge.

2. Emergence des questions de police et de sécurité dans le débat politique et marche vers la réforme des polices.

Les années 70 sont la scène de différents changements du champ policier. Durant ces années, c'est l'ensemble des démocraties occidentales qui se voient confrontées à ce que l'on nomme encore aujourd'hui, un sentiment d'insécurité. Perçue alors par le public, les pouvoirs politiques et les policiers eux-mêmes, comme le principal instrument de lutte contre la délinquance – image en outre véhiculée par les médias, la littérature policière et ses dérivés audio-visuels, ainsi que par les discours politiques et policiers (De Valkeneer, Francis, 2007 : 101) –, l'institution policière trouve sa légitimité renforcée. La montée de ces nouvelles préoccupations se trouve alors à la base de transformations à la fois des modalités d'action pénale et policière.

Jusque dans les années 90, la question de l'insécurité suscite de manière générale une réponse policière, elle engendre par la suite en Belgique des changements au niveau judiciaire. En effet, une véritable volonté politique de réinvestir le terrain de l'insécurité quotidienne commence à voir le jour et se trouve à l'origine de la création d'une politique de prévention « globale et intégrée » en 1992 (De Valkeneer, Francis, 2007), mais aussi de la promotion et de l'introduction progressive de nouvelles pratiques professionnelles s'inspirant du modèle anglo-saxon : le *community policing* – police de proximité – (Schoenaers, 2002). Certains aspects de la réforme des polices mise en œuvre dans le cadre de la loi relative à l'organisation d'un service de police intégrée et structurée à deux niveaux⁵⁵ sont donc également à comprendre comme une « réponse » à cette insécurité montante. D'un système de police locale « dual » (où polices communales et brigades territoriales de gendarmerie œuvrent en même temps sur un territoire commun avec des compétences similaires), on pense peu à peu à un système unifié (où on retrouve les anciens services fusionnés). C'est dans ce contexte que les différents services vont connaître une vague de changements. Exemple parmi d'autres : la police communale voit son autonomie réduite suite à la loi du 11 février 1986 ; à partir de 1991, des normes et des exigences minimales en matière de sécurité vont lui être imposées par l'Etat. L'objectif visé est clair : une plus grande collaboration entre les services de police communale et une meilleure coordination des services de police en général. De l'autre côté, la gendarmerie connaît la démilitarisation

⁵⁵ Il s'agit de la loi du 07.12.1998, publiée le 05.01.1999. Nous y reviendrons dans la suite.

et voit ses missions se concentrer sur des domaines de police administrative et judiciaire. En 1992, une circulaire du ministre fédéral de l'Intérieur propose la mise en place d'un système de Zone(s) Inter-Police, caractérisé par le regroupement géographique de plusieurs services jusque là indépendants en vue d'améliorer la collaboration (Schoenaers, 2002 : 29).

Dans les années 1995-1996 et malgré les efforts entrepris, la police communale et la police judiciaire doivent constater leur retard et leur manque d'organisation par rapport à la gendarmerie, cette dernière faisant preuve d'une grande capacité opérationnelle et d'une certaine modernité. En bref, le système policier belge de cette époque présente « un certain nombre de déséquilibres générateurs de tensions entre ces différentes composantes. La police judiciaire et les brigades de surveillance et de recherche de la gendarmerie et parfois le service de recherche de certaines polices communales importantes se trouvent en concurrence directe » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 24).

Incapacité à offrir un service adéquat à la population pour certaines entités de la police communale (en raison de faibles effectifs), volonté d'autonomisation de la gendarmerie dans certains secteurs, absence de réaction car incompréhension de la situation et des processus en œuvre par les milieux judiciaires, repli de la magistrature dans une attitude de supériorité ; tel est en effet le contexte dans lequel évolue la police au moment-même de l'échec de la justice et de la police elle-même dans le cadre des disparitions d'enfants. C'est dans ce contexte de l'affaire dite « Dutroux » concernant l'enlèvement, la séquestration, l'abus sexuel et le meurtre d'enfants, qui a été largement médiatisée et traumatisante en Belgique, que les dysfonctionnements du système policier (et du système judiciaire) vont être dénoncés. Les événements d'août 1996 et la « marche blanche »⁵⁶ du 20 octobre 1996, mais aussi le discrédit de la magistrature et de la classe politique tout entière sont autant d'arguments⁵⁷ qui mènent à la mise en place d'une commission chargée d'examiner la manière dont l'enquête a été conduite pour l'affaire Dutroux (Van Ostrive, 2005). L'absence d'organisation, de direction, le manque d'une politique policière et d'une définition claire des tâches des différents Corps de police sont une fois de plus mis en avant (cela avait déjà été le cas pour les enquêtes sur des faits des années 1988-1990) et des recommandations s'en suivent. Parmi celles qui voient le jour on note la volonté d'entreprendre une réforme du système policier en plus d'une réforme du système judiciaire. Malgré les propositions parfois contradictoires et manquant de perspectives (si l'on en croit certains commentaires à leur sujet) de cette commission, et en dépit des

⁵⁶ La Marche blanche est issue du contexte spécifique de l'affaire Dutroux mais il était établi qu'elle entendait également protester contre le fonctionnement de l'ensemble des organismes publics. Les partis politiques comme les forces de l'ordre et l'appareil judiciaire furent la cible des participants de la Marche. (Hooghe, Deneckere, 2003 : 154)

⁵⁷ « Le fait que quasiment d'emblée les services de police aient été tenus pour co-responsables atteste une méfiance préexistante à l'égard de ces services, méfiance nourrie entre autres par la constatation que les services de police n'avaient réalisé aucun progrès dans certains dossiers qui dans les années 1980-1990 avaient eu un grand retentissement dans l'opinion publique. » (Hooghe, Deneckere, 2003 : 157).

divergences politiques, le rapport est déposé et fait rapidement place à l'engagement du gouvernement... La réforme des polices prend forme.

3. La réforme de 1998 : ses enjeux, ses principes

Le monde politique a sensiblement accéléré le processus de réforme des institutions judiciaires et de police. Le 24 mai 1998, les représentants des quatre partis de la majorité et des quatre partis de l'opposition approuvent un texte de principe : l'accord *Octopus*, qui fixe les grandes orientations de la réforme des polices ainsi que de la justice et dessine un nouveau modèle de police intégrée, structurée à deux niveaux. Cette organisation de la police prévaut depuis lors. Pour certains, cette réforme est davantage le fait d'« un compromis que d'un consensus. [...] c'est un *deal* entre les vrais adhérents du nouveau modèle et ceux qui restent partisans d'une police unique » (Van Oottrive, 2005 : 34). Dans un premier temps, ces recommandations se traduisent par un accord entre les présidents de partis de la majorité et de l'opposition. Ce n'est qu'en décembre 1998 (le 07.12) que l'on voit émerger la loi – composée de 260 articles et suivie de nombreux arrêtés royaux et circulaires – relative aux accords. Il semble important de souligner à ce stade qu'une caractéristique de cette réforme réside dans la manière dont elle a été mise sur pied, à savoir, dans la précipitation.

L'idée de base était de créer « une police fédérale née d'une certaine désintégration de la gendarmerie et de la police judiciaire [...] et de conserver les polices communales qui seraient encouragées à collaborer entre elles, ainsi qu'avec la gendarmerie, afin de pallier leurs insuffisances opérationnelles éventuelles » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 26). Sans apporter de réelles solutions aux problèmes soulevés par la Commission d'enquête (manque de contrôle sur la gendarmerie, manque de capacité opérationnelle des petites polices communales, etc.), la réforme semble davantage s'attacher à la question des structures qu'à la définition d'un projet clair en matière de sécurité. « Tout semblait se passer comme si seule la recherche d'un résultat rapide devait compter. Il fallait avancer à tout prix et faire l'économie d'une réflexion de fond, avec les acteurs concernés » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 27).

Traduit par la suite en proposition de loi organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, cet accord *Octopus* prévoit donc la création d'une police locale, fusion de la police communale et des anciennes brigades de gendarmerie, placée sous l'autorité et la direction d'un bourgmestre et remplissant les fonctions de police de base et d'une police fédérale chargée de différentes missions et tâches spécifiques, d'appui et de soutien. Cette loi sur la police intégrée va concevoir de nouvelles instances administratives comme le conseil fédéral de police⁵⁸, le conseil consultatif des bourgmestres, les zones de police, les

⁵⁸ Chargé entre autre de l'évaluation globale du fonctionnement et de l'organisation.

conseils de police ou encore les collèges de police (le tout, sans consultation directe des acteurs concernés).

De manière générale, cette nouvelle organisation, axée sur les composantes fédérale et locale, accorde des spécificités à chacune d'entre elles, tant au niveau de leurs missions que des autorités dont elles dépendent. La police fédérale est davantage chargée des tâches spécialisées, supralocales de la police administrative et judiciaire, tandis que la police locale est chargée de la gestion des événements et des phénomènes locaux. Il n'existe toutefois pas de cloisonnement strict à cet égard (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 44). Dans les documents officiels⁵⁹ de la police nous pouvons retrouver les définitions des rôles respectifs suivants : « La police locale exécute ses missions selon une approche intégrée, qui s'appuie surtout sur la philosophie de la fonction de police orientée vers la communauté (modèle visant une police intégrée dans la société, au service des citoyens et cherchant, avec les communautés, des solutions axées sur les circonstances locales constituant des causes d'insécurité), sur des événements et phénomènes locaux, et sur un fort ancrage local. La police fédérale est, en tant qu'une des deux composantes de la police intégrée, chargée de l'exécution de missions spécialisées et supralocales de police administrative et judiciaire » (Plan National de Sécurité 2004-2007 : 7).

Ayant ciblé la police locale pour notre recherche doctorale (et la recherche collective), revenons à présent sur quelques facteurs descriptifs permettant d'ancrer notre analyse dans un cadre institutionnel le plus complet possible.

II/ La police locale, ses fonctions, son organisation

Souhaitant initialement appréhender la profession à travers une entrée par des acteurs en « front line », cet organe nous a semblé plus adéquat, la loi lui ayant confié en ordre principal l'exécution des missions de police de base.

1. Organisation de la police locale

De façon générale, la police locale regroupe ou comprend les anciennes polices communales et les brigades territoriales de l'ancienne gendarmerie ; elle est subdivisée en 195 zones ou « corps de police » (dont 6 à Bruxelles et 72 en Wallonie), parmi lesquelles 50 uncommunales et 145 pluricommunales⁶⁰. A ce titre et depuis la réforme, la zone de police (ZP) devient une nouvelle entité territoriale au sein du paysage administratif et judiciaire belge. Chaque zone dispose ainsi d'un seul corps de police, relativement autonome dans le

⁵⁹ Il s'agit du *Plan National de Sécurité 2004-2007*, Partie 1. Politique policière de sécurité et fonctionnement intégré des services de police.

⁶⁰ Recouvrant donc le territoire d'une seule ou de plusieurs communes.

sens où cette zone connaît son fonctionnement quotidien propre, avec son administration propre. Au sein d'une zone pluricommunale, un poste de police – au moins – est organisé dans chaque commune et est en charge de la fonction de police de base. Selon la taille et/ou la situation de la commune, la présence de plusieurs postes – ou commissariats – de police est possible⁶¹.

La police est aujourd'hui à considérer comme l'acteur de premier plan en matière de sécurité. Les deux instances que sont la police fédérale et la police locale ont alors des missions bien spécifiques afin d'assurer au mieux la sécurité nationale et la qualité de la vie dans la société. « La cohésion au niveau des interventions policières, la recherche de l'excellence dans la fonction de police et la direction méthodique du service de police intégrée constituent des facteurs de réussite clés pour parvenir à un cadre de vie où règne une plus grande sécurité. On n'attend pas seulement de la police qu'elle soit à l'écoute des soucis quotidiens de la population, la « police de proximité » comme on l'appelle. Elle doit également faire preuve de professionnalisme et d'efficacité dans ses interventions lorsqu'elle est confrontée à des affaires criminelles graves et complexes » (plan national de sécurité – PNS – 2008-2011 : 5).

Dans ce contexte, comme nous venons de le mentionner, au sein de chaque zone, la police locale est chargée d'assurer les fonctions de police de base (selon une approche relevant du «*community policing*»⁶²). On distingue six types d'activités, de fonctionnalités :

- le travail de quartier ;
- l'accueil ;
- l'intervention ;
- l'assistance policière aux victimes ;
- la recherche et l'enquête locale ;
- le maintien de l'ordre public.

Il s'agit des missions de police administrative et judiciaire nécessaires à la gestion des événements et des phénomènes locaux sur le territoire de la ZP. A côté de ces missions principales, le personnel de la police locale accomplit d'autres tâches dépendant davantage des ressources humaines, de la logistique, du travail administratif, ou encore de l'accomplissement de certaines missions de police à caractère fédéral. Ces activités ne sont par ailleurs pas à considérer comme subalternes ; elles font partie intégrante du métier de policier.

⁶¹ Par exemple, la zone de police de Bruxelles Nord (ZP5344 – POLBRUNO) regroupe les communes de Schaerbeek, Saint-Josse-ten-Noode et Evere. Elle compte cinq postes de police : deux à Schaerbeek, deux à Saint-Josse-ten-Noode et un à Evere.

⁶² D'où également le concept de police de proximité qui permet alors à la police et à la population locale de coopérer étroitement et d'instaurer des contacts permanents et personnels.

Chaque corps de police relève de la compétence d'un Chef de corps, pivot entre l'autorité administrative et les différents commissariats et responsable de l'exécution de la politique policière locale (Seron, 2004). En ce sens, il est chargé de l'organisation et de la répartition des tâches dans sa zone, mais aussi des décisions en matière de politique criminelle, en collaboration avec les différentes autorités (administratives et judiciaires). Le Chef de corps dépend fonctionnellement du bourgmestre ou du collège de police sous l'autorité desquels il est placé. En ce qui concerne les autorités en question, compétentes en matière d'organisation et de gestion du corps de police locale, une distinction est à faire entre les zones monocommunes et pluricomunes. Pour les premières, ces compétences sont dévolues au bourgmestre (compétent dans sa commune en ce qui concerne la police administrative), au collège des bourgmestre et échevins ainsi qu'au conseil communal ; pour les autres au collège de police ainsi qu'au conseil de police⁶³. Le chef de corps prépare les affaires qui sont soumises au conseil et au collège de police et assiste aux réunions. Il « dispose du pouvoir de décision autonome nécessaire pour l'exécution pratique des ordres, instructions et directives. Il est responsable de la direction quotidienne, de l'organisation et de la répartition des tâches au sein du corps de police. [...] le bourgmestre ou le collège de la police lui délèguent certaines de leurs compétences, comme par exemple : accorder un congé sans solde de courte durée » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 117). Sous l'autorité du/des bourgmestre/s de la zone et du procureur du Roi, le chef de corps est enfin chargé d'exécuter le plan zonal de sécurité. A l'instar de Seron, nous constatons une « forte politisation de la police locale, le chef de zone étant à la fois élu pour cinq ans par le collège et entièrement soumis aux ordres des bourgmestres (en matière de police administrative). Chaque bourgmestre conserve toutefois ses compétences en matière de sécurité, de salubrité et d'ordre public au sein de sa commune »⁶⁴.

Pour maintenir l'indépendance des polices locale et fédérale tout en gardant une structure intégrée et répondre ainsi aux principes de la réforme, différents mécanismes d'harmonisation et d'intégration ont été développés, des règles strictes établies. Deux niveaux organisant la police – un cadre opérationnel et un cadre administratif – sont présents et structurés de la même manière dans les deux organes (la police locale et la police fédérale).

« La formation sera harmonisée et le statut disciplinaire sera identique pour l'ensemble du personnel. La nouvelle loi prévoit aussi l'harmonisation du statut pécuniaire, de la pension, du statut syndical, des conditions de recrutement et de promotion [...] le principe de l'égalité des chances vaut aussi pour les deux corps de police » (Bourdoux, De Valkeneer,

⁶³ Voir tableaux récapitulatifs en annexes p 1 et 2.

⁶⁴ Seron, V. (2003-2004). Aperçu comparatif de la structure organisationnelle de la police au regard des exemples allemand, français, belge et nord-américain. *Fédéralisme-Régionalisme, Régions et sécurité*, 4(2). Retrieved November 14, 2008, from : <http://popups.ulg.ac.be/federalisme/document.php?id=218>

2001 : 105)⁶⁵. Il convient cependant de considérer séparément le cadre opérationnel – celui nous intéressant plus particulièrement et représentant ce que l'on nomme tout au long de cette étude, les policiers – et le cadre administratif et logistique – les civils travaillant à la police (secrétaires, psychologues, directeurs des ressources humaines, etc.). Dans cette même logique d'une organisation et d'une hiérarchisation « stricte et formelle », qui soit relativement semblable pour les deux organes de la police intégrée, l'accès à la profession policière suit une série de règles bien établies. Ainsi, afin de postuler à la police en tant que membre du cadre opérationnel (tant au sein de la Police Fédérale que de la Police Locale), les personnes doivent remplir certaines conditions générales d'admission (cela va d'un âge minimum à la nationalité belge, en passant par des exigences de moralité, etc.)⁶⁶. C'est également le cas pour les catégories de cadre.

Ainsi nous constatons que le cadre opérationnel se compose de fonctionnaires de police exerçant dans les différents secteurs (fonctionnalités) cités auparavant, et se répartit en quatre catégories (cadres) hiérarchiques⁶⁷ :

- le cadre d'Agent de Police, qui a un salaire mensuel net qui varie entre 1226,39 et 1534,91 Euros ;
- le cadre de base (Inspecteur de Police – INP), qui a un salaire mensuel net qui varie entre 1301,55 et 1638,15 € ;
- le cadre moyen (Inspecteur Principal – INPP et Inspecteur Principal Spécialisé – INPP+), qui a un salaire mensuel net qui varie entre 1555,94 et 2090,44 € ;
- le cadre des officiers (Commissaire de Police, Commissaire Divisionnaire – CP et CDP), qui a un salaire mensuel net qui varie entre 1541,14 et 2360,67 €⁶⁸.

Ces salaires varient en fonction du statut matrimonial (célibataire, marié avec conjoint percevant salaire, marié avec conjoint sans revenu), mais aussi en fonction de l'ancienneté (aspirant, une année d'ancienneté, six années d'ancienneté). A ces salaires doivent également être ajoutés les montants perçus lors de prestations supplémentaires/particulières (une nuit, une surveillance événementielle, la présence lors d'un événement particulier, etc.). Il est important de prendre ces informations en

⁶⁵ Signalons également que c'est le conseil communal ou le conseil de police qui détermine le cadre du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique (CAlog) en fonction des normes fixées par le Roi. Il n'y a pas de limitation spécifique dans la nomination mais des conditions spécifiques pour chacune des catégories, fixées par le Roi. Ainsi, une Commission de sélection et d'évaluation devront, sur base de profils-types fixés par le Roi et complétés par l'autorité locale, vérifier si les candidats possèdent les qualités requises. C'est l'autorité locale qui est alors chargée d'organiser ces Commissions.

⁶⁶ Ces exigences sont clairement exposées sur le site de la police :

<http://www.jobpol.be/fr/home/index1/id/fr/>

⁶⁷ Note sur le personnel de la police locale du 02.09.2008, site internet de la police locale : www.police.be

⁶⁸ C'est par ailleurs le niveau d'étude qui est déterminant pour l'admission « directe » dans un des quatre cadres. Celui qui ne dispose pas du niveau des humanités ne peut postuler que pour le cadre d'agent ; il faut le diplôme des humanités complètes (6 années de l'enseignement général, technique, professionnel ou artistique) pour une sollicitation pour le cadre de base ; il faut être détenteur d'un graduat pour le cadre moyen ; enfin le diplôme universitaire donne accès au cadre des officiers.

considération, car la rétribution des heures supplémentaires demeure chez les policiers un avantage incontestable et une motivation supplémentaire à la disponibilité.

2. Le travail à la police locale

Travailler en tant que policier suppose l'application d'un certain nombre de principes, de règles, de recommandations ou même de commandements. A en croire le nombre de règles édictées par rapport à l'exercice de cette profession (Loi de réforme des polices, Arrêté Royal fixant le Code déontologique des services de police, Arrêté Royal sur la position juridique du personnel de police, etc.), mais aussi l'étendue de ces principes (jusque 260 articles, ou 81 points), ne travaille pas à la police qui veut et surtout pas comme il veut... C'est de cette manière, du moins dans la théorie, que l'exercice de la profession était pensé. En guise d'exemple, nous proposons un bref extrait du code de déontologie policière, abordant la Charte des valeurs de la police intégrée⁶⁹ :

- Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuels ainsi que la dignité de chaque personne, spécialement en s'astreignant à un recours à la contrainte légale toujours réfléchi et limité au strict nécessaire ;
- Etre loyal envers les institutions démocratiques ;
- Etre intègre, impartial et respectueux des normes à faire appliquer ;
- Avoir le sens des responsabilités ;
- Etre animé par et faire montre d'un esprit de service caractérisé par :
 - la disponibilité ;
 - la qualité du travail ;
 - la recherche de solution dans le cadre de leurs compétences ;
 - la mise en œuvre optimale des moyens adéquats ;
 - le souci du fonctionnement intégré des services de police ;
- Promouvoir les relations internes fondées sur le respect mutuel ;
- Contribuer au bien-être sur les lieux du travail

Plus encore, ce code de déontologie prévoit des points relatifs à la « présentation, l'attitude et le comportement » du policier ainsi qu'aux valeurs fondamentales à partager⁷⁰.

Plus concrètement à présent, référons-nous au travail des policiers, membres du cadre opérationnel exerçant en police locale, tel qu'il est présenté dans la documentation officielle⁷¹. En tant que fonctionnaires de police, les policiers s'occupent surtout des fonctions de police de base, du travail de police journalier dans leur voisinage immédiat. Voici certains éléments descriptifs de la mission policière que l'on peut retrouver sur le site :

⁶⁹ Arrêté Royal fixant le Code de déontologie des services de police. Chapitre 2. Positionnement de la police intégrée ; Point A. Principes et lignes de force. Annexes, pages 3 à 6.

⁷⁰ Extraits de l'Arrêté Royal fixant le Code de déontologie des services de police, Annexes, pages 3 à 6.

⁷¹ www.police.be sur la police locale.

« Pendant votre travail, vous êtes souvent confronté à l'insécurité et au danger. Pensez par exemple à la circulation, aux problèmes de car jacking... Vous recherchez les origines du problème et vous essayez d'y remédier de manière créative avec d'autres personnes. Vous tâchez de prévenir et de conseiller à temps »⁷².

À la demande du dispatching de la ZP (qui reçoit les appels des citoyens), les policiers se rendent à l'endroit où la population requiert leur assistance. Il peut alors s'agir de faits que nous pouvons qualifier de peu importants (plainte pour déversement de détritrus en rue, voiture mal stationnée, etc.), mais il peut également s'agir de faits plus sérieux nécessitant une réaction rapide (grave accident de roulage avec blessés, cambriolage, vol à main armée, etc.).

« Lors d'un vol, d'un cambriolage ou en cas de vandalisme par exemple, le fonctionnaire de police acte la déclaration sur les lieux du délit ou au bureau de police. Les enquêtes sur des délits locaux sont souvent menées par la Police locale elle-même, sous la direction du Parquet. Pour les délits plus complexes ou supra-locaux qui, par définition, prennent plus de temps et exigent une plus grande spécialisation, il est fait appel aux membres du Pilier judiciaire de la Police fédérale »⁷³.

En résumé, le travail policier est à la fois varié⁷⁴, stressant, mais également administratif. Les policiers doivent en effet rédiger des rapports et des procès verbaux, traiter des affaires, etc. Les agents auxiliaires, eux, étant donné leurs compétences policières limitées, se consacrent surtout aux missions de circulation comme la constatation des accidents, la régulation et le contrôle de la circulation. Les INP et INPP exercent dans différents secteurs tels que le travail de quartier (qui consiste à développer le travail de proximité et la visibilité policière, le dialogue avec la population), le travail d'intervention (une intervention policière suite à un appel du citoyen à la centrale ou à l'interception d'un méfait), le travail d'accueil (répondre au citoyen qui s'adresse directement au service de police en s'y présentant, en téléphonant ou par courrier), le travail de recherche et d'enquête locales (l'exécution de recherche et d'enquête qui découle d'événements et de phénomènes locaux sur le territoire de la zone ainsi que de quelques missions à caractère fédéral), le travail de maintien de l'ordre public⁷⁵, ainsi que d'autres missions selon l'organisation qui prévaut dans la ZP ou le commissariat.

⁷² <http://www.police locale.be/portal/fr/possibilites.html>

⁷³ <http://www.police locale.be/portal/fr/possibilites.html>

⁷⁴ Du moins dans les types de missions possibles. Nous observons que dans les faits les policiers ont souvent affaire à des missions semblables.

⁷⁵ Qui consiste à « garantir et, le cas échéant, à rétablir la tranquillité, la sécurité et la santé publique. Cette notion, assez large, intègre les problèmes de maintien de l'ordre lors d'événements de grande envergure – manifestations, matchs de foot, festivités locales –, mais aussi les problématiques environnementales et la circulation routière » :

http://217.21.184.146/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=49%3A2008-09-04-13-18-27&catid=44%3Apolice-locale&Itemid=72&lang=fr-FR

Nous souhaitons à ce stade apporter une dernière nuance quant au travail policier et à l'idée de sa dangerosité. Il nous semble en effet, à l'instar de ce que nous avons pu lire sur le site de l'« Association des femmes policières belges »⁷⁶, que l'idée que le métier de policier est dangereux est dépassée. Ce site suggère en effet que « seulement 10% du travail policier implique une situation potentiellement dangereuse, comme la lutte contre la criminalité ». Se fiant aux résultats d'autres enquêtes, l'Association des femmes policières belges présente un temps consacré à la lutte contre la criminalité de 20 à 30%. Ces informations ont été reprises sur ce site en 2009 et nous n'avons pas connaissance de la date de publications des études livrant ces chiffres, cependant, nous estimons en effet que dans le travail policier, les situations nécessitant l'usage de la force ou de la violence sont de moins en moins courantes.

Le travail à la police locale est varié et dépend à la fois de la fonction, du grade, mais aussi de la zone de police et de l'organisation qui prévaut dans celle-ci. La police est un service public, les policiers des fonctionnaires, l'analyse des institutions policières peut donc révéler un modèle bureaucratique classique tel que Crozier (1964) le proposait. Mais les incertitudes jouent un rôle important dans l'application des règles organisationnelles au sein des commissariats. « L'organisation de la profession de policier répond à une série de statuts légaux dont les spécificités essentielles sont : la nomination dans la fonction, la rémunération selon un système barémique prédéterminé et fixe, ou encore un système de carrière plane. Les horaires de travail à effectuer sont réglementés selon des normes précises et le recrutement du personnel suit des procédures strictes. Ces organisations présentent, ainsi, la plupart des caractéristiques de la configuration organisationnelle qualifiée par Mintzberg (1982, 1986) de bureaucratie mécaniste » (Schoenaers, 2002 : 35). Cependant le pouvoir discrétionnaire des responsables de service quant à la gestion de leurs personnels ne doit pas être négligé. Les organisations policières et leurs leaders disposent d'une marge de liberté importante en matière de définition des modèles de gestion. Depuis la réforme et la mise en place des nouvelles zones de police, une nouvelle donnée entre en jeu : la marge de manœuvre de la hiérarchie policière se partage avec le pouvoir politique (les bourgmestres).

3. Conditions de travail et d'emploi pour les policiers en Belgique

D'après les données de notre enquête, le travail policier semble s'effectuer presque exclusivement à temps plein. Près de 99% des policiers participant à notre enquête sont dans cette situation. Si nous comparons ces observations avec celles de la police fédérale, nous constatons la correspondance des données. En effet, un rapport de la DGDP (Direction des relations internes – Service égalité et diversité) indique que 96% des

⁷⁶ Eléments issus du site internet « Association des femmes policières belges », point II (Généralité) - Enquête sur les femmes dans la police.

membres du personnel (cadre opérationnel) de la police fédérale travaillent à temps plein, 1,7% à 4/5^{ème} temps et 0,4% à mi-temps.

Tableau 2. Régime contractuel de temps de travail des policiers interrogés

	Effectif	%
Temps plein	280	98,6%
4/5 temps	4	1,4%
Total	284	100%

En outre, lorsque nous posons la question aux policiers de la possibilité d'exercer leur activité à temps partiel, voici ce que nous observons :

Tableau 3. Possibilité de travail à temps partiel pour les policiers interrogés

	Effectif	% valides
Je ne sais pas	37	13,6%
Oui, et je l'utilise	13	4,8%
Oui, mais je ne l'utilise pas	178	65,2%
Non, ça n'existe pas	45	16,5%
Total	273	100%

65% des policiers estiment qu'ils ont bien cette possibilité mais ne l'utilisent pas (ou ne l'ont pas utilisée). Ils sont tout de même plus de 16% à penser que cette possibilité n'existe pas et 14% à ne pas être courant. Enfin seuls 5% des policiers estiment avoir accès au travail à temps partiel et faire usage de cette réduction de temps de travail (12,3% sont des femmes contre 2,8% d'hommes).

Nous avons également interrogé les policiers sur leur position par rapport au fait qu'un policier ayant un poste à responsabilité (commissaire, inspecteur principal ou autre) travaille à temps partiel. Voici ce que nous pouvons observer :

Tableau 4. Position des policiers par rapport à l'acceptabilité qu'un travailleur ayant un poste de responsable d'équipe travaille à temps partiel

	Effectif	% valides
Jamais	62	22,6%
Exceptionnellement	58	21,2%
S'il le faut	98	35,8%
Tout à fait, sans problème	56	20,4%
Total	274	100%

Les policiers répondants sont relativement nombreux à estimer qu'ils n'accepteraient « *jamais* » ou alors qu'« *exceptionnellement* » qu'un policier ayant un poste à responsabilité ou du moins responsable d'une équipe, travaille à temps partiel (près de 44%) ; ils sont près de 21% à considérer que cela est acceptable (« *tout à fait, sans problème* »). Dans ce groupe professionnel très hiérarchisé, il semble encore important que le chef montre l'exemple,

soit présent lors de missions importantes, soit au courant des affaires en cours, etc. Un chef de zone ou un commissaire réduisant son temps de travail pourrait visiblement être perçu d'un mauvais œil. Policier est donc bel et bien un travail à temps plein.

A côté du régime de temps de travail, les horaires atypiques font également partie de la réalité de cette profession. Qu'il s'agisse de travailler tôt le matin (avant 7h) ou tard le soir, la nuit ou le week-end ; ils ne sont en moyenne qu'environ 4% à estimer que cela ne leur arrive « jamais ». Pour 52% des policiers, l'horaire est variable d'un jour à l'autre. Quant à la prévision de ces horaires, cela varie fortement. 48% connaissent leurs horaires de trois semaines à plus d'un mois à l'avance ; 17% les connaissent une à deux semaines à l'avance et 9% seulement quelques jours avant. La prévisibilité des horaires dépend du service dans lequel travaille le policier, mais aussi de la zone de police. En effet, chaque zone de police possède une certaine marge de manœuvre et une liberté dans la mise en place de l'organisation de travail. Pour compenser ces heures de travail inhabituelles et d'ailleurs parfois supplémentaires, les policiers bénéficient de récupération en jours de congé. 71% estiment ainsi faire usage de cette possibilité :

Tableau 5. Possibilité pour les policiers de récupérer les heures supplémentaires prestées en jours de congé

	Effectif	% valides
Je ne sais pas	8	2,9%
Oui, et je l'utilise	196	71,3%
Oui, mais je ne l'utilise pas	37	13,5%
Non, ça n'existe pas	34	12,4%
Total	275	100%

Enfin signalons que les policiers, s'ils ont un horaire qui peut être perçu comme « difficile », ont un salaire qui n'est pas très éloigné de la moyenne nationale en 2008. En effet, les revenus professionnels nets en Belgique pour l'année 2008 étaient d'environ 2242 euros (et de 2116 euros pour la Wallonie)⁷⁷.

Tableau 6. Estimation de la rémunération mensuelle nette des policiers enquêtés

	Effectif	% valides
750 à moins de 1000	1	0,4%
1250 à moins de 1500	14	5%
1500 à moins de 1750	60	21,4%
1750 à moins de 2000	100	35,7%
2000 à moins de 2250	56	20%
2250 à moins de 2500	31	11,1%
2500 et plus	18	6,4%
Total	284	100%

⁷⁷ Chiffres calculés à partir des données présentes sur le site de la Direction générale Statistique et Information économique : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/fisc/>

D'autres informations sur la situation professionnelle des policiers répondants suivent dans les chapitres à venir. Il s'agissait ici surtout de mettre en avant la norme du temps plein et des horaires atypiques qui prévaut pour les policiers en Belgique.

III/ Policier, une profession fortement régulée

Familier aux sociologues, le concept de régulation dans une acception large signifie « l'ensemble des valeurs, normes et des rites qu'une société donnée met en place dans le but de réguler les comportements individuels et assurer ainsi une cohérence d'ensemble à cette même société » (Mendras 2002 *in* Parini, 2006 : 11). La régulation renvoie donc à la fois au mode de régulation sociale (production des normes et rapport du sujet à ces normes) et au mode de régulation systémique (production d'effets de système dans un champ, indépendamment des interventions des acteurs ou de leur perception des normes) (Verhoeven, 1997). Ce concept ne se conjugue donc pas seul, mais entraîne avec lui plusieurs dimensions telles que la socialisation, la norme juridique, les institutions politiques, etc.

Avec Monjardet, nous avons vu que la police (les polices ou la chose policière selon son approche) devait être entendue comme à la fois une institution, une organisation et une profession (entendant ainsi le travail policier, l'organisation, la hiérarchie policière et l'institution police). La régulation se joue bien dans chacune des dimensions, suivant des logiques différentes. « Le travail policier est l'un des plus régulés qui soit. Prescriptions légales et réglementaires encadrent de façon précise et rigoureuse la plupart des actes que les policiers sont amenés à poser dans le cadre de leurs interventions et toute dérogation à ces procédures les expose à des sanctions comparativement nettement plus sévères que dans la plupart des autres milieux professionnels » (Chaumont, 2002 : 555). La profession policière fait respecter les lois, elle connaît et rend compte de règles strictes et fonctionne en effet sur base de nombreuses procédures (nous avons notamment soulevé plus haut celles relatives au travail policiers). De plus comme nous l'avons vu précédemment, avec la réforme, la volonté d'harmoniser tout en intégrant les structures que sont la police fédérale et la police locale dans une police, a conduit à une uniformisation des droits et des possibilités qui s'offrent aux policiers. Dans les lignes qui suivent, nous nous attachons à souligner deux types de régulation ; la première entendue comme les normes de travail, la deuxième comme celles relevant de la problématique de l'articulation travail/famille. Notre questionnement de recherche mettant en relation le groupe professionnel policier et la conciliation des sphères privée et professionnelle, il nous semblait relevant de porter notre attention sur les droits, les textes, les possibilités qui s'offrent aux policiers en matière plus précise de conciliation avec la vie familiale.

Comme nous l'avons déjà préalablement souligné, l'analyse des textes policiers disponibles sur les sites internet de la police, suggère que les policiers sont fortement encouragés ou contraints de respecter un certain nombre de principes, énoncés comme étant leur code de déontologie. Ainsi, on note que les policiers doivent se plier aux règles telles que :

- « le devoir de contribuer à la protection et à l'assistance au citoyen, au maintien de l'ordre public et au respect de la loi, des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- la disponibilité avec la consécration d'un droit de grève limité ;
- l'impartialité, la mobilité, l'égalité des chances et l'intégrité ;
- le secret professionnel et le devoir de discrétion ainsi que le respect du chef de l'Etat, du pouvoir constitué et des institutions publiques » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 110).

Sans aborder l'ensemble des lois présentes dans les différentes sources policières, relatives aux membres du personnel, l'énoncé de ces quelques « recommandations » nous offre déjà des renseignements quant à la norme de disponibilité demandée aux membres du corps professionnel, nous informe du fait que les fonctionnaires de police ne peuvent s'absenter du service sans autorisation ou justification et plus encore, du fait que l'exercice du droit de grève « est soumis à des modalités particulières à ce secteur spécial des services publics » (Bourdoux, De Valkeneer, 2001 : 111). Les policiers doivent donc répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout acte ou attitude de nature à ébranler leur devoir d'impartialité. Les articles de la *Loi de Réforme des polices* stipulant spécifiquement ces informations sont repris en annexes (page 7 ; Art. 125 et Art. 126). A coté de cela, les fonctionnaires de police qui sont déjà tenus de ne pas manifester et de ne pas se livrer publiquement à des activités politiques, doivent faire preuve d'un esprit de service, être loyaux, intègres et dignes de la fonction ; ils doivent avoir une présentation irréprochable, prendre soin « *en bon père de famille* » du matériel⁷⁸, etc. Ces éléments nous offrent une première vision de l'importance de la norme, de la règle et des valeurs véhiculées au sein du corps professionnel policier.

Il a été remarqué que le milieu professionnel policier possède une réglementation relativement stricte – lui étant propre – par rapport à de nombreux points. Cette remarque semble alors également s'appliquer à la thématique de la conciliation entre travail et famille.

Après un examen des différentes sources concernant les droits et les réglementations relatives au personnel de police, passons brièvement en revue les textes sur les congés liés à la parentalité. Une partie du PJPol (AR du 30.03.2001, portant sur la position juridique du personnel des services de police) est ainsi entièrement dédiée à « l'organisation du travail

⁷⁸ Ces différents éléments sont tirés de l'Arrêté Royal fixant le Code de déontologie des services de police, dont certains points sont repris en annexes page 3 à 6.

suite à la grossesse »⁷⁹, aux différents types de congé possibles et disponibles ainsi qu'aux conditions de leur utilisation. Nous constatons alors que les policiers peuvent bénéficier des congés dits « classiques » à savoir du congé de maternité (15 semaines ou 17 semaines en cas de naissance multiple) ainsi que d'autres avantages liés à la « protection de la maternité » ; du congé de paternité (10 jours) dont la durée peut être prolongée en cas d'hospitalisation de la mère (d'une durée de plus de sept jours) ou en cas de décès de cette dernière ; du congé parental de trois mois au maximum après la naissance ou l'adoption d'un enfant (congé qui doit être pris avant que l'enfant n'ait 10 ans et peut être fractionné par mois, mais qui n'est pas rémunéré). Les policiers peuvent également bénéficier d'autres types de congés tels que le « congé de circonstance » suite à l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple (4 jours ouvrables), le « congé exceptionnel » pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes vivant sous le même toit (pas plus de 4 jours) ou encore le congé pour « motifs impérieux d'ordre familial » d'une période maximum de quarante-cinq jours ouvrables par an en cas d'hospitalisation d'un membre de la famille ou d'accueil d'enfant de moins de 15 ans. Signalons enfin que les fonctionnaires de police ont la possibilité de faire une pause-carrière, « d'une absence de longue durée pour raisons personnelles (deux ans maximum sur l'ensemble de la carrière) » ou de diminuer leur temps de travail, du moins de prendre un 4/5^{ème} temps : les policiers ont le droit à « la semaine volontaire de quatre jours, mais sous réserve d'un accord du ministre, du bourgmestre et du chef de corps ».

En ce qui concerne l'organisation du temps de travail, la police fait l'objet d'une réglementation relativement stricte via des textes de loi, des règlements, etc. Les principes de base, de même que les règles de comptabilisation des prestations des membres du personnel sont définis dans le texte nommé PJPol, ainsi que dans la *Directive relative à l'organisation du temps de travail pour le personnel statutaire travaillant à temps plein*⁸⁰. Ces principes portent sur trois « situations » de personnel : le personnel statutaire travaillant à temps plein ; le personnel Calog travaillant à temps plein ; le personnel travaillant à temps partiel. La structuration formelle de la profession prévoit également certaines dispositions en matière de parentalité. Un certain nombre de droits relatifs au soutien familial et plus précisément à la conciliation des sphères professionnelle et familiale sont donc mis en place, disponibles pour les membres du personnel. De plus, les conditions d'usage de ces droits semblent extrêmement explicites et laissent peu de place à l'interprétation. Mais il s'agit là une fois encore de la « théorie », de textes, de possibilités formellement offertes aux policiers, nous allons voir dans la suite ce qu'il en est véritablement dans les faits.

⁷⁹ Annexes page 8 à 11.

⁸⁰ Cette note est disponible à l'adresse :

<http://www.hrpol.be/PDF/POLICE/FEDPOL/DGP/DPI/note.ott.26.04.2007.pdf>

*

*

*

Avec ces paragraphes, nous avons l'intention de discuter la profession de policier de manière plus tangible par un regard diachronique d'une part, en revenant brièvement sur la « naissance » de la police telle qu'on la connaît aujourd'hui puis en la replaçant dans un contexte géographique, organisationnel plus spécifique et sollicitant notre intérêt : la Belgique. Ces derniers paragraphes, resituant le groupe professionnel dans notre contexte géographique, permettent également de faire le point et de revenir sur certains éléments marquant de l'histoire de la police belge (les origines de la réforme des polices, l'organisation suite à cette dernière, la structure actuelle du corps de police). Ce détour nous semblait important avant d'entamer notre analyse afin de mieux comprendre notre terrain.

CHAPITRE IV

MISE EN PERSPECTIVE DU GROUPE PROFESSIONNEL POLICIER ET DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE

A l'issue de ces premiers points, nous avons une meilleure connaissance – pour le moins théorique – du groupe professionnel policier. Tel était du moins l'objectif visé. Nous souhaitons à présent offrir un éclaircissement par rapport à notre problématique de recherche doctorale, justifier le choix pour la profession de policier et soulever les intérêts de poser la question de la gestion de l'articulation travail/famille dans ce groupe professionnel.

Les auteurs francophones s'étant penchés sur le thème de la conciliation entre les sphères du travail et de la famille (Méda, 2001 ; Barrère-Maurisson, 2003 ; Fusulier, 2003 ; Tremblay, 2005 ; Nicole-Drancourt, 2009) sont nombreux à s'être focalisés sur l'élucidation des paramètres pesant sur les comportements individuels et sur l'attitude vis-à-vis des dispositifs institutionnels d'ATF. L'influence de l'organisation, du management en présence, du niveau économique des ménages, mais aussi du sexe sont alors autant d'éléments avancés. En introduction, nous présentons l'hypothèse proposée dans le cadre de la recherche collective (à laquelle nous avons contribué) rapportant l'influence de l'appartenance au groupe professionnel sur l'usage des dispositifs de soutien à la parentalité et, de manière plus générale, sur la problématique de l'articulation travail/famille. Médiation professionnelle ou incidence de l'inscription dans une profession donnée sur la manière de considérer et de gérer la conciliation des sphères ; telle est donc notre toile de fond. Nous consacrant uniquement au groupe professionnel policier, notre ambition est de comprendre la manière dont se dessine, se met en scène et est représentée la question de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les policiers et sur le temps de travail. A ce stade, des interrogations se manifestent : pourquoi avoir choisi la police ? Quels sont les intérêts qu'il peut y avoir à étudier, observer et comprendre ce groupe professionnel ? Pourquoi s'attacher à la compréhension de la gestion de la conciliation travail/famille dans ce groupe professionnel particulier ?

I/ Un choix professionnel qui répond à certains critères de la recherche collective

Privilégiant une entrée par la profession et l'ethos professionnel afin de « mettre en avant l'impact des spécificités de l'appartenance professionnelle sur la manière de vivre et de gérer cette relation et les tensions sous-jacentes » (Fusulier *et al.*, 2011 : 17), Fusulier et son équipe se sont dans un premier temps attachés à cibler des configurations professionnelles

potentiellement porteuses d'ethos. De part leur image sociale particulièrement visible et la présence de signes d'une régulation solide de leur fonctionnement (encadrement socio-juridique, définition des modalités d'accès, protection de l'appellation, formalisation d'une déontologie, etc.), trois groupes professionnels nous ont semblé susceptibles d'être des espaces de socialisation et de constitution d'ethos : les infirmiers, les assistants sociaux et les policiers. Mais un autre critère s'est trouvé à l'origine du choix des trois groupes professionnels : la nature de l'activité, à savoir une activité relationnelle de service auprès de publics généralement en souffrance. Nous faisons en effet l'hypothèse que, confrontés quotidiennement à la détresse ou à la difficulté des individus, les infirmiers, les assistants sociaux et les policiers pouvaient s'en trouver marqués jusqu'à la sphère privée. Ces professionnels doivent alors être capables d'instaurer un service empreint d'un investissement pratique et psychoaffectif tout en gardant une distance suffisante afin que leur rôle professionnel n'entame pas le reste de leur vie sociale. Dans un contexte de réflexions sur la nature relationnelle de l'activité professionnelle, la profession policière s'est révélée comme un choix pertinent⁸¹.

1. Policiers, un groupe professionnel avec une dimension « relationnelle »

Une série d'activités sociales peuvent être identifiées comme des relations de service, se caractérisant ainsi par « une interaction entre un prestataire et un bénéficiaire, satisfaisant certains besoins du bénéficiaire par le biais d'une prestation de service » (Demailly, 1998 : 17). Cette définition traduit alors une catégorie large telle que le prestataire peut être magasinier, garagiste, guichetier à la poste ou encore médecin. Ce « rassemblement » est par ailleurs le fait des sociologues interactionnistes qui, s'opposant à la sociologie fonctionnaliste des professions, décident d'étudier les métiers relationnels *comme les autres*. Goffman, s'attachant au rôle du service dispensé ou reçu comme élément développant les relations entre individus en les reliant les uns aux autres, pose une pierre de plus à l'édifice de « la relation de service » : cette dernière est abordée comme une activité de « réparation », comme la résurgence d'un lien moral entre client et réparateur. Mais la contribution de l'auteur que nous retenons plus particulièrement, renvoie à l'importance qu'il convient d'accorder à la dimension relationnelle. En effet, selon lui, « le contact avec le public et le pouvoir exercé sur lui constituent des caractères assez importants pour que tous ceux qui en font l'expérience puissent être regroupés en une catégorie spéciale » (Goffman, 1968 : 378). Exercer un métier de service, c'est aussi être confronté à une dimension relationnelle importante.

⁸¹ Outre le fait qu'elle réponde également aux critères d'identification, de protection de l'appellation, de conditions d'entrée strictes, elle est souvent représentée comme un métier à vocation et fait enfin partie du service public.

Dans la profession de policier cette dimension est présente, se retrouve à des échelles différentes⁸² et surtout prend des formes assez distinctes. L'usager est multiforme et la relation en appelle à des registres opposés. « Quand le policier *rend service* à la population c'est en exerçant une action préventive ou répressive sur cette population elle-même. En d'autres termes, quand certains citoyens sont protégés, d'autres sont réprimandés » (Boussard *et al.*, 2006 : 210). De manière générale, le policier (du moins ceux n'appartenant pas aux grades hiérarchiques supérieurs qui impliquent un travail « de bureau », à l'écart de la population)⁸³ est sans cesse en contact avec les citoyens, pour les observer, les canaliser, prendre leurs plaintes, les interpeller, etc. En fonction des situations, les policiers doivent donc adapter leurs comportements mais en restant toujours dans une dynamique relationnelle, d'interaction.

Trois types d'usagers peuvent être mis au jour, impliquant alors trois modèles relationnels : le citoyen, la victime et le mis-en-cause. Le *citoyen* attend de la police protection et action (tout en craignant d'être lui-même un jour « objet ») ; le policier doit donc adopter un mode de relation ouvert, il doit être patient, à l'écoute sans se laisser dépasser par la situation. La *victime* attend assistance et résolution de son affaire ; c'est l'efficacité policière qui est ici souhaitée mais le mode relationnel mis en place par le policier doit être compréhensif, proche de l'empathie. Pour les *mis-en-cause* c'est une volonté contraire : moins de présence policière et une moindre efficacité sont les gages d'une meilleure maîtrise des territoires et de leurs activités criminelles (Boussard *et al.*, 2006 : 213) ; le policier impose alors une relation autoritaire, démontrant sa domination. Trois publics différents, trois réponses différentes et donc trois modèles relationnels. Mais les frontières demeurent poreuses et s'il a bien affaire à une victime, le policier a toutes les chances d'être également en quête d'un mis-en-cause, ce qui peut fragiliser la scène et le type de relation initialement établie. Nous entendons par là que le changement de registres relationnels impliqué par la permutation des usagers peut bousculer les cadres, entraîner rupture (Goffman, 1974) et constituer une difficulté du travail des policiers. Alternance de moments d'ennui et d'urgence, de moments conflictuels et d'écoute empathique ; le policier doit quotidiennement faire face à des situations paradoxales. Il se retrouve « coincé entre les attentes qu'il connaît au sujet de son image publique (efficacité, politesse, considération du citoyen, etc.) et la nécessité de rester en alerte pour parer à une éventuelle agression » (Payette, 1985 : 141).

La profession policière recouvre une très large dimension relationnelle qui appelle à la mise en place de registres variés allant du mode de l'écoute empathique à la réprimande autoritaire. Or, c'est dans cette dimension relationnelle que les limites de l'investissement professionnel sont les plus floues. Si certaines normes existent en la matière pour réguler le

⁸² Certaines fonctions ou secteurs d'activité recouvrent une dimension relationnelle plus importante (il en est ainsi de l'intervention – police secours ou du travail de quartier).

⁸³ Notre étude s'est expressément attachée à l'observation de ces policiers de terrain, que nous nommons parfois de première ligne pour faire référence à leur contact avec la population.

rapport à la population, au citoyen, le policier se retrouve néanmoins toujours face à lui-même lorsqu'il est dans une situation délicate avec un individu en charge. Dans cette relation intervient la sensibilité du travailleur qui peut éprouver de la compassion, de la tristesse, de la pitié... mais aussi colère, rage, peur et stress. Si la situation le touche particulièrement, ou trouve une issue qui n'était pas celle souhaitée, il peut en garder une trace psychologique et éprouver une charge émotionnelle difficile à gérer, même en dehors du travail. Mais en dernière instance, c'est le policier lui-même qui fixe ses limites dans l'engagement relationnel qu'il établit avec l'usager. En outre, nous l'avions souligné avec Monjardet, si au quotidien le policier est face à une grande diversité de tâches à effectuer, ces dernières ne sont pas également valorisées et valorisantes. Se « *colleter* avec les misères du monde, les conséquences de dysfonctionnements sociaux sur lesquels on ne peut agir est souvent vécu comme décourageant et peu intéressant » (Loriol *et al.*, 2006 : 112). En revanche, la lutte contre la délinquance et la criminalité, la protection des victimes, les véritables « actions » et les « belles affaires » constituent les raisons-mêmes de l'entrée dans la profession ou de la motivation pour y rester ; mais ne constituent qu'une mince part du travail. L'étude de Boussard sur les figures de l'usager (Bousard, Loriol, 2005) montre alors que les policiers établissent une forme de hiérarchie des usagers, pour trouver ou « retrouver » le « vrai » travail policier, s'approcher du mythe du gendarme et du voleur, des bons méchants. Les policiers se « disputent » donc les délits et les clients plus nobles⁸⁴ et les plus recherchés, pour sortir de l'ennui de la routine et des interactions les moins motivantes.

L'élément relationnel fait donc partie intégrante de la profession de policier et a constitué un critère de choix du groupe professionnel. Les études menées par Vincent Dubois sur la vie au guichet et sur les contrôleurs des assistés sociaux, nous incitent cependant à considérer l'impact de la dimension relationnelle d'une profession avec prudence. Si les situations de travail peuvent effectivement parfois s'avérer problématiques (débordements pouvant conduire à de l'agressivité, compassion pour les souffrances, pitié, etc.), les travailleurs sont habitués et maîtrisent la situation. Parlant des contrôleurs, l'auteur dira qu'ils gardent la maîtrise du jeu en se maîtrisant eux-mêmes ; ils ne montrent pas leurs faiblesses et accordent une attention constante à leur comportement : « l'autocontrôle est une condition du contrôle » (Dubois, 2009 : 43). Mais si les contrôleurs résistent à l'apitoiement et gèrent des situations d'interactions délicates c'est aussi parce que leur travail les rend attentifs « à toutes les ficelles que les allocataires peuvent utiliser pour tromper leur vigilance. La suspicion est alors un bon antidote à une compassion non maîtrisée » (Dubois, 2009 : 43). Ce constat s'applique également aux policiers. Ainsi, la dimension relationnelle de l'activité policière est non négligeable mais les policiers ont certainement également une bonne maîtrise du jeu qui les préserve des débordements émotionnels.

⁸⁴ Au sens policier : les affaires les plus intéressantes, grisantes.

2. Des observations de la recherche collective qui suscitent un intérêt pour le groupe professionnel des policiers de manière plus spécifique

Malgré le caractère sociologiquement discutable de la catégorie « profession », la recherche collective montre que cette dernière peut permettre une meilleure compréhension de la manière dont se vit et se régule l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale de nos jours. Bien que difficilement isolable d'un effet genre, l'appartenance professionnelle semble bien favoriser certains ressentis et comportements en matière d'ATF. « Nous avons pu observer qu'être mère et infirmière ou père et infirmier n'a pas les mêmes implications sur le vécu et la gestion de la vie professionnelle et de la vie familiale que pour les assistants sociaux-parents ou les policiers parents. [...] les contraintes, normes et valeurs des univers professionnels interviennent non seulement sur la plus ou moins grande facilité/difficulté pratique et symbolique à concilier ces différentes sphères d'existence, mais aussi sur la manière de s'y prendre » (Fusulier *et al.*, 2011 : 207).

Tableau 7. Sentiments quant à l'articulation travail/famille par profession, selon le sexe (en %)⁸⁵

		Profession						Ensemble	
		Assistant sociaux		Infirmiers		Policiers			
		H	F	H	F	H	F	H	F
J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale	%	82,8	75	59,2	53,8	75,2	62,7	73,4	63,1
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie professionnelle pour ma vie familiale	%	3,4	3	2	4,8	0,4	6,8	1	4,3
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle	%	13,8	22	38,8	41,4	24,3	30,5	25,7	32,5
Total	%	100	100	100	100	100	100	100	100
	N	29	200	49	251	226	59	304	510

Dans notre échantillon, si la majorité des professionnels interrogés déclarent parvenir à bien concilier les deux sphères, on note tout de même une différence (significative) suivant les professions. « Les assistants sociaux sont surreprésentés parmi ceux qui déclarent ne pas avoir de problème de conciliation, alors que les infirmières sont, quant à elles, surreprésentées parmi les répondants qui déclarent sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle » (Fusulier *et al.*, 2011 : 190). Les policiers, moins enthousiastes que les assistants sociaux, témoignent néanmoins d'une articulation harmonieuse entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le groupe professionnel des infirmiers est en revanche

⁸⁵ Tableau présent dans Fusulier *et al.*, 2011 : 190.

celui où le conflit travail/famille paraît le plus aigu malgré un usage des mesures de réduction du temps de travail (crédit temps, congé parental).

Signalons simplement ici que les observations émanant de la recherche collective ont contribué à notre volonté d'en savoir plus, d'approfondir l'analyse du système policier et l'articulation des sphères qui y est mise en place. Si le groupe professionnel se démarque dans la perception de la problématique de l'articulation travail/famille (conception positive ou sentiment d'une articulation harmonieuse pour les policiers par rapport aux infirmiers), il se démarque également dans la manière de concilier sa vie familiale et son travail (faible usage des dispositifs de soutien à la parentalité, maintien du travail à temps plein, disponibilité pour les besoins professionnels, etc.), suscitant ainsi notre intérêt et le dessein d'une observation plus minutieuse et centrée sur ce groupe professionnel. Il nous semblait en effet important d'avoir une meilleure compréhension de l'univers policier et de son fonctionnement pour avoir une perception plus fine des dynamiques à l'œuvre dans l'organisation du travail policier mais aussi dans la gestion de l'articulation des sphères mise en place.

II/ Policier, un groupe professionnel singulier. Caractéristiques relatives à la profession suggérant le questionnement de l'ATF ?

Si la recherche collective nous a effectivement guidée à travers le choix premier des groupes professionnels et donc de celui des policiers, d'autres arguments sont venus se greffer et étoffer non seulement les raisons qui nous ont poussée à un examen plus approfondi de ce groupe professionnel particulier, mais également les intérêts et les enjeux que revêtent un questionnement et une mise en perspective de la profession de policier et de la problématique de l'articulation travail/famille.

1. Une profession masculine : un intérêt pour la problématique de la conciliation des sphères

Comme indiqué précédemment, s'intéresser et étudier la police et les policiers nous conduit indéniablement à certaines réflexions relatives à la dimension du « genre » (il en aurait été de même pour toute autre profession faisant l'objet d'une répartition sexuelle largement inégale – pompiers, ingénieurs, chauffeurs routier ou techniciens de surface, etc.). Mais cette volonté ou ce besoin s'impose avec d'autant plus d'acuité que le sujet est ici en relation avec le thème de l'articulation avec la vie familiale, parentale, privée (problématique hautement genrée). Or, considérer la profession de policier dans le cadre de notre problématique permet d'observer le corollaire des logiques de genre régnant dans le monde policier, sur l'articulation travail/famille. Observer la portée de certains principes et de certaines idées véhiculés au sein du groupe professionnel policier nous permet ainsi une

meilleure compréhension de la manière dont ils s'appliquent ou se réinterprètent dans la gestion de la conciliation travail/famille. En outre, aborder une profession masculine nous donne l'occasion de comprendre l'implication des hommes – qui plus est policiers – dans ce domaine et d'observer les dynamiques professionnelles policières mises en place.

Nous l'avons évoqué dans les pages qui précèdent, le milieu policier connaît une surreprésentation des hommes en termes d'effectif mais aussi en termes d'ambiance avec le développement d'une vision masculine et virile de la profession. Nous sommes dans un environnement et dans un espace culturel masculin et les femmes se trouvent exclues de la partie noble de l'activité, le « vrai métier de policier » étant construit sur base de normes masculines. Être policière c'est dès lors « accepter de jouer le « jeu masculin », quitte à naturaliser ces normes professionnelles et à amplifier de prétendues différences de nature entre les sexes », une division sexuelle du travail (Boussard *et al.*, 2007 : 75).

Prévaut ainsi une conception binaire avec une scission claire entre un sexe masculin de genre viril et fort, et un sexe féminin de genre féminin et plutôt compassionnel. Des mises à l'épreuve continues visent alors à vérifier que les femmes recrutées, toujours suspectées d'être conformes aux stéréotypes de leur sexe, sont capables de « muter » en devenant des policiers d'un autre genre : des policiers virils de sexe féminin (Pruvost, 2007a : 222). Loin de critiquer ce modèle et sa propagation, les femmes policières l'incorporent et participent à sa pérennité. Elles vont ainsi intégrer les préceptes de courage et faire preuve de bravoure pour passer du statut de femme, apprentie fragile et douce, à celui de policier reconnu. Cette virilisation peut s'en ressentir pour certaines jusqu'à la sphère familiale, jusqu'à refuser tout régime de faveur lors de la grossesse et de la maternité, mettant ainsi au jour un fantasme de négation de la différence des sexes (Pruvost, 2007a : 226).

Cette virilité, loin de rester dans un registre symbolique d'encensement de la force et du dévouement professionnel, se retrouve également à travers des discours policiers dévaluant le sexe faible. Ils peuvent prendre plusieurs formes et nécessitent des interprétations différentes. Comme la démonstration ouverte de discrimination à l'encontre de l'ensemble du groupe de sexe féminin, les discours peuvent s'attacher aux femmes qui tentent de faire valoir des valeurs féminines dans les brigades viriles – ces femmes n'ont rien à faire là ; mais aussi à celles qui jouent le jeu de la virilisation – leur physique est alors questionné, critiqué. Enfin, le sexisme franchit un cap supérieur, en terme de fréquence, quand il vise les moments de vie expérimentés par un grand nombre de femmes, à savoir la maternité ou la garde d'enfants malades (Pruvost, 2007a : 244). Interprétation de cette discrimination à l'égard de la maternité dans le monde policier ? Comme le fait remarquer Pruvost, il est possible que ce refus policier de la maternité soit lié à une « profonde incompatibilité symbolique entre l'image de la femme donneuse de vie et celle de la femme témoin, annonciatrice et parfois donneuse de mort » (Pruvost, 2007a : 246). Est-ce justement parce que cette discrimination trouve des origines, des explications qui s'inscrivent dans la nature

même du travail, des missions policières, qu'elle est partagée par les femmes policières elles-mêmes ? Car c'est un autre constat que fait notre auteure. Si la virilité comme qualité, voire fondement de la profession policière est adoptée et relayée par les femmes, il en va de même de la misogynie qui est le fait des policières à l'encontre de leurs collègues ainsi que d'autres individus de sexe féminin.

La profession policière, masculine si on se réfère à l'effectif, l'est également en matière d'idéologie. Si l'intégration des femmes est bien présente et effective en termes de carrière, de partage des tâches, etc., elle reste précaire. Le culte de la virilité est très présent (se développant même chez les policières) et les femmes restent soumises à l'acceptation des hommes. Dès lors, comment cette caractéristique va-t-elle se traduire dans l'organisation du travail au quotidien et dans l'organisation de l'articulation travail/famille ?

2. Mise en danger de soi et « stress » de la profession de policier

Davantage creusée par le registre de la psychologie et laissée de côté par les sociologues, cette dimension du stress dans la profession de policier reste relativement connue. Et si toute forme de travail est, d'une certaine manière, une source de stress il faut bien remarquer que certains le sont plus que d'autres. « C'est le cas notamment de tous ceux qui sont en contact avec le public. Exposition à des agressions physiques, verbales ou symboliques, proximité de la misère, de la détresse, de la maladie et de la mort, rythmes et horaires de travail soutenus et décalés sont autant de contraintes potentiellement créatrices de difficultés et de malaises pour les agents » (Loriot *et al.*, 2006 : 107). De prime abord, nous pensons au danger impliqué par la fonction de policier, comme premier générateur de stress. Mais cette idée mérite d'être relativisée ou du moins d'être complétée. Le danger ne semble en effet pas faire partie d'un quotidien omniprésent chez les policiers. En revanche, la peur, l'expectative ou la tension liée au travail policier sont bien présentes. Nous appuyant sur un article de Pierre Payette, nous pouvons relever quatre catégories de facteurs de stress : ceux provenant de l'organisation policière elle-même, ceux engendrés par le travail proprement dit, ceux qui proviennent du système judiciaire et de la lenteur de ses processus et enfin « toutes les sources de stress qui proviennent des relations avec le public, à partir de l'image que les policiers suscitent dans le grand public jusqu'aux attaques verbales, voire physiques dont ils sont fréquemment la cible » (Payette, 1985 : 140).

Dans son ouvrage *Stress et burnout en milieu policier*, Michel Oigny décrit et analyse l'épuisement professionnel des policiers et rend compte d'un phénomène d'usure mentale qui surviendrait après une période de 7 à 12 ans de pratique policière, chez ceux travaillant surtout avec le public et qui seraient lassés par le peu de retour de la part des gens, des collègues ou des supérieurs (Oigny, 1991). A cela s'ajoute une observation transversale révélant que les interactions des policiers avec les citoyens sont très souvent teintées de

pessimisme et de noirceur⁸⁶. Loin d'être l'apanage de la profession policière, cet élément s'ajoute à la nature des actions et des interventions des policiers. En bref, exposé à des types d'interactions variées, « l'état mental nécessaire pour maintenir un état d'alerte suffisamment élevé est nettement en conflit avec l'état mental requis pour afficher une attitude amicale. Le policier est donc sujet à une accumulation de stress relativement à ce paradoxe intérieur » (Payette, 1985 : 141).

On évoque très souvent le taux de suicide chez les policiers, arguant qu'il est plus élevé que dans la population générale, comme le symptôme premier du malaise dans la profession, de la pénibilité des conditions de travail ou la dévalorisation de leur métier. Cependant, l'existence d'une sur-suicidité chez les policiers ne fait pas l'unanimité et Bourgoïn montre dans son article que les taux de suicide policiers semblent osciller autour d'une moyenne proche du taux national (Bourgoïn, 1997). Ce constat ne doit pas occulter le fait que le suicide chez les policiers est un phénomène réel d'une part et qu'il peut être relié au stress et à l'usure professionnelle accumulés lors de diverses situations de travail. Bourgoïn montre alors qu'une interprétation possible de la différence du taux de suicide en fonction des grades policiers, ferait intervenir des éléments propres à la pratique des policiers : « les membres du personnel en tenue ont davantage de rapports directs avec le public, ce qui les expose d'autant plus au *burnout* » (Bourgoïn, 1997 : 438). Autre symptôme également relevé et mis en relation avec le travail policier, celui de l'alcoolisme. Puissant analgésique relativement aux douleurs émotionnelles et excellent réducteur de stress, l'alcool est bien souvent une substance liée aux policiers (Payette, 1985). Image tronquée ? Ou moyen utilisé par ces derniers pour oublier et régler les problèmes sans en parler ? Il est difficile de répondre à ces questions sans tomber dans les clichés. Enfin, conséquence du stress attirant plus notre attention : celle des troubles conjugaux. On entend régulièrement que les séparations et les divorces sont plus nombreux chez les policiers. Bourgoïn note par ailleurs que les policiers sont un peu plus nombreux, à structure de sexe et âge égaux, à être divorcés que la population générale : 6,1% contre 5,4% au recensement en 1990. Fréquemment associées aux horaires de travail, au stress latent mais aussi aux difficultés de communication, de partage des émotions fortes, des peurs, etc., les séparations semblent effectivement notables dans le milieu policier ; constituant par là-même un intérêt pour une recherche sur la gestion de l'ATF. « *Work and family are two major domains in our lives. Research suggests that experiences from one domain can spill over into, or impact, the other* (Staines, 1980 ; Zedeck, 1992) » (Roberts & Levenson, 2001 : 1052).

« *Because police work is considered to be one of the most stressful occupations (Anshel, Robertson, & Caputi, 1997), police marriages are particularly well suited to research on the effects of job stress and exhaustion. [...] Exemplifying how job stress can reverberate through all aspects of life, police officers are at*

⁸⁶ Les policiers rencontrés exprimeront également souvent le fait que l'on s'adresse à eux uniquement « pour quelque chose qui ne va pas ».

high risk for divorce, alcoholism, domestic violence, emotional disturbances, and suicide (Anshel et al.; Beehr, Johnson, & Nieva, 1995; Lott, 1995). Research suggests that spouses absorb much of police officers' stress and emotional upset. [...] Further adding to this situation, police officers are trained to avoid displaying emotions, and their reluctance to express emotions (including positive ones) or to communicate about their day can be frustrating to their spouses (Brown & Grover, 1998; Nordlicht, 1979) » (Roberts & Levenson, 2001 :1054).

Le monde anglo-saxon propose plusieurs études mettant en relation profession de policier et sphère familiale. Plus particulièrement, l'impact du stress et de la fatigue émotionnelle sur le couple ou l'environnement familial fait l'objet de nombreuses recherches (davantage issues de la discipline psychologique). Ces dernières montrent alors que non seulement le stress est inhérent au métier de policier mais que celui-ci a un impact direct sur la vie de famille : « *The stressors of life-threatening events, armed conflict, and other risks associated with the police profession also impact upon family life [...] including the psychological fears of injury, social stigma, and trying to manage seemingly unpredictable work schedules* » (Maynard et al., 1980 : 495). Une autre étude (australienne) auprès d'un groupe de policières montre également que le stress du travail policier a des effets directs sur le fonctionnement dans l'environnement familial (notamment à travers la dépression, le burnout, etc.). « *Because women bear the primary emotion management roles in the family (Wharton & Erikson, 1993) their emotional exhaustion and negative mood may be a part reflected in family dynamics such as family conflict* » (Thompson, Kirk & Brown, 2005: 200). Mais l'intérêt de cette étude est également de montrer que les supérieurs et les collègues peuvent jouer un rôle et améliorer certains effets négatifs du stress sur les femmes officiers de police. En bref, le stress du travail policier est ici non seulement interrogé mais c'est sa portée sur la famille, sur le couple, sur toute la dynamique familiale qui est questionnée et vérifiée quantitativement.

3. Structuration particulière, logiques contradictoire : quelle gestion de l'ATF dans l'environnement policier ?

Le terrain policier, par sa structuration et l'enchevêtrement de ces trois logiques, comporte un certain intérêt pour l'analyse de l'articulation travail/famille. Composé de niveaux institutionnel, organisationnel et professionnel, l'environnement policier peut en effet compliquer l'intégration de la question de la conciliation (cette dernière devant être perçue et assimilée à ces trois niveaux) ou au contraire la faciliter (faisant place, au niveau professionnel à une interprétation des règles officielles par les policiers). De la même manière que la compréhension du travail policier passe par l'analyse de ces trois dimensions, l'examen de l'articulation travail/famille devra s'attacher aux trois niveaux, chacun proposant un type de régulation.

Au niveau institutionnel et sous la pression politique, la question de l'articulation entre le travail et la vie familiale vient s'ajouter à celle de la parité dans ce milieu professionnel

éminemment masculin. L'institution doit revoir son image à l'aune de l'évolution de la société et cela passe par l'intégration de ces préoccupations.

Au niveau organisationnel, la police connaît une structure spécifique et relativement rigide. La rigidité se retrouve dès l'entrée dans la profession, mais aussi au niveau du changement de grade et parfois même jusqu'au changement de service. En effet, l'organisation policière met en place des concours qu'il faut impérativement passer et réussir pour connaître une certaine évolution. En outre, chaque policier tient une place, un rôle bien défini selon son grade, mais aussi son service ou encore sa zone de police. Selon que le policier appartienne au cadre de base, au cadre des agents ou au cadre moyen, les missions changent, les responsabilités ne sont pas les mêmes, les salaires varient. La disparité des responsabilités et des fonctions n'est pas le seul fait de la police, nous pouvons l'observer dans tout milieu de travail, cependant la rigidité du cadre organisationnel est bien une particularité de ce milieu. Enfin, dans cette structure pyramidale, la hiérarchie tient une place prépondérante ; décision ou participation, l'activité policière passe par elle. Dans ce cadre, face à cette rigueur, nous pouvons nous poser la question de l'intégration de la sphère familiale d'une part, mais aussi de l'assimilation de la question de l'articulation. Comment associer cette problématique, qui en appelle justement à la conciliation, à ce milieu « fermé » ? Comment s'intègrent les préoccupations liées à l'articulation des sphères dans ce contexte rigide ? Quel est dès lors le rôle de la hiérarchie ?

Autre caractéristique de l'organisation policière, qui peut être directement reliée à son rôle social : l'existence et le respect d'un code de conduite qui lui est propre. Ainsi, les policiers ont un droit de grève qui est limité (annexes page 7), ils ne sont pas autorisés à faire part de leurs opinions politiques, ne peuvent arriver en retard à leur service, etc. La notion même de respect est prégnante, que ce soit au niveau organisationnel ou professionnel comme nous allons le voir. Dès lors, les écarts à la règle sont-ils possibles pour raison familiale ? Qu'est-ce qui est toléré par rapport à la sphère privée ? Ces éléments se rapportant au niveau organisationnel du système policier nous semblent au premier abord être un frein à la conciliation des sphères : trop de rigidité, peu d'ouverture ; comment intégrer cette problématique ? Comment assouplir le cadre organisationnel ?

Au niveau professionnel, les policiers doivent également répondre et suivre un certain nombre de normes qui régulent leurs comportements. Ainsi, Monjardet exprime l'idée que bien « des comportements policiers peuvent être considérés comme strictement définis : ils font l'objet d'un règlement précis et détaillé, qui ne laisse, à première vue, aucune place à l'ambiguïté. Il en est ainsi des règles sur le port de l'uniforme et sur la correction de la tenue » (Monjardet, 1996 : 205). Ce constat s'applique également à la police belge. Les policiers doivent veiller à leur apparence extérieure ; en plus de cette vigilance par rapport à leur uniforme (qui doit être impeccable, lavé, repassé), ils doivent être bien rasés, ne pas avoir les cheveux longs (non attachés du moins), ne pas porter trop de bijoux, etc. A ces

règles concernant leur apparence s'ajoute un code de déontologie concernant leur attitude de manière générale (annexes pages 3-6). Les policiers sont contraints par des règles et des normes à un comportement exemplaire relatif à leur statut. Dès lors, nous pouvons nous interroger sur ce qui peut être toléré pour ces professionnels, sur les écarts possibles à la norme, sur la marge de manœuvre dont les policiers peuvent disposer afin d'articuler leur vie professionnelle avec leur vie hors-travail. De plus, nous l'avons signalé dans le chapitre précédent, une norme dominante dans cette profession est celle de la disponibilité. « *Le statut des fonctionnaires de police garantit leur disponibilité. Les fonctionnaires de police doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité. Les fonctionnaires de police ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification* » (Art.125, annexes page 7). Mais cette disponibilité qui leur est demandée ne se limite pas uniquement à une présence sur le lieu de travail. « *La disponibilité des membres du personnel se caractérise entre autres par leur présence physique là où la mission doit être exécutée, mais également par leur accessibilité pour la population et pour les autorités. Elle se traduit aussi par leur disposition à l'écoute, par la compréhension dont ils font montre, la prise au sérieux des préoccupations de ceux qui font appel à eux et par les initiatives appropriées, que ce soit en intervenant personnellement ou en renvoyant les intéressés vers les personnes ou les services compétents ou spécialisés* » (Point 21, annexes page 4). Cette disponibilité est-elle compatible avec une articulation harmonieuse entre travail et vie privée ? Comment les policiers vont-ils gérer entre la disponibilité physique et mentale qui leur est demandée au travail mais qui est également requise dans leur sphère privée ? Voici une autre composante, spécifique à la profession de policier, qui constitue un intérêt par rapport à la problématique de l'ATF.

Enfin, la profession de policier renvoie à une manière collective bien à elle de considérer le monde social. La notion de groupe, de brigade, de binôme, d'équipiers est très présente dans le vécu professionnel et guide à la fois la pratique et l'identification ou la représentation de soi et de sa profession. « La forme manifeste que revêt l'identité policière est l'esprit de corps, tourné sur lui-même et la stratégie, et non la conscience de la profession » (Monjardet, 1996 : 194). En outre, nous l'avons mentionné, l'identité policière s'éprouve dans la différence avec l'autre, le non-policier, et cette différence est affirmée comme radicale. Quel rôle joue le groupe d'appartenance ou le binôme dans la conciliation des sphères ? Le groupe est-il un soutien dans la gestion de l'articulation travail/famille et de quelle manière ?

Nous le voyons ici, le terrain policier rend compte de certaines caractéristiques au niveau institutionnel, organisationnel et professionnel qui constituent un intérêt par rapport à un examen de la gestion de l'articulation travail/famille. Le concept de régulation (et la théorie de la régulation sociale proposée par Jean-Daniel Reynaud), désignant et rendant compte de « la variété des échanges sociaux qui s'emboîtent, des différents niveaux de décision qu'il faut articuler, des relations entre des éléments hétérogènes qu'il faut coordonner » (De Terssac, 2012 :2) peut nous aider à appréhender les processus à l'œuvre dans le milieu

policier tant au niveau de l'organisation du travail, que de la gestion de l'ATF. L'auteur distingue trois types de régulation (émanant de sources différentes), la régulation de contrôle – visant à construire un certain ordre social efficace et légitime –, la régulation autonome – l'acteur social revendique et fait reconnaître ses droits, développe des initiatives locales, produit ses propres règles d'action – et la régulation conjointe (entendue comme « toute régulation qui est le résultat de plusieurs légitimités » (Reynaud, 1997 : 115). Selon cette théorie, les règles policières seraient produites à trois niveaux, mais également possiblement corrigées, affaiblies ou renforcées par les acteurs, policiers. Face à sa fonction de service public (logique organisationnelle), le policier travaille souvent en se référant au règlement institué par la zone de police (logique institutionnelle) mais aussi, et surtout en se référant à ses propres valeurs concernant la *bonne distance* (Laloy, 2011) ou la bonne attitude à adopter ; ces valeurs sont alors le produit d'une équation personnelle et collective (logique professionnelle).

*

*

*

Nous comptons peu de productions francophones faisant le pont entre le groupe professionnel policier et la sphère familiale. Monjardet, Brodeur, Ocqueteau et bien d'autres auteurs nous livrent un apport considérable en matière de sociologie de la police ou des polices ; néanmoins, leur angle d'approche est souvent unique et orienté vers le champ du travail, des organisations, des professions ou de la politique (la police comme appareil d'Etat). Sans avoir directement traité l'impact de l'appartenance au groupe professionnel policier, Monjardet a néanmoins souligné la relation problématique entre ces deux sphères et suggéré l'intérêt qu'il pouvait y avoir à y porter son attention.

Plus récemment avec Pruvost puis Boussard, c'est un nouvel aspect – non moins important – qui se dévoile : la profession policière sous l'angle du genre. C'est dès lors moins le travail policier qui est au centre des réflexions que les arrangements, les processus et les dynamiques à l'œuvre lorsqu'on est femme et policier. Se sentant redevable à plusieurs égards pour ses apports et pensant avoir « comblé certains manques des travaux de Monjardet (tout) en s'inscrivant dans ses traces » (Ocqueteau, 2008 : 275), Pruvost estime néanmoins que ce dernier « a eu tendance à n'appréhender les policiers que comme des professionnels au travail, uniquement préoccupés par leur travail, alors qu'à ses yeux leur condition ressort aussi à une situation familiale [...] et amicale dont les incidences sont considérables sur leur rapport au métier » (Ocqueteau, 2008 : 276). Il est vrai que Pruvost, avec son étude sur la féminisation de la police, les trajectoires des femmes policières et les enjeux qui les entourent, aborde le rôle joué par la famille pour que la femme puisse faire carrière dans la police : « la profession de policier exige une assez grande disponibilité familiale. [...] Il faut une organisation familiale capable de s'adapter à ces changements de rythmes de vie » (Pruvost, 2007a : 129). Mais elle aborde aussi l'impact de cette carrière

professionnelle sur la vie familiale : « les femmes policières sont plus rares que les hommes à avoir plus de deux enfants. [...] Elles ont adapté leur taux de fécondité à leurs conditions professionnelles, familiales et matérielles objectives. [...] Les femmes tiennent ainsi le même discours que leurs collègues masculins qui veulent faire carrière : le travail constitue une priorité non seulement sur la vie de couple, mais aussi sur le soin quotidien des enfants » (Pruvost, 2007a : 139-140). Ainsi, cette auteure s'est effectivement engagée sur l'interaction entre l'inscription dans la profession de policier, l'investissement professionnel et la sphère familiale mais avec un questionnement précis, concernant la négociation de la carrière féminine.

Le cadre organisationnel strict et rigide imposant un certain code de conduites aux policiers ; mais aussi les normes professionnelles telles que la disponibilité, la symbolique autour de la notion de groupe ou de binôme, ou encore le code de déontologie informant les policiers des attitudes et valeurs à adopter, font du groupe professionnel des policiers un terrain qui relève un intérêt certain lorsqu'il est mis en perspective avec la problématique de l'articulation travail/famille. Rigidité organisationnelle, disponibilité professionnelle et conciliation ; cette recherche doctorale s'attache à la compréhension du groupe professionnel policier, à l'analyse de l'organisation du travail policier et à un examen de l'ATF mise en place au sein de ce groupe.

CHAPITRE V

TRAVAIL POLICIER ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SOUPLE

Prolongement de nos observations théoriques relatives au monde policier, ce chapitre engage tend à considérer la manière dont l'articulation travail/famille⁸⁷ se dessine dans l'univers de la police locale et sur le temps de travail des policiers. Nous tentons à la fois de comprendre comment les policiers gèrent l'articulation travail/famille, quelles sont les modalités qu'ils mettent en place, quelles sont les perceptions qu'ils peuvent avoir par rapport à cette problématique. Nous basant sur les données issues de la recherche collective, nous tentons également de mettre en avant certaines spécificités par rapport au groupe professionnel des infirmiers.

Notre démarche quantitative, issue de l'enquête par questionnaire menée auprès de 284 policiers parents d'au moins un enfant de moins de 6 ans, nous permet de relever l'usage et la légitimité des dispositifs de soutien à la parentalité, le sentiment quant à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et plus largement la régulation professionnelle et le soutien organisationnel par rapport à la possible tension travail/famille. Notre deuxième approche, qualitative (via entretiens et stage d'observation), appuie et renforce ces premières observations en mettant en évidence les déclinaisons de l'articulation travail/hors-travail chez les policiers. Elle permet d'aller plus loin, livrant une meilleure compréhension de la manière dont les membres de cette profession organisent ou gèrent l'articulation entre les deux pans de leur vie quotidienne. Partant ainsi du questionnement à l'origine de cette recherche (l'articulation travail/famille et la médiation professionnelle), ce chapitre propose une analyse du travail policier et de la manière dont l'ATF est y est prise en charge.

Notre propos se découpe en six points. Revenant de manière plus approfondie sur les profils des répondants, nous entamons cette analyse en questionnant le ressenti des policiers quant à la conciliation. Le sentiment positif relatif à l'articulation est alors mis en parallèle avec différentes dimensions se rapportant au soutien organisationnel. Nous engageant également sur la question du vécu des policiers, nous observons différents moyens mis en œuvre sur le lieu de travail pour articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale. Suite à cela, nous portons notre attention sur l'usage et la légitimité des dispositifs

⁸⁷ La problématique de la conciliation des sphères professionnelle et privée ne se limite pas exclusivement à la famille, néanmoins pour le monde professionnel et/ou l'analyse des articulations au sein du monde professionnel, ce sont les conflits avec les responsabilités et charges familiales qui sont déterminants ou souvent problématiques – et qui seront la priorité de l'employeur. En outre, si nous avons également rencontré des policiers célibataires et sans enfants, ils demeurent minoritaires dans notre échantillon. Nous abordons donc le cas des ces derniers mais gardons la dénomination d'articulation travail/famille ou ATF.

institutionnels proposés suite à la naissance d'un enfant dans le milieu policier. Nous fiant à l'analyse de données (quantitatives et qualitatives) nous prenons distance avec les dispositifs formels d'articulation travail/famille pour saisir la place de l'organisation et de la hiérarchie par rapport à cette problématique. Sur base de notre matériau d'observation, nous voyons enfin que la dimension informelle tient une place importante dans ce groupe professionnel. Au terme de cette analyse, nous souhaitons montrer que le monde professionnel policier offre une régulation conciliante de la vie professionnelle et de la vie familiale, propose un modèle d'ATF souple et qui semble satisfaire les membres du personnel.

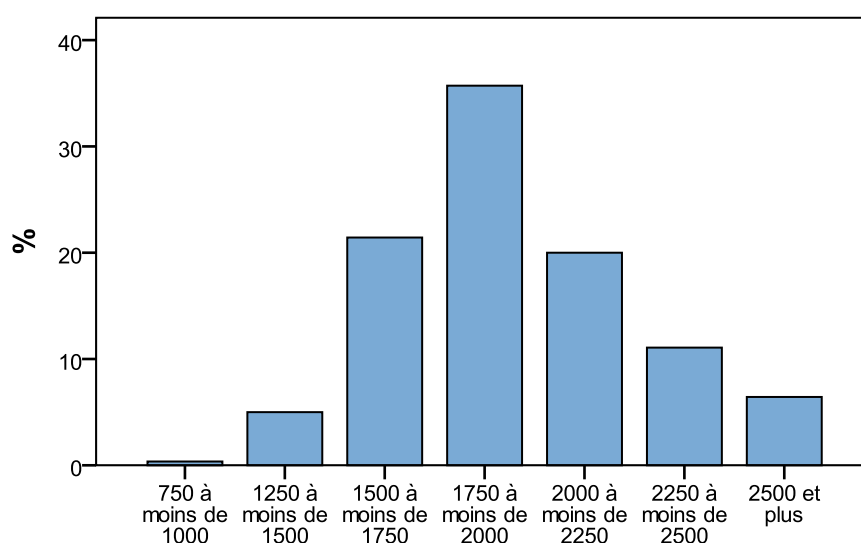
I/ Profils des répondants

Pour rappel, notre échantillon est composé de 284 policiers (222 hommes et 58 femmes), membres du cadre opérationnel de la police locale, ayant au moins un enfant de 6 ans (ou moins). Si certaines informations telles que la répartition sexuée, l'âge, l'ancienneté ou l'origine sociale ont déjà fait l'objet d'un bref recensement, nous souhaitons ici, comme un préalable à nos analyses, revenir sur le profil de nos répondants en nous axant sur leur situation professionnelle ainsi que leur situation privée. La situation personnelle, professionnelle et économique peut en effet avoir une incidence sur l'organisation de l'ATF et les perceptions à son égard, c'est pourquoi il nous semblait important de brièvement présenter les policiers ayant répondu à l'enquête.

1. Situation professionnelle des policiers

S'agissant de policiers, ils sont tous fonctionnaires, donc statutaires et travaillent pour 98,6% à temps plein. La plupart (75%) appartiennent au cadre de base et sont donc Inspecteurs de police (seuls 4,3% sont des officiers), ce qui veut dire qu'ils sont environ le même nombre à ne pas avoir de fonction de supervision ou de coordination (72,5% ont répondu par la négative). Soumis à des réglementations barémiques strictes, mais variant d'un cadre à l'autre et ne prenant pas en compte les heures supplémentaires ou les prestations de weekend, nous constatons une certaine disparité au niveau des revenus, même si la majorité (77%) se situe entre 1500 et 2250 euros. Ils sont ainsi 21,4% à gagner entre 1500 et 1750 euros ; 35,7% entre 1750 et 2000 euros ; 20% entre 2000 et 2250 euros. Seuls 5,5% des policiers estiment gagner moins de 1500 euros par mois et 17,5% considèrent que leur revenu mensuel dépasse 2250 euros.

Graphique 2. Rémunération mensuelle nette en % des répondants (N =280)



Concernant le secteur d'activité principal, ils sont près de 40% à exercer en intervention (police secours), 19% à être policiers en quartier et presque 10% à travailler dans le secteur d'enquête et recherche de la police locale ; les autres se répartissent sur d'autres activités. Les policiers en quartier sont 40,7% à estimer avoir un revenu inférieur à 1750 euros ; les policiers en intervention sont 20,3% dans ce cas. Ce qui laisse entendre que les policiers en quartier ont des revenus moins élevés.

Tableau 8. Secteur principal dans lequel les policiers exercent

	Effectif	%
Travail de quartier	54	19%
Accueil	5	1,8%
Intervention	111	39,1%
Assistance aux victimes	3	1,1%
Recherche et enquête locale	27	9,5%
Maintien de l'ordre public	3	1,1%
Logistique	2	0,7%
Administratif	11	3,9%
Autre	27	9,5%
Sous-Total	243	85,6%
<i>Données manquantes</i>	41	14,4%
Total	284	100%

Les policiers travaillent dans des structures relativement « petites » ; ils sont 26,6% à estimer que le commissariat dans lequel ils exercent compte entre 1 et 20 employés/policiers et 24,5% à estimer que leur commissariat compte entre 21 et 50 policiers. 30% d'entre eux évaluent la taille de l'organisation entre 51 et 100 policiers et enfin 17% jugent qu'ils sont plus de 100 personnes à travailler dans leur commissariat. Concernant les horaires de travail, ils sont un peu plus de 50% à considérer que ces derniers sont variables d'un jour à l'autre et seuls 13,2% assurent avoir les mêmes horaires

tous les jours. En outre, pour les policiers ayant des horaires variables (la grande majorité donc), la prévisibilité peut parfois être difficile. Si 31% des policiers connaissent leur horaire plus d'un mois à l'avance, ils sont 20% à le connaître une à deux semaines avant et 10,4% à estimer en avoir connaissance seulement quelques jours à l'avance, la veille ou encore le jour même.

Tableau 9. Organisation et planification des horaires de travail

	Effectif	% valides
Les mêmes tous les jours	37	13,2%
Les mêmes toutes les semaines	18	6,4%
Variables d'une période à l'autre	39	13,9%
Variables d'une semaine à l'autre	29	10,4%
Variables d'un jour à l'autre	147	52,5%
Autre	10	3,6%
Total	280	100%

A côté de cette variabilité dans la planification horaire, nous observons des fluctuations dans les heures de travail au quotidien. Les policiers sont nombreux, (près de 50%) à estimer qu'il leur arrive souvent de travailler tard le soir et/ou le week-end. D'ailleurs ce genre d'horaire semble assez commun puisque seuls 1,4% et 2,1% des policiers considèrent que cela ne leur arrive « jamais ».

Tableau 10. Heures de travail effectuées par les policiers (en %)

	Jamais	Très rarement	Parfois	Souvent
Travailler tôt le matin (avant 7h)	8,5%	30,3%	41,2%	20,1%
Travailler tard le soir (après 18h)	1,4%	9,9%	39,4%	49,3%
Travailler la nuit	5,6%	22,9%	42,3%	29,2%
Travailler le week-end	2,1%	6%	43%	48,9%

Pour ce qui est du travail de nuit, la distribution est un peu plus hétérogène : 23% des policiers disent ne travailler la nuit que « très rarement », 42% disent le faire « parfois » et 29% considèrent que cela leur arrive « souvent ». Ils ne sont en revanche que 5,6% à dire ne « jamais » travailler la nuit. De manière générale nous considérons que les membres du groupe professionnel policier doivent faire face à des horaires atypiques et variables.

2. Situation privée des policiers répondants

En ce qui concerne à présent la situation familiale, nous signalions déjà dans un premier chapitre que la grande majorité des répondants vit en couple (88%), 8% affirmant vivre seuls. Ils sont en outre près de 75% à être mariés ou cohabitants. Une distinction en fonction du sexe est également à noter. Les policières sont en effet proportionnellement plus nombreuses à être divorcées (19% contre 5% des policiers) et à être célibataires (17% contre 9% des policiers).

Tableau 11. Statut matrimonial des policiers, selon le sexe (N = 279 et %), Chi² = .000

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Célibataire	Effectif	20	10	30
	% Sexe	9%	17,2%	10,8%
Marié(e)/co-habitant(e)	Effectif	183	33	216
	% Sexe	82,8%	56,9%	77,4%
Divorcé(e)	Effectif	11	11	22
	% Sexe	5%	19%	7,9%
Remarié(e)	Effectif	4	1	5
	% Sexe	1,8%	1,7%	1,8%
Autre	Effectif	3	3	6
	% Sexe	1,4%	5,2%	2,2%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

Cette proportion de divorce chez les policières nous interpelle d'autant plus lorsque nous la comparons aux deux autres groupes professionnels. On remarque en effet une différence dans l'ensemble (7,9% chez les policiers contre 3% chez les infirmiers et 4,7% chez les assistants sociaux) mais surtout on prend conscience de l'importance de cette proportion chez les femmes policières : les assistantes sociales ne sont que 4,4% à être divorcées, les assistants sociaux près de 7% ; les infirmières sont 3,1% et les infirmiers 2%. Les policières sont plus nombreuses à être divorcées (et l'approche qualitative nous montre que souvent, elles se remarient ou se remettent en couple avec un policier...). Enfin, on constate que les femmes sont plus nombreuses à être célibataires que les hommes (et dans ce cas également, les policières sont plus nombreuses que les autres travailleuses : 17,2% contre 10,2% pour les infirmières et 13,2% pour les assistantes sociales).

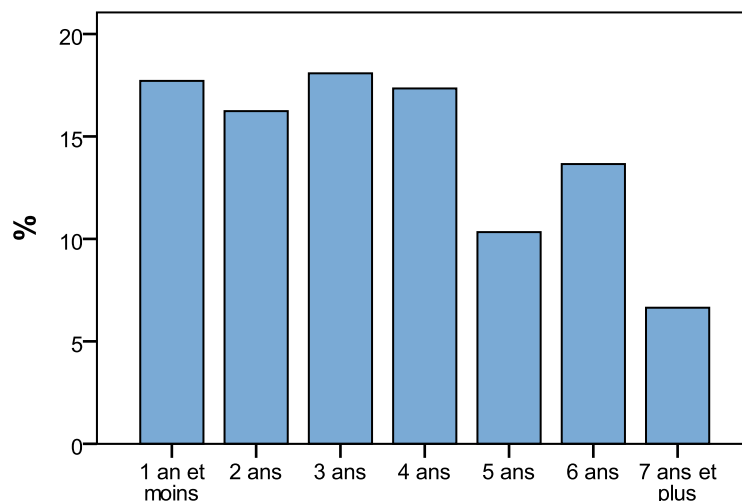
Tableau 12. Statut matrimonial selon la profession et le sexe

		Assistants sociaux			Infirmiers			Policiers		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Célibataire	%Prof.	6,9%	13,2%	12,4%	0%	10,2%	8,6%	9%	17,2%	10,8%
Marié(e)	%Prof.	82,8%	78,9%	79,4%	93,9%	83,9%	85,5%	82,8%	56,9%	77,4%
Divorcé(e)	%Prof.	6,9%	4,4%	4,7%	2%	3,1%	3%	5%	19%	7,9%
Remarié(e)	%Prof.	3,4%	1,5%	1,7%	4,1%	1,2%	1,6%	1,8%	1,7%	1,8%
Autre	%Prof.	0%	2%	1,7%	0%	1,2%	1%	1,4%	5,2%	2,2%
Total	Effectif	29	204	233	49	255	304	221	58	279

Dans le groupe professionnel des policiers, le nombre d'enfants n'excède que très rarement deux ; 40% ont un enfant, 40% ont deux enfants et 20% ont trois enfants ou plus. Un des critères de sélection des répondants était que les policiers aient au moins un enfant entre 0 et 6 ans. La date de naissance de chacun des enfants était alors demandée dans le questionnaire. C'est à partir de cette variable, en considérant l'âge du dernier enfant au

moment du remplissage du questionnaire, que nous avons créé la variable « âge du dernier enfant ». Voici ce que nous observons :

Graphique 3. Age du dernier enfant au moment de l'enquête (N = 271)



34% des policiers ont un enfant entre 0 et 2 ans, 35,4% ont un enfant entre 2 et 4 ans et 30,6% ont un enfant de 5 ans ou plus. C'est donc une répartition assez disparate qui montre que seul un tiers des policiers répondants doit gérer avec un enfant en bas âge au moment de l'enquête.

Concernant la situation financière du ménage, elle est évaluée à partir de différentes variables :

- la rémunération nette des policiers répondants (qui ont pour la grosse majorité un salaire qui se situe entre 1500 et 2250 euros) ;
- la rémunération de la conjointe/du conjoint
- l'occupation du logement
- le remboursement de l'emprunt et la part de ce remboursement

Comme on peut s'y attendre, le sexe a une influence sur la configuration de la situation du ménage. Tout d'abord, signalons que 100% des policières ont un conjoint qui travaille à temps plein et 58% d'entre elles ont un conjoint qui est statutaire (seul 23% des policiers ont une conjointe qui est statutaire). Les policiers sont eux 60% à avoir une compagne travaillant à temps plein (15% ont une conjointe qui travaille à 4/5^{ème} temps et 15% ont une conjointe qui travaille à mi-temps). Au niveau des contrats de travail, les policiers restent relativement nombreux à avoir une compagne ayant un CDI (47,6%). Seuls 12,4% ont une conjointe inactive ou au chômage. Les policiers sont également 35,2% à avoir une conjointe qui a un niveau d'études supérieures de type court ; pour 12%, la conjointe a un niveau d'éducation supérieur de type long/universitaire ; pour 33%, elle a un niveau

d'éducation secondaire supérieur. Seuls 9% ont une conjointe ayant un niveau de qualification inférieur.

En résumé, nous pouvons postuler d'une certaine stabilité professionnelle et financière dans les ménages policiers. Nous constatons en effet que la majorité des policiers répondants a une conjointe ou un conjoint ayant un salaire entre 1250 euros et 2000 euros (52,4%) et que près de 37% ont une compagne ou un compagnon gagnant moins de 1250 euros. Sans surprise, en croisant cette variable avec le sexe des répondants, nous constatons que 31,2% des policiers ont une compagne qui gagne plus de 1500 euros contre 78,6% des policières ayant un compagnon au salaire supérieur à 1500 euros.

Tableau 13. Salaire du conjoint/conjointe des policiers répondants

	Effectif	% valides
Moins de 750	29	11,6%
750 à moins de 1000	23	9,2%
1000 à moins de 1250	40	16%
1250 à moins de 1500	55	22%
1500 à moins de 1750	45	18%
1750 à moins de 2000	31	12,4%
2000 à plus de 2500	22	8,8%
Je ne sais pas	5	2%
Total	250	100%

A côté de cela, la grande majorité des policiers est propriétaire ou copropriétaire de son logement (84,2%) et continue à rembourser son emprunt (88,6%). La part de ce remboursement sur l'ensemble des revenus du ménage s'élève à plus de 30% pour 31% des policiers ; près de 44% ont un remboursement qui prend entre 20 et 30% des revenus du ménage ; ils sont enfin 26% à rembourser moins de 20%.

Tableau 14. Part du remboursement de l'emprunt par rapport au revenu

	Effectif	% valides
Moins de 10 %	14	5,5%
Entre 10 % et 20 %	50	19,7%
Entre 20 % et 30 %	111	43,7%
Entre 30 % et 40 %	61	24%
Plus de 40 %	18	7,1%
Total	254	100%

A la question « parvenez-vous à couvrir vos dépenses avec les ressources financières dont dispose votre ménage actuellement, c'est-à-dire, parvenez-vous à nouer les deux bouts à la fin du mois ? », ils sont tout de même 43,5% à estimer que cela est plutôt difficile contre 41,7% qui estiment que cela est plutôt facile. Seuls 5% des policiers considèrent que joindre les deux bouts est très facile et 10% considèrent que c'est au contraire « très difficilement » qu'ils y parviennent.

Tableau 15. Parvenez-vous à joindre les deux bouts à la fin du mois ?

	Effectif	% valides
Très difficilement	27	9,7%
Plutôt difficilement	121	43,5%
Plutôt facilement	116	41,7%
Très facilement	14	5%
Total	278	100%

La perception qu'ont les policiers par rapport à leur situation financière nous semble assez négative, du moins par rapport aux résultats présentés et en comparaison avec les autres groupes professionnels. Pourtant, leur salaire est relativement élevé (revenus supérieurs aux assistants sociaux et aux infirmiers), ce à quoi s'ajoute une stabilité d'emploi. En effet, si l'on considère la situation des infirmières, le revenu du conjoint⁸⁸ se situe pour la majorité (66%) entre 1250 et 2000 euros nets par mois, 16% gagnant moins et 16% gagnant plus (le salaire des policiers eux-mêmes est en moyenne plus élevé). Les infirmier(e)s sont moins nombreux que les policiers à estimer joindre très facilement les deux bouts (moins de 2%) et moins nombreux également à considérer que cela est très difficile (8%).

La contrainte financière est un élément à prendre en compte puisqu'elle offre une certaine marge de manœuvre par rapport à l'articulation vie professionnelle/vie familiale (diminution du temps de travail, soutien dans la garde d'enfant). Or, il semble que nous soyons face à des professionnels qui considèrent qu'ils ne sont pas à l'abri financièrement ou qui du moins ne s'estiment pas « à l'aise » au niveau financier.

II/ Un équilibre entre travail et famille

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale n'est pas seulement une affaire matérielle, de pratiques, mais implique également une disponibilité subjective, surtout dans les activités professionnelles à forte composante relationnelle (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009). Nous avons précédemment évoqué l'importance de cette composante relationnelle dans le travail policier et la difficulté qu'elle pouvait présenter sur l'investissement émotionnel et subjectif du policier. Il s'agit à présent d'observer le ressenti des policiers par rapport à la problématique de la conciliation. Quel est le sentiment des policiers par rapport à l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ? Y a-t-il une variabilité de ce ressenti en fonction du sexe ? Rapprochant ce groupe professionnel de celui des infirmiers, quelles différences observe-t-on ?

⁸⁸ Nous observons ici la situation du conjoint des infirmières pour une comparaison avec le salaire policier afin de neutraliser l'effet genré induit par les deux groupes professionnels.

Tableau 16. Sentiment par rapport à la question de l'articulation travail/famille des policiers, selon le sexe (N = 276 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale	Effectif	167	36	203
	% Sexe	75,9%	64,3%	73,6%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie professionnelle pour ma vie familiale	Effectif	1	4	5
	% Sexe	0,5%	7,1%	1,8%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle	Effectif	52	16	68
	% Sexe	23,6%	28,6%	24,6%
Total	Effectif	220	56	276
	% Sexe	100%	100%	100%

Près de 74% des policiers ont « le sentiment d'arriver à bien concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ». Près de 25% ont « le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle ». Ils ne sont enfin qu'une petite minorité (1,8%) à avoir « le sentiment de sacrifier leur vie professionnelle » (sur les cinq individus concernés, quatre sont des femmes). La distribution prenant en compte le sexe des répondants laisse entrevoir une légère différence entre les opinions des hommes et des femmes. Les policières sont un peu moins satisfaites et semblent ressentir un peu plus de tension dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, ayant également davantage le sentiment de sacrifier leur vie professionnelle.

A titre de comparaison et en guise de première illustration d'une caractéristique du groupe professionnel policier, nous observons que les infirmiers sont moins nombreux à avoir le sentiment de bien concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale (55%), ils sont en revanche bien plus nombreux à avoir le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle (41%). De plus, ce sentiment de tension ou de sacrifice d'une sphère pour une autre est présent à la fois chez les femmes - 45% des infirmières – et chez les hommes - 41% des infirmiers.

Tableau 17. Sentiment par rapport à la question de l'articulation travail/famille chez les infirmiers (N = 303 et %)

	Effectif	% valides
J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale	166	54,8%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie professionnelle pour ma vie familiale	14	4,6%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle	123	40,6%
Total	303	100%

Lors de nos entretiens, le ressenti des policiers à l'encontre de l'articulation entre leur travail et leur vie familiale a également été questionné. La même différence entre hommes et femmes peut être mise en avant. Les policières sont en effet plus nombreuses à exprimer des difficultés liées à leur articulation travail/famille ; difficultés dans l'organisation quotidienne, dans le planning, car elles doivent sans cesse anticiper, s'occuper de beaucoup

de choses à la fois, etc. Les hommes policiers, pour certains, ont en revanche un discours bien plus optimiste.

Michael exprime la facilité qu'il ressent à sa propre articulation travail/famille, tout en précisant que tous les policiers ne sont peut-être pas dans son cas : *« Moi, je dirais que c'est plus ou moins facile parce que c'est un choix de vie que j'ai fait au niveau du travail mais je parle pour mon cas. Il y a des policiers pour lesquels ce n'est peut-être pas évident du tout. Mais pour moi, oui c'est très facile ».*

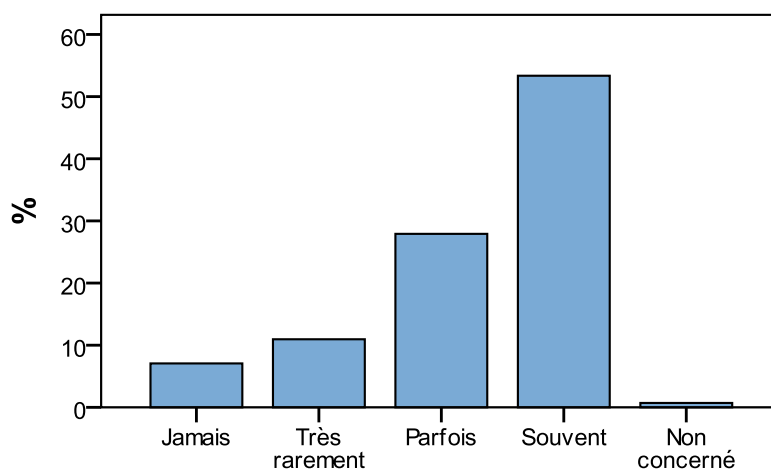
Christophe fait état de la même facilité et pose également son cas comme une exception. Lorsque nous lui demandons ce qui, à son sens, permet cette conciliation des sphères, il pointe du doigt l'aide de ses parents ainsi que les facilités du côté de son épouse (les horaires) et du sien : *« C'est pas difficile mais j'ai beaucoup de chance. Beaucoup de chance que mon épouse ait pu modifier ses horaires parce que si on avait dit non, c'était comme ça. [...] Ici, j'ai la chance que je suis dans un service où je peux le faire parce que quand on est en intervention, là ça ne va pas, les semaines de pause. Bien qu'à l'époque, je m'arrangeais très bien quand j'y étais ou quand je faisais la nuit [...] et j'ai l'aide de mes parents aussi. Très précieux, ils viennent à domicile et ils font tout le temps ce que je leur demande. S'il faut aller chercher les petites à l'école, s'il faut aller les chercher à la maison, s'il faut venir les garder à la maison le matin... [...] Ca c'est 100 %. Ca j'ai cette grande chance, parce que j'ai des collègues qui sont nettement plus ennuyés que moi ».*

Lorsque nous demandons à Régis s'il considère que l'articulation travail/famille est facile, aisée, il répondra *« Non. Pas spécialement, non. C'est une question d'organisation, quand on a trouvé l'organisation, après ça va tout seul ».* Un point de vue qui reste assez optimiste et qui s'explique aussi en partie par la présence d'une épouse à la maison : *« Mon épouse elle ne travaille pas, donc... ».*

Un élément pouvant être avancé pour expliquer ce sentiment positif par rapport à l'articulation des sphères est celui du soutien familial ou des facilités sur le plan personnel (ils bénéficient d'une aide extérieure – comme le précise Christophe lors de l'entretien). Ce soutien apporté par une tierce personne (souvent les grands-parents) est d'ailleurs souvent mentionné dans les entretiens comme étant « une chance », « impossible autrement », etc.

D'ailleurs, plus de 50% des policiers de notre échantillon disent bénéficier « souvent » de l'aide d'un parent proche dans la garde de leur enfant ; inversement, seuls 7,1% ne bénéficient « jamais » de ce soutien. Adjuvant précieux à la mise en place d'une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, cet élément d'information apporte une nuance supplémentaire ou du moins une explication possible au sentiment positif des policiers.

Graphique 4. Répartition des policiers selon qu'ils bénéficient de l'aide des parents proches dans la garde de(s) enfant(s) (N= 283, %)



Autre indicateur tiré de notre enquête par questionnaire et susceptible de nous éclairer quant au ressenti des policiers par rapport à l'articulation travail/famille : le sentiment de faire la part des choses, de mettre des limites.

Tableau 18. Distribution des policiers enquêtés sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité (%)

	Pas d'accord	D'accord
J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille	71,3%	28,7%
J'arrive facilement à faire la part des choses entre ce qui m'arrive au travail et ma vie hors travail	14,7%	85,3%
J'a le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail	82,6%	17,4%

Tableau 18bis. Distribution des policiers enquêtés sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité selon le sexe (%)

	Pas d'accord		D'accord	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille	73,6%	63,8%	26,4%	36,2%
J'arrive facilement à faire la part des choses entre ce qui m'arrive au travail et ma vie hors travail	13,2%	20,7%	86,8%	79,3%
J'a le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail	82,8%	82,8%	17,2%	17,2%

Cet indicateur met une fois encore en avant une articulation entre vie professionnelle et vie familiale relativement satisfaisante et corrobore les observations précédentes. Même si 28,7% des policiers ont le sentiment d'être tiraillés entre les attentes de leur travail et celles de leur famille, seuls 17,4% ont le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans

leur travail et ils sont 85,3% à estimer qu'ils arrivent facilement à faire la part des choses entre ce qui leur arrive au travail et dans leur vie hors-travail. En résumé, les policiers – tous sexes confondus – ont globalement le sentiment d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Confrontons ces données avec celles du groupe professionnel infirmier choisi comme référence afin d'illustrer la spécificité policière.

Tableau 19. Distribution des infirmiers sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité (en %)

	Pas d'accord	D'accord
J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille	56,9%	43,1%
J'arrive facilement à faire la part des choses entre ce qui m'arrive au travail et ma vie hors travail	17%	82,9%
J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail	65,2%	34,8%

Les données relatives à la recherche collective montrent que 43% des infirmier(e)s ont le sentiment d'être tiraillé(e)s entre les attentes professionnelles et familiales (contre 29% des policiers) et 35% expriment le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans leur travail (contre 17,4% des policiers). Pour ce groupe professionnel, l'articulation entre les sphères génère une certaine tension. Pour une grande partie des policiers au contraire, l'articulation travail/famille ne semble pas fondamentalement problématique (tant pour ceux ayant complété le questionnaire, que pour ceux ayant fait l'objet d'un entretien).

Nous observons au niveau pratique que les policiers sont nombreux à répondre que leur conjoint est en charge de déposer les enfants en début de journée (40%), ils sont 23% à estimer en revanche que c'est eux qui prennent cela en charge, et pour 28,5%, c'est en alternance que s'effectue la prise en charge de l'enfant en matinée pour le déposer à l'école, à la crèche ou autre. C'est un constat assez similaire lorsqu'il s'agit d'aller chercher l'enfant en fin de journée, si ce n'est qu'ils sont plus nombreux à se positionner sur un mode de prise en charge « *en alternance* » (près de 33%) ou par le biais d'« une autre personne » (13,4%). Un regard croisé de cette distribution en fonction du sexe montre que les policières sont 49% à répondre que ce sont elles qui se chargent de déposer l'enfant en début de journée (contre 17% des hommes). Elles ne sont plus que 7,5% à répondre que c'est leur conjoint qui s'occupe de déposer leur(s) enfant(s) le matin (ce qui équivaut à 4 policières). Les policiers sont 49% à estimer que c'est leur conjointe qui exécute cette tâche.

Tableau 20. Distribution des policiers par rapport au fait de déposer les enfants en début de journée, selon le sexe (N = 256 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Toujours moi	Effectif	14	13	27
	% Sexe	6,9%	24,5%	10,5%
Le plus souvent moi	Effectif	20	13	33
	% Sexe	9,9%	24,5%	12,9%
En alternance	Effectif	60	13	73
	% Sexe	29,6%	24,5%	28,5%
Le plus souvent conjoint	Effectif	77	3	80
	% Sexe	37,9%	5,7%	31,3%
Toujours conjoint	Effectif	22	1	23
	% Sexe	10,8%	1,9%	9,0%
Généralement une autre personne	Effectif	10	10	20
	% Sexe	4,9%	18,9%	7,8%
Total	Effectif	203	53	256
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 47,295 ; sign. = .000

Il semble que nous soyons là face à une illustration des rapports sociaux de sexe où, bien qu'exerçant la même profession, les femmes se trouvent plus souvent en charge de déposer l'enfant le matin et d'aller le chercher en fin de journée.

A la question : « *Qui prend en charge l'enfant s'il y a un souci ou un imprévu ?* », les policiers, tous sexes confondus, se prononcent à 40% sur une prise en charge en alternance, à 30% sur une prise en charge par la compagne ou le compagnon et sont un quart à estimer que ce sont eux-mêmes qui s'occupent de l'enfant dans ce genre de situation.

La même observation prenant en compte le sexe des répondants fait état du même constat que précédemment et révèle que les policières sont 64% à estimer que ce sont elles qui prennent en charge l'enfant lors d'un souci ou d'un imprévu (les policiers sont 14,4% de cet avis) ; elles ne sont en revanche que 2% (1 femme) à affirmer que c'est leur conjoint qui s'occupera de l'enfant dans ce cas de figure (contre 37% des hommes). Nous constatons également une divergence dans les positionnements indiquant une gestion « égalitaire » lors d'imprévus familiaux, à savoir la prise en charge en alternance de l'enfant si un souci intervient. Alors que les policiers sont 44% à estimer que c'est en alternance que ce genre de situation se gère, les policières ayant le même point de vue ne sont que 24%.

Tableau 21. Distribution des policiers par rapport à la prise en charge de l'enfant lors d'un souci, d'un imprévu, selon le sexe (N = 274 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Toujours moi	Effectif	5	14	19
	% Sexe	2,3%	24,1%	6,9%
Le plus souvent moi	Effectif	26	23	49
	% Sexe	12%	39,7%	17,9%
En alternance	Effectif	95	14	109
	% Sexe	44%	24,1%	39,8%
Le plus souvent conjoint	Effectif	70	0	70
	% Sexe	32,4%	0%	25,5%
Toujours conjoint	Effectif	9	1	10
	% Sexe	4,2%	1,7%	3,6%
Généralement une autre personne	Effectif	11	6	17
	% Sexe	5,1%	10,3%	6,2%
Total	Effectif	216	58	274
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 70,613 ; sign. = .000

Si au sein du groupe professionnel policier les opinions concernant le sentiment relatif à l'articulation vie professionnelle/vie familiale sont largement positives (rappelons que les policiers sont près de 74% à avoir le sentiment de bien concilier travail et famille) et partagées entre hommes et femmes, nous constatons néanmoins une différence entre policiers et policières. Cette dernière s'exprime à des niveaux plus pratiques (dans des situations concrètes de conciliation où les policières sont davantage responsables) et dans les nuances des discours. Cette observation atteste du fait que si elle est de plus en plus posée chez les hommes, cette problématique reste éminemment féminine. Cependant, à l'instar de Pruvost, nous faisons l'hypothèse que les femmes, en vue de se mêler au mieux au groupe professionnel, se voient presque contraintes de s'adapter au monde masculin. Elles vont ainsi davantage prôner un modèle viril, intégrer les préceptes de courage, de force, de disponibilité et mettre de côté le statut de femme, maternant, fragile et douce. Dans le même ordre d'idées, elles seraient alors plus enclines à estimer que leur situation est positive et que l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale est harmonieuse, puisque tel est le discours tenu par les hommes policiers.

Mais le soutien familial ou l'intervention de la conjointe n'expliquent pas à eux seuls l'équilibre auquel parviennent les policiers (ces éléments ne sont par ailleurs pas inhérents au groupe policiers mais se retrouvent dans de nombreuses organisations familiales). Plus spécifique à la profession qui nous intéresse : le soutien du milieu de travail.

III/ Un sentiment de soutien organisationnel

Les observations présentées jusque là livrent l'image d'un groupe professionnel qui atteint un certain équilibre, une conciliation souple entre travail et famille. Nous mentionnons ci-dessus qu'un des facteurs explicatifs pouvait être le milieu de travail ; dès lors, observons

quelles sont les réactions du milieu professionnel par rapport à la problématique de l'articulation travail/famille ? Les policiers ont-ils le sentiment d'être soutenus par l'organisation, la hiérarchie ou même leurs collègues ?

Certains récits issus des entretiens, mais aussi des discussions menées lors de l'observation, mettent au jour l'existence d'un large soutien de l'organisation et de la hiérarchie policière. Nous retrouvons ainsi les éléments discursifs relatant la « compréhension de leur hiérarchie », la « chance qu'était la leur », « l'ouverture d'esprit du commissaire », « l'intérêt de leur chef de corps pour la question de l'articulation travail/famille », etc. Mais ces arguments ont malheureusement pour la plupart souvent été avancés « off the record ». Ce propos visant le soutien organisationnel s'appuie donc essentiellement sur des données de type quantitatives, abordant successivement la prise en compte de la présence d'un enfant pour l'organisation, la planification du travail et le sentiment de soutien organisationnel.

Considérant la prise en compte du statut parental par le milieu professionnel (l'organisation et/ou la hiérarchie), voici ce que nous observons :

Tableau 22. Sentiment par rapport à la prise en compte de la présence d'un enfant dans...

	Oui	Non	N
Dans la délimitation de la charge de travail	4,6%	95,4%	281
Dans la fixation des horaires	27,7%	72,3%	282
Dans la planification des congés	67%	33%	282

Le milieu policier ne prend pas en compte la présence d'un enfant dans la sphère familiale pour délimiter la charge de travail ; les policiers sont presque unanimes à ce sujet (95,4%). Ils sont également plus de la moitié à estimer que le milieu policier ne considère pas le fait d'être parent dans la fixation des horaires de travail (72,3% – une différence entre les hommes et les femmes est toutefois assez importante). En revanche, les policiers font état d'une opinion plus positive concernant la planification des congés. Ils sont 67% à estimer que le fait d'avoir un enfant à charge est pris en compte lors de l'organisation du planning des vacances (33% sont d'avis contraire : avoir un enfant ne serait pas pris en compte lors de la planification des congés).

Tableau 23. Sentiment par rapport à la prise en compte de la présence d'un enfant dans la fixation des horaires, selon le sexe (N = 279 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui	Effectif	54	24	78
	% Sexe	24,4%	41,4%	28%
Non	Effectif	167	34	201
	% Sexe	75,6%	58,6%	72%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 6,550 ; sign. = .010

Nous attachant à présent au soutien par rapport à l'articulation travail/famille, on observe que la majorité des policiers (75,3%) ont le sentiment d'avoir le soutien de leurs collègues. Pas de grande différence en fonction du sexe (χ^2 non significatif) ; policiers et policières partagent cet avis (72,4% des policières contre 76% des policiers).

Tableau 24. Sentiment d'être soutenu par les collègues par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (N = 279 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui	Effectif	168	42	210
	% Sexe	76,0%	72,4%	75,3%
Non	Effectif	53	16	69
	% Sexe	24,0%	27,6%	24,7%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

$\chi^2 = 0,321$; sign. = .571

Tableau 25. Sentiment d'être soutenu par les supérieurs directs par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (N = 279 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui	Effectif	142	46	188
	% Sexe	64,3%	79,3%	67,4%
Non	Effectif	79	12	91
	% Sexe	35,7%	20,7%	32,6%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

$\chi^2 = 4,739$; sign. = .029

Tableau 26. Sentiment d'être soutenu par la direction par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (effectif N = 277 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui	Effectif	110	34	144
	% Sexe	50,2%	58,6%	52%
Non	Effectif	109	24	133
	% Sexe	49,8%	41,4%	48%
Total	Effectif	219	58	277
	% Sexe	100%	100%	100%

$\chi^2 = 1,294$; sign. = .255

On constate que la majorité des policiers estime bénéficier d'un soutien horizontal (les pairs) et vertical (la hiérarchie et la direction). Le soutien organisationnel varie toutefois s'il s'agit des collègues ou de la direction. En effet, le sentiment de soutien horizontal par rapport à l'articulation travail/famille est perçu par un plus grand nombre de policiers (75,3%) que le soutien des supérieurs directs (67,4%) ou encore de la direction (52%). Si le sentiment est pratiquement identique pour les deux sexes à l'égard du soutien des collègues, des nuances apparaissent dans les autres cas (sans être significatives) : les policières se sentent davantage soutenues par la direction que leurs homologues masculins (58,6% des femmes contre 50,2% des hommes) et elles sont aussi plus nombreuses à se sentir soutenues par leurs supérieurs hiérarchiques directs (79,3% des femmes contre 64,3% des

hommes). Le reflet d'une attention accrue de la direction aux membres du personnel féminins ?

Reprenant l'analyse de Goffman dans *l'Arrangement des sexes*, nous pensons que ce comportement de genre est produit par l'environnement policier lui-même ; il s'agirait d'un effet de réflexivité institutionnelle. D'ordinaire, les femmes gravitent ou sont contraintes de graviter autour d'emplois prolongeant les compétences qu'elles exercent au foyer. Lorsqu'elles intègrent un milieu professionnel masculin comme c'est le cas pour les policières, les dirigeants de ce milieu doivent protéger et soutenir ces femmes. Ceci s'avère d'autant plus vraisemblable lorsqu'une problématique telle que l'articulation travail/famille ou la parentalité est en jeu, car directement rattachée à des représentations de genre (la femme doit être disponible pour l'enfant, la famille, le foyer). En outre, cette profession virile est priée d'évoluer, encouragée à engager des femmes, poussée à s'habituer à leur présence, et donc chargée de les soigner une fois nommées. Comme l'exprime Pruvost, les femmes contribuent à valoriser l'image de la police ; en contrepartie la police ne peut négliger certains aspects liés notamment à la présence d'un enfant. Quoi qu'il en soit et au-delà des variations observées, ces données attestent d'une chose : les policiers interrogés, dans leur ensemble, ont généralement le sentiment d'exercer dans un milieu attentif à leur vie familiale.

Il n'en demeure pas moins qu'il existe un lien entre la taille du commissariat dans lequel exercent les policiers et le sentiment d'être soutenu par les pairs. Les commissariats les plus petits seraient aussi ceux qui rencontrent le plus de personnes ayant le sentiment de soutien des collègues :

Tableau 27. Sentiment d'être soutenu par les collègues, selon la taille du commissariat dans lequel exercent les policiers (N = 275 et %)

		Nombre d'employés dans l'organisation				Total
		De 1 à 20	De 21 à 50	De 51 à 100	Plus de 100	
Oui	Effectif	66	48	61	31	206
	% Commissariat	89,2%	69,6%	71,8%	66,0%	74,9%
Non	Effectif	8	21	24	16	69
	% Commissariat	10,8%	30,4%	28,2%	34,0%	25,1%
Total	Effectif	74	69	85	47	275
	% Commissariat	100%	100%	100%	100%	100%

Chi² = 11,528 ; sign. = .009

89% des policiers exerçant dans des structures comptant moins de 20 membres du personnel ont le sentiment d'avoir le soutien de leurs collègues ; ils ne sont « plus que » 66% à avoir le même sentiment lorsqu'ils travaillent dans un commissariat comptant plus de 100 personnes membres du personnel.

Si les policiers ont le sentiment d'être soutenus par leur milieu professionnel et encore davantage par leurs pairs, ils se montrent eux-mêmes prêts à fournir ce soutien. Notre enquête comportait deux questions relatives à l'investissement professionnel des policiers ; elles nous renseignent également sur une forme de solidarité et de soutien réciproque qui semble bien se dessiner dans ce groupe professionnel : « *accepteriez-vous de faire des heures supplémentaires pour le bon fonctionnement de l'organisation ou pour aider un collègue ?* ». Ces données sont reprises dans le point suivant mais voici ce que nous observions par rapport à l'aide d'un collègue :

- 74,6% des policiers répondent qu'ils seraient prêts « *tout à fait, sans problème* » à faire des heures supplémentaires pour aider un collègue.
- Seuls 1,4% des policiers répondent qu'ils ne seraient qu'« *exceptionnellement* » prêts à cette concession.

L'enthousiasme est moins marqué lorsqu'il s'agit du « bon fonctionnement de l'organisation », mais les policiers sont tout de même 53% à estimer qu'ils accepteraient « *tout à fait, sans problème* » et 42% « *s'il le faut* ». Le sexe n'a par ailleurs aucune incidence sur ces positions⁸⁹.

Enfin, pour clore et livrer une dernière illustration du soutien organisationnel dont semblent bénéficier les policiers par rapport à la problématique de l'articulation travail/famille (et même plus largement travail/hors-travail), reprenons certaines observations informelles effectuées lors de notre stage en commissariat.

Vignette 1. Anecdotes attestant du soutien de la hiérarchie

Lors d'une discussion avec Alexandre (père d'un enfant de moins de six ans au moment du stage), nous abordions avec lui les possibilités de s'absenter en cas d'urgence familiale, ou de quitter plus tôt le jour de l'anniversaire de son fils, etc. Dans la discussion, Alexandre mentionna clairement le fait que la direction de la zone de police était particulièrement ouverte à ce genre de problème d'une part mais qu'au-delà de cela, le commissaire (niveau qui correspondrait à « la direction ») était une personne qui laissait une grande liberté aux membres du personnel « du moment que le travail était fait et bien fait ». Nous aurions pu penser que le discours d'Alexandre était pesé, nuancé et influencé (nous étions nous-mêmes en contact direct avec la hiérarchie et la direction – chef de zone et commissaire – et nous pouvions donc potentiellement tout rapporter aux intéressées) mais il n'est qu'une illustration de propos entendus à plusieurs reprises ; certains policiers nous confiant même qu'ils ne seraient prêts à quitter ni la zone, ni le commissariat justement pour ces facilités proposées et le sentiment de soutien qu'il en ressort.

Sami est père de deux enfants dont une fille âgée de 11 ans (au moment de l'observation). Notre stage d'observation s'effectuait en période d'examens et la fille de Sami ayant des difficultés scolaires, ce dernier

⁸⁹ Voir tableaux 2a et 3a, Annexes, page 15.

était assez stressé (il en parlait beaucoup). Les membres de la brigade au fait de cette période et de l'importance que cela avait pour Sami ne cessaient de lui demander comment l'examen de la veille s'était passé, où elle en était dans les révisions, etc. Sami a par ailleurs passé, durant cette période, de nombreux appels téléphoniques, encourageant sa fille à étudier, faisant avec elle le programme du soir (lorsque Sami était de nuit), la réconfortant lors d'un échec, etc. Il ne lui a jamais été fait aucune remarque ; au contraire. Nous voyons là une forme de soutien du milieu professionnel ; soutien des pairs qui s'intéressent à la situation (au stress) de Sami et de sa fille en examens et soutien du supérieur direct qui donna la possibilité – ou du moins ne lui ôta pas cette possibilité – à Sami de téléphoner durant les heures de travail pour concilier son rôle de père et son rôle de policier.

Nous verrons plus loin que ce soutien organisationnel s'illustre également dans les stratégies mises en place par les policiers pour parvenir à une gestion harmonieuse de l'articulation travail/famille sur le temps de travail (objet de notre sixième point). Signalons enfin que le soutien organisationnel est relativement important pour ce groupe professionnel en comparaison avec celui des infirmiers. Le sentiment d'avoir le soutien de ses collègues est presque identique pour les deux professions ; le sentiment d'avoir le soutien de ses supérieurs directs est en revanche un peu plus élevé chez les policiers (67,5% contre 54,5% pour les infirmiers). Le sentiment d'être soutenu par la direction rencontre une différence assez importante : 20% pour les infirmier(e)s contre 52% pour les policiers.

Tableau 28. Sentiment de soutien par rapport à la problématique de l'ATF pour le groupe professionnel des infirmiers

	Hommes	Femmes	Total
Soutien des collègues	79,5%	75%	76%
Soutien des supérieurs directs	59%	53,5%	54,5%
Soutien de la direction	23%	19%	20%

IV/ Articulation travail/famille dans la police : un usage fréquent des dispositifs

Les pouvoirs publics belges ont mis en place des supports institutionnels visant à l'amélioration de l'articulation travail/famille ; il en est ainsi des congés de maternité, de paternité, du congé parental, du congé d'allaitement, de l'écartement prophylactique, des soins pour proches gravement malades ou des soins palliatifs et des dispositifs de pause carrière ou de crédit-temps (permettant un retrait provisoire, total ou partiel du marché du travail sans que le lien avec cette sphère ne soit totalement rompu). A l'heure actuelle en Belgique, le congé de maternité est d'une durée de 15 semaines. Durant ce congé, une indemnité de maternité, dont le montant est fixé selon un pourcentage de la

rémunération⁹⁰, est versée par la mutualité. Le congé de paternité est d'une durée de 10 jours, et doit être pris dans un délai de 4 mois après l'accouchement. Le père garde sa rémunération complète à charge de l'employeur durant les 3 premiers jours. Au cours des 7 jours suivants, il reçoit de sa mutualité une indemnité s'élevant à 82% du salaire brut plafonné. Le congé parental, quant à lui, est un régime d'interruption de carrière, lié au motif de la parentalité qui permet aussi bien à la mère qu'au père de suspendre sa carrière suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant⁹¹. Pendant son congé parental, le travailleur reçoit une allocation d'interruption payée par l'ONEM. Les conditions d'usage de ce dernier congé se basent sur la réglementation qui dépend du secteur d'activité (privé, public, profession, etc.)⁹².

Concernant le secteur policier, nous constatons dans l'Arrêté Royal sur la position juridique du personnel que *« un congé parental de trois mois au maximum est accordé au membre du personnel non-aspirant et en activité de service, (après la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil). Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de dix ans. A la demande du membre du personnel, le congé est fractionné par mois. Il ne peut être pris que par jour entier »*. En outre, d'après l'article 8.7.2, le congé parental n'est pas rémunéré (les policiers ne comptent donc que sur les allocations de l'ONEM). Pour ce qui est enfin de la pause carrière (secteur public et donc policier – on parle de crédit temps dans le secteur privé), « système d'interruption de carrière ordinaire », elle offre la possibilité aux travailleurs de suspendre entièrement ou partiellement leurs prestations, tout en bénéficiant d'une allocation de la part de l'ONEM. L'allocation octroyée varie en fonction du type d'interruption de carrière (interruption complète, réduction des prestations), de l'âge du travailleur (moins de 50 ans ou à partir de 50 ans), du régime de travail interrompu, du nombre d'enfants et de leur âge. A la police, *« le membre du personnel contractuel non aspirant, ni stagiaire peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière conformément aux conditions et modalités visées à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption. »* Sauf s'il s'agit d'une suspension pour soins palliatifs, le membre du personnel doit avoir travaillé pendant au moins un an sans interruption. Mais qu'en est-il concrètement chez les policiers ?

1. Usage et légitimité des dispositifs d'ATF dans le milieu policier

Comme mentionné lors de la présentation de notre échantillon, nous sommes en présence d'un groupe de policiers (majoritairement masculins) situés pour la plupart dans la tranche d'âge des 30-45 ans, vivant en couple (55% des conjoints des répondants travaillent à

⁹⁰ Pendant les 30 premiers jours du congé de maternité, l'indemnité est calculée sur la rémunération non plafonnée (82% du salaire). Après, il est fixé selon un pourcentage du salaire plafonné.

⁹¹ http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_LBO/&Items=1&Language=FR

⁹² D'après les données de l'ONEM (2008), en % de la population active, 16,4% des femmes ont fait usage du congé parental en 2007 contre 3,4% des hommes.

temps plein dont 67% en CDI ou en tant que statutaires), ayant pour près de 55% un salaire se situant entre 1750 et 2250 Euros et étant presque 78% à avoir un ou deux enfants. Quelle est dès lors la place accordée aux dispositifs institutionnels de soutien à l'articulation travail/famille pour les membres de ce groupe professionnel?

Le congé de maternité est largement entré dans les mœurs. Son usage est ainsi amplement institué dans les professions ayant fait l'objet de notre recherche collective⁹³ (infirmiers, assistants-sociaux) ainsi que dans le groupe professionnel policier (et de manière plus générale pour la société belge) et il en va de même pour le congé de paternité⁹⁴.

Presque toutes les policières de notre échantillon affirment avoir fait usage du congé de maternité dans son entièreté (55 femmes sur 58, dont deux non-réponses). Dans le même sens, nous remarquons que parmi les 222 policiers, 88,7% ont utilisé leur congé de paternité dans son entièreté ; 3,2% en ont fait usage partiellement et 8,1% ne l'ont pas utilisé.

Tableau 29. Usage du congé de maternité chez les policières enquêtées (N= 56)

	Effectif	% valides
Oui	55	98,2%
Non	1	1,8%
Total	56	100%

Tableau 30. Usage du congé de paternité chez les policiers enquêtés (N = 222)

	Effectif	%
Oui, dans son entièreté	197	88,7%
Oui, partiellement	7	3,2%
Non	18	8,1%
Total	222	100%

En ce qui concerne le congé parental ou pour convenance personnelle, la proportion de policiers exprimant son utilisation diminue. Ils sont ainsi 41,2% à affirmer avoir fait usage du congé parental ou pour convenance personnelle lors de la naissance de leur dernier enfant, contre 39,3% à dire que c'est effectivement un droit dont ils bénéficient mais qu'ils ne l'ont pas utilisé. Enfin, selon 19,5% des policiers le congé parental ou pour convenance personnelle n'est pas un droit.

⁹³ « 95,7% des femmes interrogées disent avoir pris l'intégralité de leur congé de maternité. Seule une policière ne l'a pas pris dans sa totalité lors de la naissance de son dernier enfant, contre quatorze infirmières, ce qui correspond à 5,6% des infirmières (pourcentage le plus élevé parmi les trois professions étudiées) » (Fusulier *et al.*, 2011 : 190).

⁹⁴ « 89,2% des pères interrogés disent également avoir pris l'intégralité de leur congé de paternité. Les infirmiers sont surreprésentés parmi ceux qui déclarent ne pas l'avoir pris du tout, mais les policiers sont plus nombreux proportionnellement si l'on ajoute ceux qui ne l'ont pris que partiellement ». (Fusulier, *et al.*, 2011 : 190).

La première idée qui ressort de ces observations concerne le moindre usage que connaît ce congé parental ou pour convenance personnelle par rapport aux congés précédemment soulevés (40% contre les 98% et les 88% d'usage des congés de maternité/paternité). Dans l'absolu cela ne surprend pas, mais une question s'impose : qu'en est-il des policières ? Les femmes font-elles plus usage de ce congé que les hommes ? S'adaptent-elles à leur milieu professionnel, masculin, et négligent-elles également ce type de dispositif pour montrer leur investissement professionnel ? Le tableau ci-dessous nous renseigne quant à l'attitude des policières et des policiers face à ce type de congé.

Tableau 31. Congé parental ou pour convenance personnelle chez les policiers, droit et usage selon le sexe (N = 272 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui, droit et usage	Effectif	94	18	112
	% Sexe	43,5%	32,1%	41,2%
Oui, droit mais non usage	Effectif	79	28	107
	% Sexe	36,6%	50,0%	39,3%
Non, pas droit	Effectif	43	10	53
	% Sexe	19,9%	17,9%	19,5%
Total	Effectif	216	56	272
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 3,531 ; sign. = .171

Le pourcentage de policiers qui disent avoir utilisé le congé parental ou pour convenance personnelle est plus important que celui des policières (43,5% des hommes contre 32,1% des femmes). De même, 50% des policières affirment ne pas avoir utilisé ce congé (sachant que c'est un droit) contre 36,6% des policiers. Enfin, la majorité des policiers répondants estiment avoir fait usage de ce congé à temps plein⁹⁵.

Signalons que dans l'enquête, la question était formulée en termes de « congé parental ou pour convenance personnelle » et que l'indication « convenance personnelle » pouvait prêter à confusion, surtout dans le milieu professionnel policier. En effet, interrogeant les policiers sur les pratiques de gestion que l'employeur peut mettre en place pour aider les travailleurs dans l'articulation travail/famille (question 84 dans le questionnaire), nous constatons que la possibilité d'utiliser un « congé pour raisons personnelles » est relativement élevée (47,6% des policiers disent en faire usage)⁹⁶. Une ambiguïté liée à la formulation-même de la question est donc possible. De plus, une recherche au niveau des documents officiels de la police fait état, pour la police fédérale, de l'utilisation d'une interruption de carrière pour congé parental par 45 personnes (tous régimes linguistiques confondus, tous cadres confondus) et de 16 personnes ayant pris le congé parental non indemnisé en 2006⁹⁷. Ce qui est bien moindre que les chiffres observés dans notre enquête.

⁹⁵ Voir tableau 4a en annexes, page 16.

⁹⁶ Voir annexes, page 16, tableau 5a.

⁹⁷ Situation hommes, femmes à la police fédérale, 2006. Direction générale du personnel – Direction des relations internes. Service égalité et diversité. Mai 2007.

Les données nationales de l'ONEM indiquent quant à elles que la participation des hommes au congé parental est moindre que celui des femmes ; usage féminin qui correspondrait par ailleurs à 16,4% de la population active. En résumé, nous restons prudente face aux données relatives au congé parental issues de notre questionnaire.

La pause carrière⁹⁸ semble avoir été peu utilisée dans la profession. Près de 60% des policiers affirment effectivement y avoir droit, mais ne pas en avoir fait usage. Ceux mentionnant un usage de ce dispositif sont au nombre de 8 (soit 3%). Environ 37% déclarent même ne pas y avoir droit. Croisant cette variable avec l'âge des répondants, nous observons d'une part que les policiers « plus âgés », c'est-à-dire ceux qui se situent dans la tranche d'âge « 40 à plus de 50 ans », sont 53,6% à penser ne pas avoir droit à ce congé. Ils sont proportionnellement moins nombreux parmi les 20-29 ans (15,4%) à considérer que ce n'est pas un droit. Cette méconnaissance des policiers plus âgés suggère une sensibilisation plus récente à la problématique de l'ATF mais aussi peut-être une introduction assez neuve de ce type de congé dans la profession.

Utilisons à titre de comparaison les données issues de la recherche collective. Nous intéressant ainsi aux congés parentaux et pour convenance personnelle des trois professions, nous constatons que 53,8% de la population (tous sexes confondus) estiment les avoir utilisés. Ces utilisateurs représentent 62,6% d'assistantes sociales (près de 38% d'assistants sociaux), 67,3% d'infirmières (près de 37% d'infirmiers) et 32% de policières (et 43,5% de policiers). Prenant ainsi en considération le sexe, on s'aperçoit que les femmes en font usage à 61,3%, contre 41,7% des hommes. Mais alors que seulement 6,1% de l'ensemble des femmes interrogées pensent qu'elles n'y ont pas droit, elles sont 17,9% chez les policières. De même, les infirmiers (hommes) ne sont que 10,2% à penser qu'ils n'y ont pas droit, contre 19,4% des policiers (hommes). « Cette différence de vingt points entre hommes et femmes se double d'un effet profession, puisque, comme le montre le tableau (ci-dessous), les infirmières (femmes) sont surreprésentées parmi les utilisatrices de ce congé et les policières largement sous-représentées » (Fusulier *et al.*, 2011 : 190).

Tableau 32. Usage du congé parental ou pour convenance personnelle selon la profession et sexe

	Policiers		Infirmiers		Assistants sociaux	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui, droit et usage	43,5%	32,1%	36,7%	67,3%	37,9%	62,6%
Oui, droit mais non usage	36,6%	50,0%	53,1%	27,9%	48,3%	33,0%
Non, pas droit	19,9%	17,9%	10,2%	4,8%	13,8%	4,4%
Total	216	56	49	251	29	203

⁹⁸ Tableaux relatifs à l'utilisation de la pause carrière en annexes, page 16.

La pause carrière (ou le crédit-temps) est de manière générale utilisée essentiellement par les femmes mais son utilisation varie grandement selon la profession. Seules 8,8% des policières estiment en faire usage contre 28,4% des assistantes sociales et 33,5% des infirmières.

Tableau 33. Usage du crédit temps ou de la pause carrière par profession et selon le sexe

	Policiers		Infirmiers		Assistants sociaux	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui, droit et usage	2,3%	8,8%	4,3%	33,5%	7,1%	28,4%
Oui, droit mais non usage	58,7%	59,6%	71,7%	51,0%	67,9%	54,6%
Non, pas droit	39,0%	31,6%	23,9%	15,5%	25,0%	17,0%
Total	213	57	46	239	28	194

Si nous nous penchons à présent sur les raisons avancées par les policiers pour justifier le non-usage du congé parental ou pour convenance personnelle, nous constatons qu'elles sont principalement (et sans distinction de sexe) économiques : « *c'était financièrement peu intéressant/insuffisant* » avec 64% ; puis pratiques, puisque les policiers sont 42% à estimer « *qu'ils peuvent ou ont pu s'arranger autrement, par exemple avec les congés annuels* » et enfin tout simplement familiales puisque près de 39% affirment que « *sa compagne/son compagnon était disponible pour l'enfant* » (réponse proposée par 52,2% des hommes contre 2,9% des femmes).

Cherchant à distinguer l'effet du sexe dans les réponses expliquant le non-usage, nous observons pour les policières que :

- la raison principale est la même (79,4% des femmes estiment que c'était financièrement peu intéressant)
- le second argument énoncé est également celui d'autres possibilités telles que les congés annuels
- qu'en revanche, le troisième argument avancé par les policières (32,4%) est celui de la culture : « *ce n'était pas dans la culture de votre profession de prendre ce type de congé* ». La proportion de policières est ici plus importante que celle des policiers (28,3%) qui évoquent eux la disponibilité de la compagne comme troisième argument (52,2%).

Tableau 34. Raisons avancées pour expliquer la non-utilisation du congé parental ou pour convenance personnelle des policiers selon le sexe (effectifs et %)

	Sexe		Total
	Homme	Femme	
Vous désiriez suivre les dossiers et les divers projets professionnels en cours	4 4,3%	2 5,9%	6 4,8%
Vous aviez une pression de vos supérieurs hiérarchiques	3 3,3%	2 5,9%	5 4%
Vos responsabilités étaient trop importantes pour vous absenter	6 6,5%	2 5,9%	8 6,3%
Ce n'était pas dans la culture de votre profession de prendre ce type de congé	26 28,3%	11 32,4%	37 29,4%
Il y aurait eu des impacts négatifs sur votre carrière	5 5,4%	5 14,7%	10 7,9%
C'était financièrement peu intéressant/insuffisant	54 58,7%	27 79,4%	81 64,3%
Votre compagne/compagnon était disponible pour l'enfant	48 52,2%	1 2,9%	49 38,9%
Vous avez pu vous arranger autrement, par ex. avec les congés annuels	39 42,4%	14 41,2%	53 42,1%
Vous préféreriez que votre compagne/compagnon prenne ce congé	36 39,1%	0 0,0%	36 28,6%
Votre compagne/compagnon préférerait prendre le congé	22 23,9%	0 0,0%	22 17,5%
Parce que cela aurait changé vos affectations professionnelles	2 2,2%	6 17,6%	8 6,3%
Vous vouliez en profiter plus tard que juste après le congé de maternité/paternité	6 6,5%	5 14,7%	11 8,7%
Autre	5 5,4%	9 26,5%	14 11,1%
Total	92	34	126

Pour la pause carrière, les deux premières raisons rejoignent celles susmentionnées pour le congé parental. Cependant, les policiers sont 34,7% à juger que son utilisation ne « rentre pas dans la culture de la profession » et cela correspond à la troisième raison justifiant le fait qu'ils n'en ont pas fait usage.

Comme dans de nombreuses professions (et notamment celles mises en avant par la recherche collective), les congés de maternité et de paternité font l'objet d'une utilisation presque systématique, contrairement aux autres dispositifs. Nous constatons par ailleurs dans la police un comportement féminin plus réfractaire que dans les autres milieux professionnels (notamment ceux des infirmiers et des assistants sociaux). Ce constat suggère, comme indiqué dans les premiers chapitres de cette étude, une forme d'adaptation des comportements des policières à un milieu de travail masculin. Les policières rencontrées et interrogées par Pruvost mettent ainsi en avant l'implicite obligation d'en faire toujours plus que les hommes. « On s'attend à ce qu'elles soient davantage malades, plus souvent absentes, notamment lorsqu'elles ont des enfants. Pour parer à cet autre stéréotype de sexe, certaines femmes policiers font la démonstration de leur sérieux par un surcroît de présence » (Pruvost, 2007 : 221).

Intéressons-nous à présent à la légitimité que les policiers semblent accorder à l'usage de ces dispositifs de soutien à la parentalité. Deux questions présentes dans l'enquête poursuivent cet objectif : celles de l'acceptabilité par le milieu professionnel de l'usage d'un congé supplémentaire au congé de maternité/paternité et celle de l'acceptabilité de la pause carrière. Voici la distribution observée pour le groupe professionnel policier :

Tableau 35. Acceptabilité de l'usage de congé supplémentaire au congé de maternité/paternité

	Effectif	% valides
Oui	223	82,9%
Non	46	17,1%
Total	269	100%

Tableau 36. Acceptabilité de l'usage de la pause carrière

	Effectif	% valides
Oui	167	64%
Non	94	36%
Total	261	100%

83% des répondants (sans différence au niveau du sexe) estiment qu'il est acceptable et donc légitime de faire usage d'un congé supplémentaire au congé de maternité ou de paternité. Ce taux diminue à 63,8% de policiers estimant que cette acceptabilité s'étend à l'usage de la pause carrière.

Tableau 37. Acceptabilité de l'usage de la pause carrière selon le groupe professionnel (N=785 et %), $\chi^2 = .000$

		Groupes professionnels			Total
		Assistants sociaux	Infirmiers	Policiers	
Oui	Effectif	203	278	167	648
	% Prof.	89%	93,9%	64%	82,5%
Non	Effectif	25	18	94	137
	% Prof.	11%	6,1%	36%	17,5%
Total	Effectif	228	296	261	785
	% Prof.	100%	100%	100%	100%

Dans la profession policière comme dans la société belge dans son ensemble, aussi bien le congé de maternité que le congé de paternité sont fortement institutionnalisés. Les autres types de dispositifs de soutien à la parentalité sont eux dits « acceptés ou acceptables » mais demeurent peu utilisés.

2. Un droit est un droit dans l'univers professionnel policier

Dans le cadre de notre approche qualitative, nous avons autant que possible souhaité rencontrer des policiers parents d'au moins un enfant de 6 ans et ayant ainsi été confrontés lors de la naissance, à la possibilité d'usage de certains congés destinés au soutien à la

parentalité (congé de paternité, maternité, parental, etc.⁹⁹). Ce questionnaire, relatif à l'usage ou non du congé de paternité/maternité, a alors suscité des réactions très similaires et assez inattendues chez les policiers : la question-même leur semblait sans intérêt ; il était absolument évident qu'ils avaient pris le congé de paternité/maternité puisque c'est un droit. Or, dans le milieu policier, un droit est un droit. Pouvant difficilement faire état ou illustrer ici la surprise qui était celle des policiers à la question de l'usage des congés suite à la naissance de leur enfant, nous choisissons de relever les extraits (avec la question afin de tenter de reproduire la discussion) susceptibles d'illustrer notre propos :

Vous avez pris des congés de paternité ou parental ou...

Michael : « *Oui, on a eu droit depuis que la réforme, on a eu droit à avoir dix jours de congé de paternité, c'était quatre et puis il y a eu apparemment un changement au niveau du moniteur et on a eu droit à nos dix jours de congé de paternité que moi, j'ai pu prendre en étant à Bruxelles dans mon service sans aucun problème puisque la grossesse était annoncée, donc j'ai dit : voilà, je ne sais pas quand ma femme va accoucher mais au moment où elle accouche, je prendrai mes dix jours d'office plus peut-être encore quinze jours de congé. Mon patron a été fort positif, il m'a dit : écoute, il n'y a pas de problème* ».

Au moment de la naissance, vous avez eu recours à des congés, congé de paternité ?

Christophe : « *Les trois jours légaux, à ce moment-là c'était trois jours et puis dix jours la dernière fois. C'est tout* »

Et à chaque fois ça a été complètement ?

« *Oui, très bien. Il faut dire aussi qu'on est quand même, comparé à dans le privé, où ce genre de truc pourrait poser problème, ici on est quand même à l'état. Et ce qu'on a droit, on y a droit. Ça ne pose pas de souci* ».

Par exemple, vous demandez un congé parental ?

« *Je pense que ça ne pose pas de problème ici* ».

Est-ce que vous avez pris des congés pour raison familiale, de paternité au moment de la naissance de vos enfants ?

Didier : « *On en a dix. D'office, on en a dix. À la naissance de l'enfant, pour le premier, je n'en avais que cinq. Malheureusement. Pour le deuxième, on avait deux semaines. Donc d'office, on les prend* ».

Et là, pareil, il n'y a aucun problème ?

« *Non, ce sont les congés légaux, donc il n'y a aucun problème. Je voudrais bien avoir deux mois moi* ».

⁹⁹ Nous étions au fait des congés possibles, existants dans le milieu professionnel au moment où la question leur était posée.

Est-ce que vous avez eu recours aux possibilités de congé pour raisons familiales, donc c'est-à-dire congé de paternité ou parental ?

Régis : « *Oui, ça se faisait systématiquement...* »

Le congé de paternité seulement ?

« *Oui* » (silence)

Et comment votre milieu professionnel a réagi ?

« *Oui, ça c'est quelque chose de classique. Prendre systématiquement, je crois que tout le monde le fait, donc...* »

Non mais c'est des questions, c'est...

« *Non, mais voilà* »

Est-ce que le fait de prendre un congé de paternité par exemple, ça ne vous pénalise pas, pour la carrière par exemple ?

« *Je ne vois pas en quoi ça me pénaliserait* ».

Vous avez pris votre congé de paternité pour chaque enfant ?

Charles : « *Oui* ».

Comment ça a été pris ?

« *Très bien, tout à fait normal [...] écoutez, la famille avant tout, le travail vient après. [...] Il y a certains chefs qui ne comprennent pas ça. C'est travail, travail, ta famille, on s'en fout. Ici, ce n'est pas le cas* ».

Vous avez pu prendre l'entièreté, ça a été très bien perçu ?

« *Sans aucun problème, c'est considéré comme normal* ».

Les femmes policières témoignent d'un même rapport à leur droit au congé de maternité :

Valérie : « *Ca se passait comme ça pour toutes les femmes enceintes, puisqu'on ne peut plus sortir et on doit avoir des horaires réguliers. Donc on est quand même protégée, il y a quand même une réglementation qui est appliquée et qui est bien* » [...] « *Donc on ne se pose pas la question, on est enceinte, on le signale et puis tout ça se met en route et c'est comme ça* ».

Donc là vous avez pris un 4/5ème temps ?

Céline : « *Oui, j'ai demandé un 4/5ème temps* ».

Ca a été facile ?

« *Oui* ».

On vous l'a accordé tout de suite ?

« *Oui, on me l'a accordé directement comme c'était pour mon fils, donc je l'ai eu directement, même pour la grossesse, ma grossesse a été un peu difficile parce que je n'avais presque pas de tension et donc là, j'ai eu un travail à mi-temps médical sans aucun problème. Non, ça n'a géré aucun souci à ce niveau-là* ».

Au moment de prendre le congé de maternité, comment ça s'est passé ?

Sandra : « *Ils n'avaient pas le choix* ».

Ils ont bien réagi ?

« *Oui, ça s'est bien passé. Quand j'étais enceinte, j'étais en quartier à xxxx, j'étais la seule femme là-bas. J'ai vraiment été chouchoutée, il ne fallait pas que j'en fasse de trop parce que dès qu'on est enceinte, on est écartée de tout contact avec le public. Du coup, je n'avais plus rien à faire au bureau, parce que ce n'est pas évident* ».

Et votre mari a pu prendre aussi ?

« *Il a eu droit à dix jours de congé de paternité. Puis il avait cumulé tous ses jours de congé, donc avec ses dix jours et ses jours de congé, il a pu rester un mois et demi à la maison. Il a pu profiter aussi un petit peu* ».

Il a eu aussi une très bonne réaction autour ?

« *Oui, franchement. Mais il avait déjà prévenu son gradé. Quand j'ai accouché, il était encore à l'intervention. Il avait déjà prévenu son gradé qu'il prenait ses dix jours et qu'après il prendrait ses jours de congé. Donc son service avait été arrangé. A partir du moment où j'accouchais, il était en congé pour un mois et demi. Là, ça s'est vraiment bien passé aussi* ».

Vous avez senti un soutien ?

Laurence : « *Oui, notamment les gardes à ce moment, on ne peut plus les effectuer. Donc il y en a plus pour les autres. On pourrait dire que ça les embête et tout ça mais je n'ai jamais eu de remarques à ce niveau-là et j'ai eu un mi-temps médical parce que ça ne se passait pas trop bien etc et à ce niveau-là non plus, je n'ai vraiment rien à dire de ce côté-là* » [...] « *Avant ça, j'ai fait deux fausses couches avant d'avoir le premier et forcément, là aussi, problèmes médicaux etc. Et j'ai dû être écartée pendant un moment. Mais super compréhensifs et tout ça à ce niveau-là* »

Et votre mari (policier également) ; il a pu prendre son congé de paternité ?

« *Oui* »

Et ça a été toujours aussi très bien pris ?

« *Oui, ici, il n'y a personne qui ne le prendrait pas. Je ne connais personne ici qui n'a pas pris son congé. On était à dix jours à ce moment-là, donc il les a pris. Et il a dû prendre aussi congé après parce que le petit a eu des problèmes, il a été en réa pendant trois semaines etc. Il a sonné, il a un souci, je ne viens pas pour le moment et puis, il a pris congé. A ce niveau-là, on est...* ».

Pour les policiers, il est de l'ordre de l'évidence qu'à l'occasion de la naissance de leur enfant ils aient recours au congé de maternité ou au congé de paternité, voire à des jours de congés accumulés. Ce rapport au droit n'est sans doute pas indépendant de la dimension institutionnelle de la police dont la fonction est de faire respecter et d'appliquer la loi. Ainsi, les règlements relatifs aux membres du personnel, les droits dont ils peuvent bénéficier, le nombre d'heures qu'ils doivent prester, l'âge auquel ils seront à la retraite, etc., sont établis et exposés notamment sur le site internet de la police. Lors des entretiens, il a souvent été

fait référence à ces informations (les policiers parlent alors du document « Mammouth » ou du PJPol ; il s'agit de l'ensemble des lois et directives relatives aux membres du personnel de police).

Nous le soulignons brièvement dans l'approche théorique : la pratique policière se construit dans l'interaction de trois logiques (institutionnelle, organisationnelle et professionnelle). Dans ce point, nous constatons le poids de la logique institutionnelle sur la gestion de l'articulation travail/famille. Le groupe professionnel policier est en effet un groupe que nous pourrions qualifier de légaliste, dans le sens où il a une attitude vis-à-vis des dispositifs de soutien à l'ATF qui est en phase avec les normes sociales de conciliation vie professionnelle/vie familiale les plus diffusées (Fusulier, 2008a). La régulation institutionnelle opère donc tant au niveau de l'activité professionnelle que sur la gestion de l'ATF dans ce groupe professionnel. Les policiers connaissent leurs droits les plus « courants » et n'hésitent pas à en faire usage ; du moins ceux qu'ils estiment légitimes, en accord avec la disponibilité attendue par leur profession et la représentation qu'ils se font de leur engagement dans la police. Ainsi, les dispositifs tels que le congé parental ou certaines mesures touchant à la réduction du temps de travail (le travail à mi-temps) sont moins bien perçues, même si ce sont là aussi des droits dont les policiers peuvent bénéficier. Nous pouvons parler d'un filtre lié à la normativité dominante dans le milieu policier. Mais ce non-usage s'explique également par la présence d'autres possibilités, d'un autre niveau de régulation : celle se rapportant aux logiques organisationnelles.

V/ Prise en charge de l'articulation travail/famille dans la police : arrangements et disponibilité

Sentiment d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, soutien de l'organisation policière, attention du milieu de travail (supérieur hiérarchique, collègues), usage des dispositifs de soutien à la parentalité courants (congé de maternité et de paternité) ; mais comment cette articulation entre travail et famille se décline-t-elle dans le quotidien professionnel des policiers ? Analysant notre matériau à l'aune de ce questionnement, et tenant compte de notre cadre théorique et des logiques structurant la pratique policière, nous constatons qu'un modèle de conduites mettant en avant une régulation organisationnelle à travers des interactions entre policiers, se dessine. Sans remettre en cause l'importance des parcours biographiques, des comportements individuels, des facilités que certains détiennent, etc., il semble que dans le milieu policier, certaines logiques d'action en matière d'articulation vie professionnelle/vie familiale participent au sentiment d'équilibre entre les deux sphères.

Nous rencontrons ainsi deux comportements caractéristiques qui, sans être spécifiques au monde policier, sont toutefois assez particuliers : la « règle de l'arrangement »,

s'accompagnant d'une réciprocité et rappelant l'importance de la disponibilité dont font preuve les policiers pour leur profession. Ces deux comportements participent de ce que nous pouvons nommer une régulation croisée : un échange de deux règles effective, arrangements contre disponibilité.

1. La règle de l'arrangement

En plus des droits qu'ils détiennent et dont ils font usage (congé de maternité/paternité, congés annuels, etc.), les policiers sont nombreux à faire état d'une forme d'action spécifique ou caractéristique, relative aux questions de conciliation entre le travail et la famille : l'arrangement. Comme le démontre Monjardet, malgré le cadre très strict attribué à l'organisation policière et en dépit de l'importance de la dimension formelle qui règne dans le milieu professionnel (hiérarchie, procédures, réglementations, code de conduite, etc.), les policiers disposent d'une assez large marge de manœuvre. Interrogés sur la manière dont ils s'y prennent pour répondre à une difficulté d'ordre privé ou à une urgence familiale, leurs discours concordent : ils s'arrangent entre eux, tout en précisant que cette pratique est acceptée par leur hiérarchie. Voici une série d'extraits illustratifs :

Michael, questionné sur son organisation face à un empêchement, un problème d'ordre familial : « [...] je sais encore m'arranger avec mes collègues pour récupérer un jour où je ne suis pas en récupération, je m'arrangerai pour mon service. C'est la petite famille ici. On arrange vraiment en popote interne les problèmes ».

Christophe : « Il y a toujours moyen de s'arranger » ; « Il y a toujours moyen de s'arranger... Là, je crois que c'est vraiment positif ».

Régis : « A la limite, ici, j'ai encore la facilité... A la limite, si j'ai une urgence, je peux prendre une heure, je peux terminer une heure plus tôt, donc on peut toujours s'arranger, on nous retire dans notre quota d'heures, on sait toujours s'arranger comme ça, on peut toujours se permettre dans certains cas ».

Sandra : « [...] on s'arrange entre nous. Si, par exemple, moi je ne sais pas faire le tard parce que je dois garder ma fille parce que mon mari travaille, c'est quelqu'un d'autre qui prend ma place et on arrive toujours à s'arranger ».

Charles : « Même si ça n'a rien à voir avec le travail, elle (sa supérieure hiérarchique) peut toujours essayer : « écoute, éventuellement, repars une heure plus tôt, je te mets une heure de repos en plus ou viens une heure plus tard ou va faire un tour, va te changer les idées. On trouvera une solution ». Cette heure-là ne sera pas payée, ça c'est évident mais il y a moyen de s'arranger ».

Jean : « [...] ici ça se passe bien. Je trouve qu'ils sont compatissants. Si j'ai un petit problème, je sais bien que j'ai la possibilité de voir le gradé, même si je suis de service, on me met en récupération d'heures et après, en fonction de ce qui s'est passé [...] il n'y a pas de souci ».

Marie : « J'essaye toujours de trouver une solution, si vraiment il n'y en a pas, ça ne va pas, oui, de demander, je vais demander un break, une pause et c'est comme ça. Oui. Il n'y a pas de souci. [...] J'ai demandé à mon chef, c'est tout. Si c'est lui qui me donne l'autorisation d'être tranquille pendant une heure, de ne pas être rappelée sur une mission. Et je pense que c'est important. [...] Oui, du moment que ce n'est pas à répétition, il ne faut pas que ce soit tous les jours, pas aujourd'hui, demain et après-demain, je dis : de 7 h à 8 h -1/4, je rentre chez moi parce que je dois conduire Anthony à l'école, il faut que je le lève, non. Il ne faut pas abuser ».

Didier : « [...] je peux aller parler de n'importe quel problème à mon chef. Il me dit : « oui, ça va. Retourne » ».

A travers certaines questions relatives à l'articulation des sphères et à un éventuel débordement de l'une sur l'autre, notre enquête par questionnaire présente d'une certaine manière cette même possibilité de trouver des arrangements afin de faciliter l'articulation entre le travail et le hors-travail. Ainsi, nous relevons que pour un certain nombre de policiers répondants, il est assez légitime de se dégager de ses responsabilités professionnelles pour raisons familiales (ou privées) :

Tableau 38. Distribution des policiers par rapport au fait de quitter le travail plus tôt ou d'arriver plus tard pour des raisons familiales (N = 284 et %)

	Effectif	%
Jamais	7	2,5%
Exceptionnellement	77	27,1%
S'il le faut	95	33,5%
Tout à fait, sans problème	105	37%
Total	284	100%

37% des policiers accepteraient « tout à fait, sans problème » de quitter le travail plus tôt ou d'arriver plus tard, pour des raisons familiales. Ils ne sont que 2,5% à estimer qu'ils n'accepteraient « jamais » et 27% « exceptionnellement ». Nous ne notons en outre pas de différences entre policiers et policières (le χ^2 confirme cette absence de significativité dans le croisement avec le sexe). Ce tableau suggère une certaine ouverture pratique des frontières de la sphère professionnelle à la sphère familiale.

L'observation participante confirme également cette idée et illustre cette norme de l'arrangement qui opère dans le déroulement du travail pour fluidifier de façon intégrative l'articulation travail/hors-travail. Par exemple, lors de patrouilles avec les équipes

d'intervention, il n'était pas rare que celles-ci effectuent « un crochet » entre deux interventions : pour aller faire une course rapide, pour aller chercher son enfant et le déposer à la maison (suite au désistement de la personne en charge), pour déposer un formulaire administratif, récupérer la montre de son épouse chez le bijoutier, etc. Bref, un ensemble de « petites choses » et de « petits trajets » qui font partie du quotidien hors-travail, et qui sont néanmoins effectués pendant les heures de travail (sans que l'activité policière elle-même s'en trouve perturbée). Pour les patrouilleurs, ces « crochets », ces « interludes » dans l'activité policière sont des formes d'arrangement micro-local (entre équipiers¹⁰⁰, mais aussi couvert par les autres membres de la brigade) qui facilitent l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou personnelle. Une relative souplesse est aussi présente chez les policiers des autres services¹⁰¹ mais elle est plus formelle (par exemple, ils avertissent le chef de service qu'ils souhaitent quitter plus tôt et un arrangement est envisagé).

Mais la profession de policier permet également à son personnel de garder une certaine marge de manœuvre et de liberté ou d'autonomie dans le choix des tâches ou dans la détermination des priorités. Cette latitude laisse place à une forme de gestion du quotidien professionnel par le policier lui-même, illustrant à la fois les propos de Monjardet présentés dans le deuxième chapitre et suggérant la hiérarchisation de l'action par les policiers eux-mêmes. Liée à l'organisation ou au cadre de travail, cette marge de manœuvre facilite les arrangements et l'articulation travail/famille. Car si le policier peut déterminer son rythme de travail ou décider de l'exécution d'une tâche, il peut aussi se permettre de gérer l'incursion d'éléments d'ordre familial ou privé dans la sphère du travail.

Tableau 39. Distribution des policiers relative aux propositions mesurant l'autonomie dans le travail (en %)

	Jamais	Très rarement	Parfois	Souvent	N
Je peux déterminer moi-même quand une tâche doit être exécutée	6,4%	16,3%	41%	36,4%	283
Je peux décider de ce que je vais faire pendant une journée de travail	4,6%	14,2%	30,6%	50,5%	281
Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré	6,7%	20,6%	37,2%	35,5%	282

Cette autonomie dépend du secteur d'activité dans lequel le policier exerce. Les policiers en intervention, soumis aux aléas des réquisitions citoyennes ou des besoins quelconques en

¹⁰⁰ Le binôme est en effet une entité assez particulière dans le monde policier et il y aura rarement de discours réprobateurs concernant ces trajets, ces actions ou ces missions non policières. Parfois, nous avons pu sentir une certaine lassitude de la part du coéquipier mais celle-ci n'a jamais été mise en mots. C'est la solidarité au-delà de tout.

¹⁰¹ Le contexte de travail est relativement différent d'un service à l'autre et induit des souplesses différentes. C'est assez particulier en intervention puisqu'on ne peut contrôler une présence policière sur les lieux de travail (les policiers en intervention circulent dans leur véhicule, patrouillent, surveillent, en attendant un appel et une mission) ; la souplesse est donc induite par le type de travail en soi.

matière de sécurité, sont plus nombreux (48,6%) à estimer qu'ils ne peuvent jamais ou très rarement adapter leur rythme de travail (contre 9,6% travaillant en quartier et 11,5% dans les autres services). Ce constat s'applique également au choix du moment de l'exécution de la tâche.

Dans l'univers policier, nous constatons un comportement en matière d'articulation travail/famille qui relève de l'aménagement informel, de l'arrangement interpersonnel, des accommodements en interne. Le cadre strict et les frontières qui délimitent les droits et les devoirs des policiers font surtout office de façade. Les professionnels mettent en avant la dimension de groupe (zone, commissariat, service, brigade, binôme) pour se constituer en un monde policier dans lequel prévalent certaines logiques d'action, dont celle de l'arrangement entre collègues et dans le respect de la hiérarchie¹⁰².

La règle de l'arrangement équivaut à une série de petits gestes qui fluidifient l'articulation travail/famille et amenuisent le sentiment de tiraillement¹⁰³. Les policiers rendent ainsi les frontières entre les deux sphères plus poreuses et restent disponibles pour les deux univers. Mais cette possibilité de s'« arranger » implique une contrepartie, une réciprocité. La hiérarchie accepte un écart dans l'horaire, un déplacement impromptu durant les heures de travail¹⁰⁴, mais très souvent à une condition : la disponibilité. Il faut pouvoir compter ultérieurement sur celui qui s'absente.

2. La réciprocité comme condition à l'arrangement : la disponibilité

Les logiques policières mêlent donc l'arrangement en interne, au-delà des droits et des possibilités légales (même si parfois ils entrent également en compte) et l'engagement dans la profession, la disponibilité. Sans être uniquement le fait de la police, ces logiques d'action sont toutefois assez caractéristiques. Si le policier s'investit dans son travail, on acceptera de le libérer pour une urgence, d'excuser une absence, de mettre en place un changement dans les horaires ou le planning. Ainsi, nous comprenons mieux la disponibilité qui est attendue des policiers, et qu'ils sont eux-mêmes prêts à dégager pour « aider un collègue », etc.

Michael souligne ainsi le fait que l'arrangement est d'autant plus facile que le policier est bien intégré dans le groupe : *« Si vous êtes quelque part où vous vous entendez bien avec tout le monde, si vous demandez un service, on va vous le rendre plus facilement que si vous êtes un emmerdeur ou si vous cassez les pieds à tout le monde à longueur de journée »*. *« Si vous êtes quelqu'un qui est un bon élément, c'est clair qu'on va*

¹⁰² Lorsqu'elle est au courant, lorsqu'il y a une demande concrète d'arrangement, la hiérarchie a alors la possibilité de mettre une limite.

¹⁰³ Ces gestes sont abordés plus en avant dans le 6^{ème} point de ce chapitre relatif aux « Stratégies policières face à l'articulation travail/hors-travail ».

¹⁰⁴ A condition que ce dernier n'empiète pas directement sur la tâche à effectuer.

vous donner ça plus facilement que si vous êtes un crabe fini, vous ne faites rien de vos dix doigts de votre journée ».

Il en va de même pour Christophe : *« Moi je suis volontaire à 90% pour les demandes. Donc si moi j'ai besoin de quelque chose, on me répond favorablement aussi »*. Il précise d'ailleurs que dans son service *« une des principales qualités qu'on demandait, c'était la disponibilité, du fait qu'on peut avoir besoin de vous »*.

En somme, nous observons une régulation croisée, une forme d'échange où « plus je donne à la profession, plus je reçois » ; c'est ce que nous voulons désigner par le terme de « réciprocité ». Laurence et Sandra ne disent pas autre chose :

Laurence : *« Mais d'un autre côté, quelque part on fait ce geste-là envers nous (parlant de laisser arriver plus tard le matin pour conduire l'enfant chez le kiné), mais d'un autre côté, quand on a besoin de nous, je pense qu'il sait qu'on fait le maximum, on peut être là. [...] C'est un échange de bons procédés, je pense »* ; *« A l'inverse, celui qui a besoin je le remplace. Ça aussi, c'est quelque chose de positif, c'est une facilité. C'est de savoir que les autres sont là si jamais il y a un souci et l'inverse, on est là aussi »*.

Sandra : *« Ils voient que, quand il y a une opération le week-end, je suis assez volontaire. Ils savent aussi à qui ils peuvent accorder certaines facilités par moment. [...] Je pense que s'ils voyaient qu'on abusait un petit peu trop, ils nous, ils nous recadreraient un petit peu »*. *« [...] nos officiers, nos gradés, même nos collègues voient un petit peu à qui ils ont affaire. Si c'est quelqu'un qui carotte tout le temps, qui pour un rien prend malade, automatiquement on sera moins flexible au niveau de ses horaires et tout ça »*.

Les données issues de l'enquête confirment également ces observations : les policiers acceptent sans problème de faire des heures supplémentaires pour aider un collègue (74,6%) ou pour le bon fonctionnement de l'organisation (53%). Ils sont très peu nombreux à se positionner sur les modalités « jamais » ou « exceptionnellement ».

Tableau 40. Distribution des policiers par rapport au fait de faire des heures supplémentaires pour le bon fonctionnement de l'organisation (N = 283 et %)

	Effectif	% valides
Jamais	3	1,1%
Exceptionnellement	11	3,9%
S'il le faut	119	42%
Tout à fait, sans problème	150	53%
Total	283	100%

Tableau 41. Distribution des policiers par rapport au fait de faire des heures supplémentaires pour aider un collègue (N = 283 et %)

	Effectif	% valides
Exceptionnellement	4	1,4%
S'il le faut	68	24%
Tout à fait, sans problème	211	74,6%
Total	283	100%

Si le policier fait preuve d'un investissement dans son travail, aide ses collègues en cas de besoin (solidarité), on acceptera de lui accorder certaines facilités pour gérer au mieux les nécessités de sa vie privée. Autres données recueillies par le biais du questionnaire, une série de questions relatives à la disponibilité professionnelle montre que les policiers sont 42,6% à estimer que c'est « *tout à fait, sans problème* » qu'ils se rendraient disponibles pour le travail même si cela n'est pas prévu. Les policières sont un peu moins nombreuses que les policiers sur cet avis (35% contre 45%), mais la différence n'est pas significative. Cela ne change en outre pas le constat global : les policiers sont très peu nombreux à estimer qu'ils ne se rendraient « *jamais ou qu'exceptionnellement* » disponibles pour le travail lorsque cela n'est pas prévu (7,4%).

Tableau 42. Positionnement des policiers par rapport au fait de se rendre disponibles pour le travail même lorsque cela n'est pas prévu, (N = 284 et %)

	Effectif	%
Jamais	3	1,1%
Exceptionnellement	18	6,3%
S'il le faut	142	50%
Tout à fait, sans problème	121	42,6%
Total	284	100%

Ce débordement du travail sur la sphère privée/familiale doit néanmoins être perçu comme une urgence ou une exception et non comme un fait habituel ou comme une action ordinaire. Observant les positions des policiers sur différents exemples pratiques tels que : « *que le travail empiète sur la vie familiale* » ; « *être joignable par le travail pendant les jours de congé et en dehors des horaires de travail* », nous remarquons que les répondants sont dans ces deux cas de figure majoritaires à répondre qu'ils n'accepteraient ces débordements qu'exceptionnellement, voire jamais : 64,8% et 51%. Mais la formulation de la question a sans doute une influence. Présentée telle que « se rendre disponible pour le travail », la question induit l'image d'un policier engagé, investi mais aussi honorable et travailleur et suggère une réponse positive chez les policiers. Posée au contraire telle qu'un « empiètement du travail sur la vie de famille » ou qu'une mise à disposition « pendant les jours de congé », ces questions peuvent évoquer un manquement à son rôle de père, de conjoint, d'ami et sous-entendre une trop grande emprise de la profession, influençant ainsi davantage une réponse négative. Cela n'empêche pas de constater une disponibilité importante des policiers pour leur profession.

Tableau 43. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale ? » (N = 284 et %)

	Effectif	%
Jamais	49	17,3%
Exceptionnellement	135	47,5%
S'il le faut	92	32,4%
Tout à fait, sans problème	8	2,8%
Total	284	100%

Tableau 44. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous d'être joignable par le travail pendant les jours de congé et en dehors des horaires de travail ? » (N = 284 et %)

	Effectif	%
Jamais	62	21,8
Exceptionnellement	83	29,2
S'il le faut	88	31,0
Tout à fait, sans problème	51	18,0
Total	284	100,0

Les formes d'arrangement mises en évidence peuvent ainsi être entendues comme des logiques informelles mais néanmoins apparentes, accessibles et connues de la hiérarchie (du moins des supérieurs directs). Elles sont par ailleurs acceptables à condition que le policier soit en retour disponible pour sa profession lorsque le besoin s'en fait sentir. Car manifestement, être policier, c'est accepter d'être disponible, prêt à faire des nuits, des « services spéciaux », prêt à ce qu'une affaire s'éternise et empêche de rentrer à l'heure, etc.

Selon Jean (intervention, en couple, 3 enfants) : « *Donc si par exemple, elle [sa femme] veut planifier quelque chose, je termine à 14h, je lui dis : oui c'est possible. Mais maintenant, c'est possible que je ne rentre pas avant 18h. Donc, c'est toujours un peu embêtant* ».

Pour Christophe (recherche, en couple, 3 enfants) : « *L'horaire de base, c'est 8-16 à peu près. Et en fonction des besoins, on adapte [...] Ici, une des principales qualités qu'on demandait, c'était la disponibilité, du fait qu'on peut avoir besoin de vous* ».

Nous pourrions multiplier les extraits d'entretiens qui vont dans le même sens, soulignant que les débordements temporels, l'imprévisibilité et la disponibilité font partie du métier et donc d'une forme de normalité :

« *Ce sont les aléas du métier. Donc celui qui est pompier il sait bien aussi... Rentrer à la police, on sait bien [...] On l'accepte, quand vous rentrez à la police. Celui qui n'accepte pas ça, il ne faut pas qu'il rentre à la police* » (Didier, quartier, en couple, 2 enfants)

« *On le savait dès le départ et on savait très bien, c'est pour ça qu'on a quand même pesé le pour et le contre d'avoir un enfant* » (Sandra, recherche, en couple, 1 enfant)

« Ma femme savait que quand je me suis marié, je lui ai dit que je suis policier, donc elle savait ce que c'était [...] Elle l'a bien pris, elle savait quels étaient les aléas du métier de policier » (Michael, quartier, en couple, 1 enfant).

Cette règle de la disponibilité n'est par ailleurs pas sans conséquence sur l'organisation de la sphère privée :

Valérie (quartier, en couple, 2 enfants) souligne à cet égard combien elle pèse sur la façon dont elle va gérer sa maternité tout en « assumant » les attentes de son milieu professionnel : *« Je n'ai jamais voulu que l'un ou l'autre en pâtisse [du fait d'avoir un enfant]. C'est-à-dire qu'au boulot, j'étais mère, mais j'assumais mon boulot de policier. Je ne voulais pas qu'on dise : « oui, depuis que tu es mère, on ne sait plus compter sur toi, tu n'es jamais là, tu es toujours malade »... »*

L'insertion dans la profession implique un engagement et des concessions en termes de temps ; ce que les deux récits suivants, issus du stage d'observation, illustrent clairement.

Vignette 2. Des heures à l'hôpital

En service d'intervention, horaire de jour (7h-19h), l'équipe avec laquelle je circulais est appelée début d'après-midi par le dispatching pour une jeune fille dans un état critique mettant en danger son immeuble : chronologiquement, la jeune fille a d'abord été amenée au commissariat (sa famille a été prévenue), puis conduite aux urgences pour un examen, fait l'objet d'une recherche dans les dossiers et identifiée comme étant « malade mentale », (schizophrène pour être exacte). Après de longues discussions menées par le chef de brigade avec les magistrats et autres autorités, il a été décidé de lui faire passer un examen psychiatrique avant de la confier à sa famille. Puisque la première interpellation avait été faite par la police, c'était elle qui devait se charger de l'examen en question et de la jeune fille jusqu'à la remise à son domicile (c'est la procédure). Entre une chose et une autre, nous nous sommes rendus à l'hôpital pour une consultation psychiatrique à 18h. Nous avons patienté dans le hall jusqu'à 19h30 pour que la jeune fille soit finalement reçue. Des problèmes administratifs s'ajoutant (la jeune fille était déjà suivie, mais pas dans cet hôpital, le médecin ayant besoin de son dossier, il devait contacter le psychiatre en charge, etc.), nous sommes restés sur place jusqu'à 20h30-21h. Les policiers ne sont pas rentrés chez eux avant 22h30 alors qu'ils auraient dû terminer leur service à 19h.

Les policiers pouvaient demander à une patronille prenant le relais horaire (19h- 7h) de venir les remplacer pour mettre ainsi fin plus tôt à leur journée de travail, mais l'équipe a clairement signifié que cela faisait des heures en plus et donc une rétribution financière supplémentaire. Si cette mission était extrêmement rébarbative (nous avons passé des heures assis au commissariat à attendre différentes décisions concernant ce cas, puis des heures assis dans les couloirs de l'hôpital ; j'en étais moi-même exténuée), elle était néanmoins source d'une contrepartie économique. Leur situation familiale ne semblait par ailleurs pas les inquiéter ; ils ont passé un appel pour prévenir de leur retard, le justifiant par le travail qui s'éternise.

Vignette 3. Un dossier captivant...

En service d'enquête et recherche locale, l'horaire est généralement régulier et varie en fonction des possibilités et des préférences de chacun (8h-17h pour Karine ; 9h-18h pour Alexandre ; 10h/11h-20h/21h pour François ; etc.). Lors de mon stage d'observation, l'équipe (surtout Alexandre et François) travaillait sur une « affaire de disparition » qui s'est avérée être une « affaire de meurtre ». Le cadre de travail en a donc été pour le moins bouleversé. Les horaires sont devenus complètement irréguliers, dépendant des avancées effectuées sur le cas, des auditions, des discussions au sein de l'équipe et surtout de la motivation à « penser boulot 24h sur 24 pour résoudre l'affaire ». Durant ces semaines passées dans le service, il est ainsi parfois arrivé que les policiers fassent des nuits blanches à travailler sur le dossier, arrivent seulement en début d'après-midi pour rester jusqu'à minuit, etc. Alexandre ne pense qu'à ce dossier, rêve du dossier, de l'affaire, donc autant pour lui rester sur place pour ne pas embêter sa femme avec ça. De toute façon, dans son lit, il se tourne, se retourne et se lève « pour aller aux toilettes toutes les heures ! » Pour François : « ce genre d'affaires ça arrive une fois toutes les... Normalement c'est la police fédérale qui se charge des dossiers de meurtre, etc. ». Mais comme ça a commencé par le service RL avec la disparition, c'est à eux de résoudre et montrer de quoi ils sont capables. François a même annulé ses vacances, prévues à ce moment-là, pour continuer à travailler sur le dossier. Les policiers ont été entièrement disponibles pour leur travail et surtout pour ce dossier, durant plusieurs semaines. Il n'y avait pourtant aucune obligation à un tel investissement professionnel. Les policiers se sont sentis investis d'une sorte de mission.

La règle de la disponibilité rencontre à la fois une logique affective (cela fait partie de la mission dont les policiers se sentent investis, d'un certain plaisir à être dans l'action...), mais également une logique plus instrumentale du fait des contreparties financières afférentes. En effet, les heures supplémentaires sont soit récupérées en jours de repos, soit rémunérées, ce dont témoigne Didier (quartier, en couple, 2 enfants) lors de notre entretien au sujet de l'acceptation volontaire de certains débordements ou services :

« Intéressant au niveau financier parce qu'on est plus payé. Et alors, on a les heures supplémentaires que soit on peut récupérer ou se faire payer par la source ».

Ces résultats laissent entendre qu'à l'intérieur de ce groupe professionnel, les frontières entre travail et famille ne sont pas complètement étanches. Si les policiers affirment ne pas s'occuper fréquemment de leurs affaires personnelles lorsqu'ils sont en fonction, nous constatons sur le terrain qu'ils bénéficient tout de même d'une certaine liberté. Mais une liberté qui se joue dans les deux sens, puisqu'ils sont plus de 90% à affirmer qu'ils se rendraient disponibles pour le travail durant leur temps hors-travail. Ainsi, la disponibilité pour le travail, susceptible d'engendrer une tension avec la vie familiale ou la vie hors-travail de manière plus générale peut au contraire être un adjuvant à la conciliation lorsqu'elle est attachée à une possibilité d'arrangements.

Dans le monde professionnel infirmier, nous observons une conception dominante d'une séparation entre vie professionnelle et vie familiale, et par là-même une différence importante avec le groupe professionnel policier :

Tableau 45. Degré d'acceptabilité de phénomènes de porosité ou de débordement du travail pour le groupe professionnel infirmiers¹⁰⁵

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
D'être joignable par le travail pendant les jours de congé et en dehors des horaires de travail	13%	27%	39%	22%
De me rendre disponible pour le travail quand ce n'est pas prévu	17%	58%	24%	1%
Que le travail empiète sur la vie familiale	1%	14%	49%	35%
De faire des heures supplémentaires pour l'organisation	24%	49%	25%	2%
De faire des heures supplémentaires pour aider un collègue	43%	44%	13%	1%
De recevoir des appels privés pendant le travail	10%	28%	53%	9%
De quitter plus tôt ou d'arriver plus tard au travail pour raisons familiales	20%	28%	48%	5%
De ramener du travail à la maison quand il n'a pas été terminé durant la journée	3%	13%	34%	50%
De quitter le travail à la fin de l'horaire prévu alors qu'il reste des situations à gérer	7%	16%	33%	44%

Autour de l'axe de la porosité, les infirmiers sont relativement peu nombreux à se positionner très en faveur (tout à fait d'accord) d'un débordement dans un sens ou dans un autre (ils restent sur des positions plus nuancées « plutôt d'accord » et « plutôt pas d'accord ») et acceptent un débordement surtout pour aider un collègue.

VI/ Stratégies policières conscientes et inconscientes face à l'articulation travail/famille

Dans ce dernier point, il s'agit de livrer un examen des logiques d'action quotidiennes mises en place par les policiers – régulation professionnelle – pour faciliter l'articulation travail/famille. Pour ce faire, nous nous basons sur leurs discours, leur vécu et les observations *in situ*.

1. Les stratégies conscientes et inconscientes

Permettant de mettre au jour différentes stratégies qui ne sont que rarement mises en mots et qu'il est difficile de percevoir sans y être directement confronté, le stage d'observation

¹⁰⁵ Tableau qui se trouve dans l'ouvrage collectif Fusulier, B., *Articuler vie professionnelle et vie familiale*, p 76.

est ici d'une grande richesse. Ayant préalablement mis en avant le sentiment positif des policiers enquêtés par rapport à l'équilibre entre travail et famille ainsi que leur gestion – peu conflictuelle et acceptant les débordements – de l'articulation des sphères, il nous semblait important de relever certains comportements, certains gestes observés chez les policiers qui peuvent paraître anodins mais qui n'en sont pas moins des adjuvants à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie hors-travail. Ils prennent place sous couvert des collègues, en s'appuyant sur une forme de solidarité et un esprit de groupe assez important. Ils témoignent également de l'importance de la dimension relationnelle dans la profession et la place particulière accordée à l'autre, non-policier.

a- Les petits gestes du quotidien

Différentes questions présentes dans notre enquête tentaient déjà de révéler la place des affaires personnelles sur le lieu de travail policier et mettaient ainsi en avant le fait que 32% des policiers considèrent qu'ils accepteraient de recevoir « *tout à fait, sans problème* » des appels privés pendant les heures de travail ; 38% accepteraient quant à eux de recevoir ces appels privés « *s'il le fallait* ». Cela nous renseignait sur une certaine liberté dont les policiers pouvaient bénéficier sur le lieu de travail.

Tableau 46. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous de recevoir des appels privés pendant le travail ? » (N = 284 et %)

	Effectif	%
Jamais	9	3,2%
Exceptionnellement	77	27,1%
S'il le faut	108	38%
Tout à fait, sans problème	90	31,7%
Total	284	100%

Les mois passés avec les policiers nous permettent d'observer que ces derniers introduisent sur le lieu de travail, durant les heures dédiées à l'activité professionnelle, un certain nombre de gestes dits du quotidien – gestes qui par ailleurs permettent de maintenir un contact et de mettre en place une organisation familiale ou privée. L'exemple le plus important, faisant ainsi écho à nos données d'enquête, est celui des appels téléphoniques.

Dans le service de Recherche Locale ou dans celui de Famille-Jeunesse, impliquant un horaire et un travail « de bureau », le suivi de dossiers, la rédaction de procès verbaux, etc., ces appels pouvaient se faire durant les pauses ou les moments de creux, rendant ainsi la chose moins marquante et surtout moins caractéristique du groupe professionnel objet de notre attention. Les policiers sortaient du bureau, ou s'éloignaient si cela arrivait pendant la pause déjeuner ; geste aucunement inapproprié ou déplacé à notre sens. Dans le service Police Secours en revanche, nous avons été troublée de voir que ces appels pouvaient avoir lieu, s'effectuer en pleine intervention (du moins, si les policiers n'appelaient pas, ils

décrochaient lorsqu'ils recevaient un appel – sachant qu'il s'agissait d'un appel privé – alors qu'ils se trouvaient chez des citoyens en attente d'un service policier, en demande d'écoute ; citoyens ayant expressément fait appel aux services de la police). Mais dans ce cas, il est attendu que l'équipier prenne en charge la mission le temps de l'appel. Cela semble d'ailleurs se faire puisque nous n'avons jamais assisté à des commentaires à ce propos.

Vignette 4. Le téléphone, geste du quotidien par excellence

Appelés par le dispatching pour un cambriolage, nous nous rendons sur les lieux avec les patrouilleurs. Au domicile, nous nous retrouvons face à la femme, victime d'un vol. Elle est dans un état de choc : nous sommes en pleine journée, le vol a eu lieu chez elle, à son domicile, pendant qu'elle était chez son voisin. On lui a volé son sac à main dans lequel elle avait une grosse somme d'argent car elle devait partir en vacances le lendemain. Elle avait donc retiré un montant en cash important. Chez elle, il n'y avait aucun signe d'effraction et pas de témoin. Autrement dit, aucune piste intéressante pour la police, aucun indice pouvant mener à une enquête fructueuse et pas grand-chose à faire si ce n'est déposer une plainte pour vol pour la victime et acter la plainte pour les policiers. Après plusieurs semaines en intervention, je comprenais déjà que les vols avec effraction font partie d'un quotidien policier et qu'ils savent très bien que dans la plupart des cas, le dossier restera sans suite. La femme elle, ne le sait pas et est en larme et très agitée « mais vous devez faire quelque chose » répète-elle. Sami s'installe et sort sa farde en lui expliquant la situation (acter la plainte, faire marcher l'assurance, etc.). A ce moment là, Laurent reçoit un appel de sa compagne et décroche. Il est resté au téléphone quelques minutes (pas longtemps, mais il ne me semble pas qu'il ait tenté d'écourter), dans la même pièce que nous. La discussion ne semblait par ailleurs pas « organisationnelle », pas urgente ou importante mais semblait davantage calée sur un mode « comment ça va ?, etc. ». Cela n'a pas paru déranger Sami qui a commencé à acter la plainte, sans prêter attention à Laurent et sans lui faire de remarque. Quelques minutes plus tard, Laurent raccroche et s'installe à côté de Sami qui continue – indifféremment à prendre note.

C'est une situation où il y a une victime de vol (un vol important qui plus est, étant donné la somme d'argent dont il était question), une personne dans un état de stress et d'agitation, en larmes et Laurent est resté au téléphone quelques minutes, ne sachant pas qu'il s'agissait d'une discussion privée et sans grande importance (pas d'urgence familiale ou autre).

Nous n'aborderons en détails ici qu'un exemple mais nous avons à plusieurs reprises été témoin de ce genre de situation en service d'intervention avec les patrouilleurs. Sans émettre un jugement en faveur ou à l'encontre de ce comportement, signalons qu'il mérite d'être considéré et compris dans ce contexte de travail bien particulier qu'est l'intervention. En effet, un geste aujourd'hui aussi banal qu'un coup de téléphone ne heurte personne s'il est effectué dans un bureau durant une journée de travail mais peut troubler lorsqu'il est effectué en présence de citoyens en demande ou de patients ; dans le cadre d'une relation de service. Or, pour les policiers en intervention, le face à face avec les citoyens fait partie de leur quotidien professionnel, de sorte qu'il peut leur arriver de négliger le caractère

importun d'un appel téléphonique dans cette situation. Par ailleurs, il semble que ce genre d'attitude ait davantage cours lorsque le binôme est habitué à travailler ensemble. Ayant ainsi observé dans la même brigade plusieurs compositions d'équipe, nous constatons que les libertés que les policiers s'accordent peuvent varier. Se sentant plus en confiance avec certains, ils se permettraient alors de recevoir ces appels qu'ils auraient sans doute écourtés en présence d'autres policiers.

D'autres comportements, gestes, relevant de l'incursion du quotidien sur le lieu de travail ont été observés (*Parti précipitamment travailler Laurent avait oublié son dîner, préparé par sa compagne, chez lui (dans la même commune que le commissariat). Plutôt que d'attendre la pause pour aller le chercher, Laurent s'y est rendu entre deux missions ; Devant déposer un formulaire dans une administration depuis quelques semaines, Thomas en a profité « puisqu'on passe souvent devant » pour aller le déposer lors d'une patrouille, nous avons fait le crochet ; aller chercher du pain, etc.*). Ces gestes, activités du quotidien (tels que recevoir des appels téléphoniques, faire une course rapide, etc.) laissent également transparaître une forme d'arrangement horizontal qui permet d'éviter un sentiment de tension entre les deux sphères mais surtout qui facilitent la conciliation. Mais ces gestes du quotidien envisagés comme adjuvants à l'ATF, impliquent une dimension supplémentaire, celle du secret.

b- Le secret ou les coulisses de la profession

Sans affirmer pour autant l'existence d'une opacité totale au sein de la police, nous suggérons que la dimension du secret est présente en filigrane dans certaines logiques d'action des policiers (notamment dans celles visant à combiner travail et hors-travail), et est inhérente au groupe professionnel. Citons simplement ici Richard Ericson qui, dans son étude de la relation entre média et police, montre que le secret est à la fois structurel (la police se protège des médias) et individuel (les policiers en arrivent à dissimuler certains gestes, certaines décisions, certaines actions à la hiérarchie). « *Secrecy is an engrained part of police culture, necessary for the capacity to act (e.g. to provide reasonable accounts to superiors and the courts that are credible and "cover-ass")* » (Ericson, 1989: 212). L'auteur affirme que le secret, le fait de cacher, de protéger, etc. n'est pas uniquement présent au niveau des rues, dans le travail de terrain des policiers, mais l'est aussi au niveau administratif, produisant ainsi des idéologies organisationnelles et professionnelles (Ericson, 1989 : 206). Nous n'abordons dans ce cadre qu'une dimension du secret dans la police, celle attachée aux démarches individuelles et informelles, aux arrangements entre amis ; nous ne traitons pas de la relation entre l'organisation policière et le monde extérieur.

Vignette 5. La dimension du secret

A mon arrivée dans la brigade d'intervention, les policiers étaient plutôt distants et discrets. Me livrant les informations sur la police que j'avais déjà pu lire sur les sites internet officiels, les brochures etc.,

m'expliquant les faits et le fonctionnement tels qu'ils avaient eux-mêmes pu l'apprendre ou tels qu'on le leur avait expliqué. Je ne faisais pas partie du groupe, j'étais susceptible de rapporter ce que j'observais à leur hiérarchie et ils me le faisaient bien sentir. Le chef du commissariat m'avait pourtant introduit en précisant que ma présence ne dépendait en rien de la zone de police ; que j'étais indépendant et donc en rien là pour espionner et faire un rapport à la hiérarchie. Il a pourtant fallu un certain temps pour que les langues se délient d'une part, mais aussi pour que leurs actions et interventions policières soient ou s'approchent du naturel. Après quelques semaines, les policiers avec qui j'avais eu le plus de contact avaient, me semble-t-il, plus confiance. C'est donc après plusieurs semaines, que certaines expressions de l'ordre de « ce qui se passe dans la brigade, reste dans la brigade », ou « ca n'a pas besoin de faire le tour du com » m'ont été rapportées. A l'origine de ces expressions : certains écarts à la règle.

Un soir avec Laurent et Thomas, nous sommes appelés sur une intervention : plusieurs hommes, manifestement sous l'emprise de l'alcool, sont repérés dans un véhicule qui vient d'être signalé comme ayant causé un accident. Les policiers d'un autre commissariat sont déjà sur place et les ont interpellés mais cela dégénère et nous sommes appelés en renfort. Sur place un individu est dans la voiture de police et n'arrête pas de crier et de répéter qu'il n'a rien fait, qu'il ne connaît pas ces gens, qu'il veut rentrer chez lui. Laurent prend son identité et commence à avoir des doutes. L'homme dans la voiture - qui continue de crier et de clamer qu'il n'a rien fait, qu'il sortait du café et qu'il ne mérite pas qu'on le traite de la sorte - dit avoir reçu des claques d'un des policiers. Il s'avère que l'homme a été interpellé dans la confusion ; il sortait du café au moment où les policiers sont arrivés pour interpellier le groupe dans la voiture. Mais étant sous l'emprise de l'alcool ; il devra donc passer la nuit au commissariat, malgré la méprise. Furieux, il dit qu'il portera plainte auprès de la police des polices. Quelques semaines plus tard, j'apprends par Laurent que l'homme a effectivement porté plainte et que Laurent lui-même a dû se rendre à la commission pour confirmer/infirmier les faits de violence contre l'individu. Lui demandant ce qu'il avait raconté à la commission, il me répond qu'il a simplement expliqué n'être pas au courant car nous étions arrivés après. L'homme était déjà dans la voiture. Mais qu'il pouvait par contre comprendre la méprise des policiers. La suite de sa réponse m'a marquée : « même si j'avais vu je n'aurais rien dit. Je ne suis pas une balance et je ne veux pas avoir de problème ! ».

Le secret reste une donnée relativement importante dans ce milieu professionnel.

Le groupe est un soutien considérable dans la profession de policier. En effet, la notion de groupe, de binôme, d'équipe, occupe une place d'importance dans le milieu policier (aussi bien pour les policiers en quartier, que pour ceux du service de Recherche ou de Famille-Jeunesse mais il l'est peut-être davantage dans un service tel que celui de l'intervention puisque l'action policière nécessite une collaboration effective). Si nous prenons encore l'exemple des patrouilles, nous constatons que l'équipier tient une fonction particulière, tant dans les discours que dans les faits. L'équipier doit être un bon policier, « doit savoir quoi faire », « ne doit pas avoir peur », mais il doit aussi d'une certaine façon couvrir l'autre, ne pas « balancer ».

Nous avons souvent pu entendre des critiques d'autres policiers, des histoires, des ragots, relatifs à un comportement « de balance » et un adage revenait alors souvent : « ce qui se passe dans la brigade, reste dans la brigade... ». Le groupe, l'équipe et le binôme sont ainsi un soutien important pour le policier. Ce dernier sait que s'il doit impérativement se libérer pour une raison familiale quelconque, il pourra le faire, sans ou avec l'accord de ses supérieurs, mais en comptant sur ses collègues.

Enfin, comme nous l'avons déjà évoqué, le groupe policier se définit aussi en opposition à « l'autre » (catégorie regroupant les citoyens non-policiers, à savoir les plaignants, les victimes, les coupables, etc.). Or, ces non-policiers ne bénéficient pas toujours d'une grande considération. Cette distinction invite alors également à la mise en place ou à la participation à des pratiques pouvant parfois être « peu respectueuses » (comme répondre au téléphone chez une victime), ou dénotant d'un certain manque d'empathie. Une distance entre soi et « le client » s'installe et permet de relativiser de nombreuses missions ou les actions effectuées ; de déculpabiliser par rapport au travail, de faire preuve de désinvolture. Mais aussi... de faire plus de place au hors-travail et de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, familiale ou sociale.

2. La part des choses ou la « régulation de l'affect »

Inscrivant nos réflexions et l'analyse de nos matériaux par rapport à la question de la gestion de l'articulation travail/famille dans le groupe professionnel policier, nous observons que les individus rencontrés, membres à part entière de la police, sont nombreux à mettre en avant l'importance de « faire la part des choses », et soutiennent assez largement cette prise de recul par rapport aux événements auxquels ils sont confrontés, aux conflits qu'ils peuvent rencontrer. Selon nous, c'est un modèle de comportement (même inconscient) qui se dessine, mettant en place une forme de distanciation vis-à-vis des faits, et plus précisément une forme de « régulation de l'affect ».

Dans un premier temps – et formulé de manière très clair – nous rencontrons des policiers qui insistent sur l'importance de faire la part des choses :

Didier (quartier, marié, deux enfants) : *« Il faut une solide carapace et ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre la misère, ne pas prendre la méchanceté des gens et une fois le boulot terminé, ne plus penser à rien. Sinon on est dépressif. On n'arrive plus à avancer dans l'avenir. Ce qu'il faut, c'est vraiment faire la part des choses. On travaille, on s'investit au grand maximum mais une fois qu'on a fini, on ne pense plus à ça ».*

Charles (accueil, marié, trois enfants) : *« Il ne faut pas commencer à rentrer à la maison avec les problèmes, sinon ce n'est pas vivable pour le conjoint et les enfants. Il ne faut pas qu'on rentre en disant : oh la la, j'ai eu telle chose et telle chose et les pauvres gens ils ont*

vécu ça. Non. Il faut vraiment faire la part des choses et quand je suis à la maison, je suis à la maison, je suis avec ma femme et mes enfants et le reste, basta ».

Marie (intervention, divorcée/célibataire, un enfant) : *« Là, c'est des moments forts durs. Mais après, c'est une question d'habitude. Je savais une semaine que j'étais arrivée. Après, il faut apprendre à faire la part des choses entre le travail et la vie privée et surtout quand on rentre du boulot, essayer de laisser le boulot à la maison. Ne pas ramener ses soucis ou les déboires qu'on a eus au boulot à la maison et les soucis qu'on a à la maison, c'est pareil, ne pas les ramener au travail ».*

Valérie (quartier, remariée, deux enfants) : *« On n'intervient jamais pour quelque chose de gai. Donc on est humain. Nous avons aussi, nous, nos problèmes, nos humeurs, tout ce qu'on peut imaginer et il faut conjuguer les deux. [...] On ne peut pas arriver (chez quelqu'un) avec nos problèmes à nous. Et forcément, on doit avoir du sang froid, avoir assez de contrôle qui fait que nos problèmes à nous sont mis de côté le temps des 8 h, des 12 h, les 20 h de travail et rester le plus neutre possible et il faut également pouvoir le faire dans le privé. Quand on revient chez soi mettre de côté tout le stress, les journées parfois de merde qu'on a eues. Il faut le mettre de côté, pour avoir une vie familiale sereine ».*

Dans un deuxième temps, nous retrouvons les discours de certains policiers, qui eux ont une attitude qui se veut plus détachée par rapport aux vicissitudes face auxquelles ils sont amenés à se trouver. L'attitude et l'état d'esprit reste cependant selon nous les mêmes, il s'agit d'une manière indirecte de signifier l'importance de faire la part des choses ;

Michael (quartier, marié, un enfant) : *« Si on ne sait pas, on ne sait pas, on n'est pas des magiciens non plus » ; « Ici, à la rigueur, j'ai un problème de réveil, zut mon réveil ne s'est pas enclenché ou je ne l'ai pas entendu, je téléphone : dis, mon réveil il a un problème, je vais arriver. Le monde continue à tourner ».*

Jean (intervention, marié, trois enfants) : *« Moi, j'ai la faculté, enfin je ne sais pas si mes collègues sont comme ça, mais j'ai la faculté de zapper assez vite les histoires. J'ai déjà vu tellement de choses que c'est vrai que j'ai énormément changé par rapport à avant, ça mon épouse me l'a dit » ; Nous : c'est intéressant, parce que comme je n'ai rencontré personne en intervention, en quartier, le stress est quand même... « Moi, je ne me sens pas stressé ».*

Sandra (recherche, mariée, un enfant) : *« se mettre à la place des gens aussi pour comprendre ce qu'ils ont vécu mais il ne faut pas être trop sentimentaliste non plus parce qu'il faut savoir garder ses distances » ; « Je crois qu'il ne doit pas y penser. Il ne faut pas y penser, sinon je crois qu'on ne vit plus » (répondant à la question « votre mari n'est jamais soucieux quand vous êtes sur le terrain ? »).*

Dans un troisième temps, nous observons un discours plus mitigé. Si la distanciation se présente comme la ligne de conduite à adopter, certains (chacun à leur manière) signifient que cette voie n'est pas pour autant aisée. Les discours traduisent alors les difficultés :

Régis (quartier, marié, trois enfants) : « ... *face au public, on reste correct. Mais finalement, quand on rentre chez soi après, on a tendance à se lâcher. Ça peut jouer un petit peu là-dessus parce qu'on rentre chez soi, on est un petit peu énervé, on est un petit peu... Et après, le temps que ça passe et après, on se relaxe. C'est là qu'on se sent mieux chez soi* ».

Laurence (commissaire PJ, remariée, deux enfants) : « *Parce que nous, enfin moi je le fais en garde par exemple les dossiers de maltraitance et tout ça, et ça c'est vrai que c'est des dossiers avec lesquels on revient un peu chez soi avec parce qu'on voit le gamin et puis on voit les siens. Il y a un transfert certainement qui se fait. [...] Une difficulté, mais ça fait partie de la fonction etc. Mais c'est vrai que ça arrive les femmes comme les hommes. Quand on va, ne fût-ce que sur un incendie accidentel, je me souviens qu'il y avait deux petits jumeaux 4-5 ans décédés. Il n'y a rien à faire, on pense à ses enfants quand on va là mais le jour même, on a été acheter des détecteurs d'incendie. Oui, on revient avec certains dossiers. [...] Je pense que quand ça touche les enfants, malgré tout, il y a quelque chose de particulier. On gère un peu tout. Je pense que la problématique des enfants, ça c'est quand même le plus dur. Et il y en a certaines qui demandent parfois pour changer d'air carrément parce qu'à un moment, on revient trop avec tout ça. [...] Mais c'est prenant, on ne peut pas non plus prendre un dossier et dire... Oui, bien sûr, il faut se détacher mais malgré tout, on prend les choses à cœur quand on voit... Encore plus pour elles (les policières en service jeunesse) j'imagine d'avoir des enfants et tout ça. On en a pitié, il y a quand même quelque chose* ».

A la lumière des extraits ci-dessus, il nous semble qu'être policier c'est aussi « apprendre à faire la part des choses », à prendre du recul, à mettre de la distance par rapport aux événements rencontrés, aux citoyens, aux différentes difficultés qu'impose la profession. Etre policier c'est donc gérer une position entre engagement (nous verrons dans le chapitre suivant que les policiers peuvent avoir tendance à adopter un rôle social, peuvent se sentir investis d'une mission, etc.) et distanciation, prise de recul face aux aléas, difficultés du travail mais aussi et surtout de manière plus générale, distanciation par rapport au métier et à tout ce qu'il implique (recul par rapport aux médias, par rapport aux discours sur la police, aussi bien que par rapport aux éléments plus dramatiques liés à la profession).

Dans un article, nous mettions en avant l'idée que l'investissement au travail et les capacités de distanciation peuvent être en partie liés à la configuration de quatre « référentiels d'engagement » dans la pratique que les travailleurs réalisent personnellement (Fusulier, *et al.*, 2009). En effet, les travailleurs seraient ainsi amenés à réagir « 1) en tant que professionnel (avec des compétences techniques, une déontologie mais aussi des valeurs et un code éthique diffus qui guident la définition d'un « bon » professionnel), 2) en tant que

fonctionnaire (dans un rapport contractuel de subordination à l'organisation – le cas de la police –, laquelle fixe un salaire et un cadre de travail plus ou moins contraignant, ne fut-ce qu'en termes de performance et de temps), 3) en tant que citoyen avec sa vision de ce qu'est une action juste (l'aspect éthico-politique susmentionné) et 4) en tant qu'être sensible fait de chair et de sang et ayant sa propre histoire, son propre vécu ». Un des référentiels peut alors prendre plus d'importance ou entraîner une confusion de ces derniers. Or, il semble qu'un bon policier doit être capable de faire la part des choses, de mettre de la distance. Ce référentiel professionnel aurait-il une influence sur les réactions des individus, en tant qu'êtres sensibles ?

Il nous semble en effet que si il est professionnellement légitime et même conseillé de faire la part des choses (pour tenir les chocs, ne pas s'effondrer, être capable d'agir sous pression, etc.), les policiers ont tendance à adopter cette attitude couramment et sans doute l'appliquent-ils aussi dans la sphère du hors-travail. Une fois encore et en raison de l'angle d'approche choisi au départ, nous avons peu d'extraits illustrant avec précision cette interprétation, il s'agit plus de comportements, d'attitudes ou de réactions (voire absence de réaction) : « plutôt blasés », « insensibles », « stoïques », « imperturbables » sont autant de qualificatifs que nous retrouvons dans notre cahier de terrain pour décrire les réactions policières lors de certaines interpellations, altercations, ou simplement interactions avec une victime. Nous reviendrons sur ce point relatif à la dimension idéologique liée à la profession de policier dans le dernier chapitre de notre étude mais mentionnons déjà quelques exemples :

Vignette 6. Des policiers imperturbables

- Confrontés à une jeune fille qui vraisemblablement a de graves problèmes psychiatriques (elle vit seule et avait oublié une casserole sur le feu. La police a été alertée par les voisins en raison de la fumée qui s'échappée de l'appartement de la jeune fille et ayant connaissance de son état mental) et dans l'attente de confirmation des médecins, des autorités, etc., les policiers la ramènent au commissariat. Elle sera laissée dans un coin en attendant. Ne s'exprimant pas, et ne tenant pas debout, la jeune fille se retrouvera couchée à terre et il faudra attendre un long moment avant d'avoir une réaction policière pour l'aider à la relever ou lui proposer un verre d'eau ; pourtant elle est dans la même pièce que les policiers et d'autres équipes entrent et sortent.

- Une personne arrive au commissariat pour avoir été violentée par son mari. Elle est en pleures, en panique, elle a besoin de parler et surtout d'être écoutée. Elle est accueillie très froidement, et on coupe net son discours en lui disant « après ». Pour les policiers, nous sentons qu'elle est une femme battue parmi (tant) d'autres ; cette histoire ils l'ont déjà entendue des dizaines de fois et elle ne les intéresse pas ou plus...

- Nous sommes appelés en fin de nuit (tôt le matin) parce qu'il y a « un indésirable » dans une banque. Les policiers réveillent le SDF sans ménagement et lui demandent de quitter les lieux. Ce qu'il fait

immédiatement. Un policier lui indique tout de même où se rendre s'il veut dormir, mais on sent qu'il récite les adresses, car c'est la procédure, mais sans grande conviction. Nous ne percevons ni colère, ni sentiment, ni pitié dans le ton ou l'attitude policière. Ça ou autre chose, c'était pareil. Ce n'est pas le discours ou le non-discours qui nous interpelle ici mais plus l'attitude, les visages et les voix : impassibles.

- Nous nous rendons sur les lieux d'un accident de voiture. Un homme ivre au volant a détérioré le véhicule d'une famille. Cette famille doit donc venir au commissariat pour porter plainte, etc. Arrivé au commissariat, dans la salle d'attente, le couple est en pleurs. Ils devaient partir en vacances le lendemain... Avec leur voiture qui nécessite de sérieuses réparations, ce sont tous leurs projets de vacances qui tombent donc à l'eau. Cela ne fait pas réagir les policiers qui restent de marbre et avec un visage « fermé ». « Ils n'ont aucune empathie » (note dans notre carnet de terrain). L'attente du couple sera longue, le temps des multiples tentatives pour faire le test d'alcoolémie au chauffard, et ils ne recevront aucune explication en attendant. Ils sont restés dans la salle d'attente, désœuvrés et les policiers et moi dans une autre pièce. J'avais honte et très envie d'aller leur expliquer ce qui prenait si longtemps. Pourquoi les policiers ne prenaient-ils même pas 5 minutes juste pour leur expliquer ?!

Ces différents exemples illustrent le fait qu'à force de prendre tant de distance dans le travail, il semble qu'une sorte d'« anesthésie affective » s'installe. Concernant les émotions et leur gestion par les policiers, Pruvost dira même qu'« il ne leur est pas permis de laisser apparaître la souffrance qu'implique l'exercice du "sale boulot" » (Pruvost, 2007 : 207). Les policiers sont dès lors encouragés et amenés à prendre tant de recul, que « plus rien n'est grave », et il semblerait que ce type de comportement se retrouve également dans le hors-travail. Cela expliquerait alors que la femme de Jean (policier en intervention, marié, trois enfants) le trouve plus agressif et moins compréhensif qu'avant ; que l'épouse de Hamza (policier en intervention, marié) lui en ait voulu lorsque, victime de cambriolage, stressée et cherchant du réconfort, « *il a réagi comme un flic et pas comme un mari !* » ; ou encore que Gregory (policier en intervention, célibataire, sans enfant) explique que ses amis le trouvent changé car ils ont l'impression qu'il « *ne se sent plus concerné par rien* ». Facilitant la conciliation entre travail et hors-travail, cette régularisation de l'affect, cette prise de distance face au stress, peut aussi avoir une répercussion sur la sphère privée en anesthésiant les policiers et les freinant dans toutes formes de ressenti.

VII/ Conclusion : une régulation de l'articulation travail/famille conciliante dans le monde professionnel policier

Au cours de nos analyses, nous avons constaté que les policiers-parents, à l'exception du congé de maternité et du congé paternité considérés comme un droit, n'utilisent que très peu les autres dispositifs institutionnels tels que les possibilités de réduction du temps de travail, de pause carrière et de congé parental (avec l'ambiguïté qui entoure celui-ci dans les

réponses au questionnaire) – lesquelles il faut le noter, ont un coût économique non négligeable pour celle ou celui qui les utilisent. Les policiers se basent davantage sur des supports propres au milieu professionnel. Ils disposent par exemple d'un régime de jours de congés avantageux, des possibilités de « récupération » lorsqu'ils font des heures supplémentaires, mais surtout, « ils s'arrangent ».

Le groupe professionnel policier témoigne d'une régulation croisée entre l'arrangement et la disponibilité. Que ce soit entre eux ou avec la hiérarchie, les policiers « s'arrangent ». Expression très présente dans les discours, illustrée en situation d'observation (notamment à travers certains détours entre deux missions), elle se révèle également dans les données statistiques et nous permet de constater que 37% des policiers quitteraient « sans problème » le travail plus tôt ou arriveraient plus tard pour des raisons familiales. Mais cette possibilité de s'« arranger » demande réciprocité et implique une contrepartie : la disponibilité. La hiérarchie accepte un écart dans l'horaire, un déplacement impromptu durant les heures de travail, mais très souvent à une condition : il faut pouvoir compter ultérieurement sur celui qui s'absente. Cette réciprocité implique donc une disponibilité des policiers pour leur profession, leur travail. Et nous l'observons : ils sont volontaires pour des opérations spéciales, volontaires pour des week-ends de garde ; ils sont 42,5% à se rendre disponibles « sans problème » pour le travail, même lorsque cela n'est pas prévu, etc. Disponibilité qui très souvent, ne soyons pas naïfs, rencontre une contrepartie financière intéressante. De manière générale, si le policier s'investit dans son travail, on acceptera de le libérer pour une urgence, d'excuser une absence, de mettre en place un changement dans les horaires ou le planning. Nous comprenons ainsi mieux la disponibilité qui est attendue des policiers, et qu'ils sont eux-mêmes prêts à dégager pour « aider un collègue », mais aussi le sentiment positif que ces derniers peuvent ressentir par rapport à l'articulation des sphères. En outre, ces arrangements vont de pair avec une série de petits gestes qui fluidifient l'articulation travail/famille et amenuisent le sentiment de tiraillement. Stratégies rarement mises en mots et difficiles à percevoir sans observation *in situ* ; il s'agit des gestes du quotidien dont les plus percutants sont le coup de téléphone privé sur le lieu de travail ou le crochet entre deux missions (pour une petite course).

Notre stage au sein d'un commissariat de police révèle également l'importance du « groupe » dans ces arrangements parfois informels. Le soutien des collègues dans la prise de congés, dans la possibilité de faire une petite course, de téléphoner, de passer chercher son fils, de régler une facture, etc. est très important. Le groupe se couvre, se rend service de manière réciproque. Il y a une forme de « donnant/donnant ». Des ajustements s'opèrent tant au niveau du temps (flexibilité dans les horaires, jours de congé pour récupération, etc.) que de la tâche (autonomie dans l'exécution, hiérarchisation des priorités, etc.) et s'appuient sur des arrangements faisant l'objet d'une régulation autonome (entre les policiers) ou conjointe (entre les policiers et leur hiérarchie). Ces gestes quotidiens et ces arrangements amenuisent effectivement le sentiment de tension ou de tiraillement ;

les deux sphères s’imbriquent et les policiers peuvent être « présents » pour les deux univers.

Ces observations relatives à l’ATF dans le milieu policier viennent également souligner les trois dimensions de l’activité policière mises en avant par Monjardet. Comme mentionné dans notre deuxième chapitre, la coexistence des logiques institutionnelles, organisationnelles et professionnelles sont déterminantes dans ce groupe professionnel : c’est dans cette dynamique que se construit la pratique policière. Mais ces trois dimensions renvoient également aux trois niveaux et aux trois sources de régulations en matière d’articulation travail/famille coexistants dans l’univers policier : le droit, les principes organisationnels, les normes professionnelles et les interactions entre collègues.

Outre ces paramètres, nous constatons que les policiers estiment bénéficier du soutien de leur milieu de travail, aussi bien horizontal (les pairs) que vertical (la direction et les supérieurs). Si la prise en compte de la présence d’un enfant se vérifie surtout dans la planification des congés (comme dans de nombreux milieux de travail), le sentiment de soutien professionnel par rapport à cette problématique est important et explique également le sentiment positif – relatif à l’ATF – des membres de cette profession. Car de manière générale, les policiers interrogés sont satisfaits de l’articulation travail/famille mise en place.

S’investissant dans la profession à temps plein (indépendamment de leur sexe) et mettant en place un engagement important, les policiers rencontrés, interviewés et suivis n’en sont pas moins satisfaits de leur articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ils sont 73,6% à avoir le sentiment de bien concilier travail et famille (76% des policiers et 64% des policières sont de cet avis). Dans les discours, nous percevons que si difficulté il y a, elle concerne plutôt les femmes qui sont plus souvent en charge de déposer l’enfant le matin ou d’aller de chercher en fin de journée – et donc de jongler avec leur emploi du temps.

Dans le contexte actuel, les débats sur l’articulation travail/famille sont souvent accompagnés d’un questionnement sur l’émergence d’un modèle plus égalitaire entre homme et femme avec une plus grande présence des pères au sein de la sphère familiale. En effet, comment accroître la participation des pères dans la sphère privée, sans pour autant diminuer le revenu familial? Comment permettre aux femmes de garder une activité professionnelle tout en leur laissant de la place au niveau de la sphère familiale? Face à ce questionnement, le congé parental apparaît comme une – si pas LA – solution, susceptible de favoriser une présence paternelle plus importante et de permettre à la mère de rester sur le marché de l’emploi (et inversement). D’autres politiques sont également mises en avant, issues des contextes sociétaux mais aussi des modèles nationaux de relation emploi-

famille¹⁰⁶. Rassurant pour les institutions qui espèrent en avoir fini avec la question de la transformation des relations travail/famille, ces mesures rencontrent tout de même des limites à en croire les débats faisant état de la prégnance de la division sexuelle du travail, d'un déficit de reconnaissance, de la fatigue des parents ou des pénalités en terme de carrière.

Portant notre attention sur le groupe professionnel des policiers, nous nous sommes prêté à un examen des pratiques, des ressentis mais aussi du vécu relatif à l'articulation des sphères. Nous souhaitons comprendre la manière dont s'opère la conciliation pour les policiers sur le temps de travail, mettre en avant la gestion de l'articulation qui prévaut dans le groupe policier. Mais cette étude nous permet également de relativiser l'idée d'une législation trop générale, ne considérant pas les spécificités des univers professionnels, en matière d'articulation travail/famille. Elle permet de montrer que par-delà l'offre légale, la capacité des travailleurs à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dépend aussi du rapport individu/milieu de travail et du milieu de travail lui-même. Enfin, les confrontations avec les données recueillies par la recherche collective sur le groupe professionnel infirmier attestent également d'une certaine spécificité du modèle policier relative à la problématique de l'articulation des sphères. D'un point de vue idéal-typique, ces univers professionnels font apparaître deux grands modes de régulation de l'ATF : l'un à caractère séquentiel (réduisant la tension entre la vie professionnelle et la vie familiale à travers l'usage des dispositifs formels et légaux de temps de travail) ; l'autre à caractère intégratif (réduisant la tension entre travail et famille à travers des aménagements et des arrangements ayant lieu sur la scène professionnelle et rendant ainsi possible la prise en charge de dimensions privées sans que cela ne perturbe le service) (Fusulier, 2012). Nous sommes face à un groupe professionnel offrant une régulation de l'articulation travail/famille conciliante qui se manifeste aux trois niveaux du travail policier (institutionnel, organisationnel et professionnel). Mais peut-on réellement parler d'un modèle homogène ? D'une gestion de l'articulation travail/famille qui soit la même pour tous les policiers ? Vécue de la même manière, indépendamment de la fonction, de l'ancienneté ou du rapport à son métier ? Parlant des policiers, Monjardet exprime l'idée d'une « profession vide » et de la nécessité de décomposer la police en ses différents métiers « pour retrouver un noyau fondateur » (Monjardet, 1996 : 186). Après avoir illustré la manière dont les policiers mettent en œuvre l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, mis au jour le trois niveaux de régulation de l'ATF présents dans ce groupe professionnel et révélé les particularités des policiers par rapport aux infirmiers, nous souhaitons, dans le chapitre qui suit, aborder les différenciations présentes au sein du groupe et observer en quoi ces différences intra-professionnelles peuvent avoir une incidence sur la manière d'appréhender la conciliation.

¹⁰⁶ Voir les modèles nationaux d'adaptation de la relation emploi-famille présentés par Tremblay : <http://www.er.uqam.ca/nobel/petitenf/2007TRemblayACFAS.pdf>

CHAPITRE VI

DES RAPPORTS À LA PROFESSION DIFFÉRENCIÉS, QUELLES INCIDENCES SUR L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE ?

Dans les lignes qui précèdent, nous proposons un examen de la gestion de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale pour les policiers sans tenir compte des différences inhérentes au groupe professionnel. Il s'agissait de mettre en avant un modèle policier de l'ATF ; modèle basé sur une régulation conciliante. Nous souhaitons à présent poursuivre cet examen et le complexifier ou du moins le rapprocher de la réalité en tenant compte des différences intra-policiers, des particularités et des nuances qu'il peut y avoir entre les professionnels. S'opposant aux anglo-saxons, Monjardet (et d'autres chercheurs en milieu policier français), maintient l'idée « de la diversité, du pluralisme, voire de l'hétérogénéité du milieu professionnel » policier (Monjardet, 1996 : 157). Selon lui, ce pluralisme apparent (et affiché) n'est d'ailleurs pas sensiblement réduit lorsque l'attention se limite à un sous-groupe professionnellement plus homogène. Le pluralisme des attitudes et des positionnements affirmés autour des deux enjeux que sont le rapport à la loi et le rapport à l'autre doit être intégré lorsqu'on aborde la culture professionnelle de ce groupe. Cet auteur va jusqu'à revoir l'idée même de profession de policier : « Il n'y a pas de profession policière au sens substantiel du terme. Il n'y a sans doute dans ce sens que des métiers policiers. Mais il y a, on va le voir, une condition policière, et celle-ci produit des effets aussi puissants que la profession, tout en expliquant les formes ambiguës et paradoxales de celle-ci » (Monjardet, 1996 : 186).

Sans aller aussi loin que l'auteur et aborder les différenciations au niveau de la profession ou des métiers policiers, nous envisageons de porter notre attention sur la diversité existante entre les conduites des policiers eux-mêmes et de comprendre l'implication de ces différents comportements, attitudes ou ressentis professionnels sur la gestion de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les différences dans les parcours professionnels et les nuances dans la manière d'être policier s'inscrivent-elles sur la manière de concilier les sphères ? Ont-elles certaines répercussions sur la sphère privée ?

L'objectif de ce chapitre est double. Dans un premier temps, nous reviendrons sur le groupe professionnel, sur les policiers afin de mettre en avant les nuances dans les profils, de mettre au jour les différences existantes dans les parcours policiers et donc aussi dans la gestion de l'ATF. Nous référant à notre matériau empirique, nous tenterons d'appréhender la manière dont le groupe professionnel se diversifie. Nous aborderons l'entrée dans la profession et les motivations qui ont menées les individus à exercer ce métier ainsi que sur leur parcours au sein de la police. Dans un deuxième temps, nous inspirant de ces données, nous tenterons de construire une variable représentant une typologie des rapports à la

profession policière. A l'aide d'outils statistiques, quatre types de rapport à la profession de policier seront dégagés pour dans la suite être confrontés aux variables relatives à l'articulation des sphères.

I/ Le choix de la police ; l'entrée dans la profession

« Pourquoi la police ? » C'est presque inévitablement une des premières questions qui vient à l'esprit lors d'une rencontre avec un policier. Parce que dans l'imaginaire collectif, on ne devient pas policier sans raison ; parce que cette profession se trouve au cœur d'enjeux tels que la force publique, la violence légitime, le droit, la légalité et met aussi les individus – policiers – face à des situations difficiles, des cas délicats pouvant engendrer un certain stress. Cette question se trouve donc en préambule de nos entretiens et dans les premières pages de notre questionnaire. Mais aborder ce choix professionnel, l'entrée dans le métier, les motivations initiales des policiers, nous semblait également une étape essentielle dans cet examen du sujet (du « je ») policier et du rapport entretenu à sa profession ainsi qu'à l'articulation travail/famille.

1. Pourquoi avoir choisi d'être policier ?

Nous basant dans un premier temps sur l'enquête par questionnaire, c'est une question clé – sur la raison principale (ils ne pouvaient choisir qu'une seule raison) ayant motivé l'entrée des individus à l'école de police – qui nous guide vers un premier constat : nous identifions chez plusieurs policiers une aspiration relativement profonde pour le métier. En effet, ils sont près de 73% (N=197) à avoir été motivés par la formation car ils « *voulaient vraiment pratiquer ce métier* ». Cette tendance est la même indépendamment du sexe des répondants. La deuxième raison avancée est celle se référant à l'entrée dans l'école de police comme signifiant des « *garanties d'emploi* » (ils sont en effet 18%).

Tableau 47. Raison majeure dans le choix de la formation policière

	Effectif	% valides
Je voulais vraiment pratiquer ce métier	197	72,7%
Je pensais qu'il me donnerait des garanties d'emploi	49	18,1%
Je voulais avoir un diplôme, peu importe les études	4	1,5%
Aucune de ces raisons n'était importante	21	7,7%
Total	271	100%

Cette première distribution nous apprend donc que la majorité des policiers ayant répondu à l'enquête considèrent être entrés dans la police par envie, car ils désiraient pratiquer ce métier, ou encore pourrions-nous dire, par « vocation ».

Dans son texte sur le destin religieux, Suaud met en avant l'idée que le « recours à la vocation comme justification d'un choix professionnel n'est pas le fait exclusif de ceux qui, hommes ou femmes, se destinent à une carrière religieuse au sein d'une église donnée. D'autres groupes de professionnels, absolument profanes et très différents tant par ce qu'ils produisent [...] que par les conditions matérielles dans lesquelles ils le font [...], ont en commun de concevoir leur métier comme la réalisation d'un destin d'exception, fondé sur la reconnaissance d'aptitudes individuelles et réclamant un investissement total de l'individu (au sens à la fois psychanalytique et économique) » (Suaud, 1974 : 75). Ainsi, nous faisons l'hypothèse – et cette dernière semble être confirmée – que la connexion avec un rôle social particulier pourrait présider aux choix des individus de se lancer dans la profession policière et ce, malgré les situations difficiles, délicates, désagréables et/ou très tendues auxquelles ils auront à faire face. En caricaturant et en reprenant l'idée de Suaud et de la réalisation d'un destin d'exception, certains individus embrasseraient cette profession et deviendraient policiers pour protéger et faire régner l'ordre public. L'idée de la vocation comporte un intérêt majeur, nous offrant un indice sur le rapport que les individus entretiennent avec leur profession, ainsi que la socialisation qui en découle (Fusulier *et al.*, 2011 : 43).

Nous avons conscience de l'existence d'un biais impliqué par la situation même d'enquête/enquêteur ; il est toujours plus facile de répondre qu'on voulait vraiment pratiquer ce métier. Cependant, nous fiant aux discours des policiers recueillis lors de nos entretiens semi-directifs et dans lesquels les individus reviennent sur leurs parcours, leur entrée dans la profession et les raisons qui ont motivé ce choix, nous faisons la même observation : plusieurs policiers font part d'un attrait précoce pour la profession¹⁰⁷. Aux discours positifs sur la profession, les sceptiques peuvent encore y voir un biais ; dû à la méthodologie d'une part (« les policiers sont des rhéteurs et ils disent ce que leur interlocuteur à envie d'entendre ») ou à l'expression d'un discours conforme puisque les interviewés étaient volontaires. L'observation participante menée au sein d'une zone de police comporte alors également cet atout : elle permet de contrecarrer cette critique. Au terme de plusieurs semaines à suivre des policiers, nous considérons que ces derniers dépassent l'envie de se « montrer sous leur meilleur jour » et adoptent un comportement mais aussi des discours et des récits plus constants et plus proches de la réalité.

Sans présenter les occurrences ou procéder à un comptage, l'analyse de nos entretiens nous permet de rassembler différents types de profils que nous pouvons classer en trois groupes : les policiers entrés à la police par opportunité, ceux suite aux rêves de l'enfance et enfin ceux qui avaient un attrait pour le domaine juridique et qui peuvent être perçus comme « prédisposés » au métier.

¹⁰⁷ Les discours montrent également l'existence de policiers qui au contraire, relativisent largement leur motivation première. Sans pour autant remettre en question la présence de policiers « ayant toujours voulu exercer ce métier », ce constat nous indique simplement que ce modèle ne fait pas l'unanimité.

a- Le choix de la police par opportunité

Comme cela le laisse sous-entendre, ce premier regroupement de policiers renvoie à certains individus rencontrés nous expliquant qu'ils étaient arrivés à cette profession par hasard, en suivant les conseils d'un tiers ou suite à une recherche d'emploi, etc. :

« J'ai fait des petits boulots et bêtement, j'ai postulé à la police, tout simplement parce que j'avais vu une annonce, sans plus. [...] Je suis tombé ici par hasard, par accident et c'est une fois dedans que j'y ai pris goût » Christophe (Service d'Enquête et Recherche/police judiciaire, marié, trois enfants).

« [...] par la suite, quand il a fallu chercher du boulot, on prend ce qu'il y a [...] Et puis on m'a proposé de faire les tests (d'entrée à la police), j'ai fait tous les test, je vais dire comme ça et puis on m'a dit que j'étais parti pour l'académie, j'ai plongé alors qu'au départ, je n'aurais jamais cru mais je l'ai fait parce qu'il me fallait du boulot. [...] Au départ, c'est vrai que je ne m'aurais pas vraiment vu là-dedans » Régis (policier en quartier, marié, trois enfants).

« Puisqu'en faisant les sciences économiques, ce n'était a priori pas du tout... [...] Et c'est un peu le hasard. Papa me dit : tiens, gendarme ? [...] C'est après en le faisant que j'y ai pris goût » Laurence, (commissaire Police Judiciaire, remariée, deux enfants).

C'est parce que l'opportunité de trouver un travail à la police s'est présentée qu'ils se sont retrouvés dans cette profession. Laurence se souvient alors que pour elle, le travail du gendarme consistait à mettre des contraventions ; Régis fait part de cette même méconnaissance de la profession avant de rentrer : *« Pour une personne qui n'a pas vraiment ou qui ne connaît pas le métier de policier, au départ il voit la police d'une certaine façon mais quand on est dedans, on se dit : c'est totalement différent de ce qu'on pouvait imaginer »* (Régis). Le fait que ce soit le hasard qui ait amené les policiers là où ils sont, ne joue pas pour autant sur leur satisfaction ; au contraire. Arrivés là parce que l'occasion se présentait, ayant peu d'attentes, ils se sont fait surprendre, agréablement, par le travail policier en tant que tel. Les éléments de satisfaction sont ici variables : du sentiment d'utilité à la société pour Christophe à une sécurité d'emploi pour Laurence.

b- Le choix de la police parce qu'ils en rêvaient dans leur enfance

Pour d'autres policiers, au contraire, il s'agissait d'un rêve d'enfant ou d'une suite logique étant donnée l'histoire familiale. Ils ne sont pas nombreux à énoncer ce genre de raisonnement et à estimer qu'il est à la base de leur choix pour la profession de policier mais ils doivent néanmoins être considérés. Ils font alors l'objet d'un deuxième regroupement :

« En fait, j'ai fait mes études de chimie au départ, donc ça n'a rien à voir. J'ai travaillé comme chercheur pour XX, j'ai travaillé pour XX mais tout ça ne me plaisait pas. Alors, c'était un rêve de gosse d'être flic ou d'être soldat. J'ai postulé à l'armée et à la gendarmerie. [...] j'ai préféré aller à la gendarmerie » Charles (policier à l'accueil zonal, marié, trois enfants).

A la question posée à Sandra « Vous avez toujours voulu travailler à la police ? » : « Depuis toute petite, je viens d'une famille de militaire. Mon papa était militaire, mon frère a été militaire. Donc j'ai toujours vu ça autour de moi. Et je voulais être militaire, policier ou gendarme. Au départ je voulais être médecin légiste, mais après j'ai abandonné » Sandra (policière à la Police Judiciaire, mariée, un enfant).

A la différence des policiers considérés comme appartenant à un modèle type « policier par opportunité », les policiers rencontrés lors de nos entretiens qui avaient toujours souhaité exercer cette profession ou dont l'exercice était un rêve, montrent une satisfaction qui est moindre voire même sérieusement questionnée pour Charles qui témoigne d'une sorte de lassitude par rapport à sa profession et à l'organisation policière dans son ensemble. Sandra quant à elle, fille de militaire, représente un rare cas de transmission filiale de la profession¹⁰⁸.

c- Le choix de la police parce qu'ils étaient « prédisposés »

Enfin, une grande partie des policiers interviewés expliquent ou justifient leur choix pour la profession de policier et leur parcours par le biais d'un intérêt pour le domaine juridique. Formant ainsi un ensemble, nous y regroupons également les individus qui avaient une attirance pour le secteur militaire. Ce troisième groupe rassemble donc les policiers ayant fait état d'un penchant pour l'ordre, la règle ou le droit avant leur entrée dans la profession. Ces principes sont mis en parallèle avec la profession policière.

« J'ai toujours aimé ça, j'ai toujours aimé le respect, les règles etc. Quand je suis sortie des humanités à 17 ans, j'ai fait le droit. Donc je me dirigeais déjà... Mais je ne voulais pas être avocat parce que je ne voulais pas défendre les mauvais. Je voulais être procureur, moi. [...] Et là, est passé à ce moment-là dans le Vlan [...] et il demandait des volontaires, enfin des candidats et j'ai postulé et j'ai été prise [...] je me suis dirigée, je vais dire vers mes premiers amours, qui étaient la police » Valérie (policière en quartier, remariée, deux enfants).

¹⁰⁸ L'étude de Pruvost invalide en effet une idée reçue, à savoir que « quelque soit le sexe, le métier de policier n'est pas un métier qui se transmet en ligne directe » (Pruvost, 2007a : 13). Dans son étude elle constate en effet que la majorité des femmes policières ne sont pas des « filles de » policier. Le rôle joué par la famille n'est pas pour autant négligeable mais il renvoie davantage à une forme de soutien, d'encouragement.

« En fait, moi au départ, je voulais être avocat. Mais chez moi, on était cinq enfants, ce n'était pas toujours évident, on ne faisait pas ce qu'on voulait et j'avais un père assez sévère [...] Il ne m'a pas laissé faire les études que je voulais. [...] Quand j'ai eu l'opportunité que mon bourgmestre est venu me trouver en me disant : on recrute des femmes à la police, est-ce que ça t'intéresse ? J'ai dit oui tout de suite. Comme moi c'était le droit qui m'intéressait, je dis la loi c'est la loi. Pour moi, le faire comme ça ou autrement ce n'était pas mal » Céline (responsable d'un commissariat de quartier, mariée, deux enfants).

« C'était l'époque où je devais encore faire mon service militaire [...] j'ai eu l'occasion de signer deux ans et être payé. Donc je suis rentré deux ans, puis là où je travaillais, ça m'a bien plu. On m'a proposé de signer cinq ans. [...] Je suis passé de carrière, puis j'ai fait différentes unités à l'armée, j'ai fait des missions opérationnelles comme Bosnie, Ex-Yugoslavie, Kosovo et des histoires ainsi. Puis y a eu restructuration. [...] j'ai eu l'occasion par un ami qui était policier qui m'a dit : passe les examens [...] et je me suis retrouvé à la police ». Jean (policier en intervention, marié, trois enfants).

Sans initialement songer à cette profession, les policiers ayant un attrait pour les questions de droit, d'ordre ou « pour la règle » et ayant au préalable souhaité faire des études de droit ou de criminologie, trouvent leurs attentes comblées. Ces policiers rencontrent en effet une assez grande satisfaction dans l'exercice de ce métier. Pour ceux ayant débuté des études de droit (Valérie) ou souhaitant faire ces études (Céline), exercer le métier de policier correspond à une sorte d'accomplissement personnel. On constate en outre que pour Valérie, le parcours initial en vient à s'effacer pour laisser la place à la police qu'elle présente comme « *ses premiers amours* ». En définitive, le propos de Céline illustre bien l'idée qui semble se dégager ici : « *faire du droit comme ça ou autrement* »... Ces policiers, convaincus par leur choix professionnel, sont aussi peut-être ceux qui peuvent être perçus comme des policiers ayant la vocation, l'envie et une certaine aspiration pour le métier ; peut-être autant que ceux faisant état d'une prédisposition pour la police depuis l'enfance. Une autre interprétation consisterait à comprendre l'échec du premier choix d'étude et de carrière (le droit) comme un élément moteur conduisant à un redoublement de motivation et à l'envie de réussir dans le deuxième choix (la police) au point de se persuader que l'échec valait finalement la peine puisque la police s'avère être une profession qui leur convient.

Nous retrouvons ici d'une certaine manière les deux veines narratives relevées par Pruvost lors de son questionnement sur le choix du métier. Elle relève en effet deux types d'engagement professionnel : ceux mettant l'accent sur le réalisme prévalant au choix (faute de mieux) et ceux appuyant l'idée de prédispositions à l'égard du métier, de la genèse d'une vocation (Pruvost, 2007a : 14). Cette auteure montre également que parmi les policiers justifiant une entrée par le biais du hasard (réalisme), on retrouve ceux faisant état d'une certaine lassitude à l'égard du métier. Concernant ces derniers, notons qu'il est possible que l'enthousiasme ait été présent initialement mais se soit affaibli progressivement pour laisser

place à un regard plus désabusé par rapport à l'engagement premier. Nous considérons en effet, comme nous allons le voir dans la suite, que les motivations à l'origine de l'entrée dans la profession de policier ne sont pas stables et immuables. Elles peuvent et ont très bien pu évoluer avec le temps, avec l'âge, suite à un événement privé, etc. S'agissant en outre de discours et de récits basés sur la remémoration d'un parcours, engageant la mémoire et les souvenirs, le biais est possible.

Dans notre enquête, une autre question abordant les raisons de l'attachement professionnel (reprenant les éléments que les policiers estiment importants et qui les encouragent à rester dans leur profession), nous montre que la vocation – et la dynamique symbolique l'accompagnant (celle de l'accomplissement d'un destin, d'un rôle social particulier) – est ici moins prégnante. Les éléments pratiques et concrets prennent le dessus par rapport à l'idée d'attachement professionnel (délaissant par là même les propositions plus abstraites et idéelles – d'« utilité à la société » et « contact avec la population »). Sécurité d'emploi, salaire et bonne ambiance de travail sont les trois raisons les plus évoquées pour justifier l'attachement à la profession de policier dans la fonction actuellement exercée.

Tableau 48. Distribution des policiers par rapport aux raisons principales motivant l'attachement à la profession, selon le sexe (N = 276 et %)

	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Salaire suffisant (2)	47,3%	42,9%	46,4%
Sécurité d'emploi (1)	70,5%	75,0%	71,4%
Bonne ambiance de travail (3)	45,9%	44,6%	45,7%
Utilité à la Société	29,5%	33,9%	30,4%
Contact avec la population	22,7%	30,4%	24,3%
Beaucoup de vacances/temps libre	7,3%	3,6%	6,5%
Compétences reconnues	11,4%	1,8%	9,4%
Grande flexibilité dans travail	29,1%	30,4%	29,3%
Difficile de trouver autre emploi	10%	7,1%	9,4%
Compatibilité horaires avec vie familiale	21,8%	19,6%	21,4%
Autre	2,7%	1,8%	2,5%

Etant donné le statut d'emploi qui prévaut pour les membres du personnel – cadre opérationnel – de la police, le premier choix accordé à la proposition « *sécurité d'emploi* » n'est pas surprenant. Les policiers sont des fonctionnaires, nommés à titre définitif et en tant que tels, « indélogeables ». Nous devons reconnaître que la stabilité et la sécurité d'emploi tiennent une importance particulière pour le travailleur et notamment par rapport à la place et au sens accordé au travail, mais aussi très pratiquement, en raison de l'évolution de la société vers la surconsommation et vers un marché du travail marqué par la flexibilité et la précarité des contrats. « D'aucuns ont souligné que le système capitaliste créait et entretenait un besoin de consommation, toujours renouvelé (Haller, 2002). On peut vouloir un salaire élevé et un emploi sûr, parce qu'on est préoccupé par les questions de sécurité, de survie, ou pour alimenter une consommation ostentatoire ». (Davoine, Méda, 2008 : 15).

Le motif du « *salaire suffisant* » est énoncé comme le deuxième argument dans les trois raisons principales pour rester policier. Sans doute faut-il mettre en relation cette réponse avec le niveau d'étude. C'est en effet une profession qui permet d'avoir un salaire de bon niveau par rapport à la moyenne nationale¹⁰⁹ sans pour autant avoir un niveau d'étude très élevé. Enfin, ce qui nous interpelle plus ici, c'est l'importance accordée à « *la bonne ambiance de travail* » (3^{ème} argument le plus cité avec près de 46%) mais aussi, dans une moindre mesure, à « *l'utilité à la société* ». Sans être les premiers arguments évoqués, ils rappellent que le choix professionnel ne se limite pas à un calcul économique ; l'utilité à la société faisant possiblement appel pour certains policiers, à une vocation initiale.

Si policières et policiers s'accordent globalement sur les « raisons principales », il est intéressant de noter que deux propositions se trouvent tout de même être des raisons d'attachement à la profession pour les hommes et bien moins pour les femmes ou inversement. C'est notamment le cas des « *compétences reconnues* » qui n'est un argument que pour 1,8% des policières contre 11,4% des policiers. Ou pour le « *contact avec la population* » qui est un argument qui remporte plus de suffrage chez les policières (30,4% contre 22,7% pour les policiers). Une hypothèse au vu de nos observations plus qualitatives et des discussions que nous avons pu avoir avec les policiers, consiste à dire que les compétences féminines mises en avant dans le milieu policier sont souvent rapportées à des qualités dites « humaines » et de contact mais renvoient ainsi également à des compétences nettement moins valorisées et valorisantes dans le monde policier.

A ce propos Michel, policier en quartier (marié, un enfant) affirme :

« [...] on engage des femmes plus féminines et pour certaines choses, je trouve que ça a du bon parce que le contact parfois avec une femme est plus facile qu'avec un homme. [...] on est quand même plus enclin à discuter avec une femme qu'avec un homme de ce qui s'est passé » (donne l'exemple de viol, d'inceste). « Au niveau ambiance, parfois même la femme apporte un petit plus qu'il n'y aura peut-être pas avec des hommes légèrement bourrus, une petite touche de fantaisie ou une touche de délicatesse ».

L'avis de Christophe, au service enquête et recherche, nouvellement appelé police judiciaire, va dans le même sens :

« Il est vrai que souvent c'est un plus quand il faut discuter, quand il y a les différends familiaux, on se sépare, la femme va discuter avec la femme et c'est vrai qu'il y a beaucoup plus ».

¹⁰⁹ Une étude du SPF économie indique qu'en 2008, pour la Belgique, les salaires bruts en fonction du niveau d'enseignement étaient de 2449 euros pour un niveau secondaire inférieur ; de 2565 euros pour un niveau secondaire supérieur ; de 3229 euros pour un niveau supérieur non universitaire. Source : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/salaires/mensuels/>

Dans ce milieu professionnel masculin et viril, les compétences dites féminines semblent souvent ramenées à quelques clichés et sont peu valorisantes. Les policières peuvent par ailleurs elles-mêmes avoir intégré l'idée qu'elles ont plus de facilités dans la communication avec les citoyens. Lors de notre stage d'observation, dans le service « famille/jeunesse » nous discutons avec une policière qui expliquait que ce service intéressait surtout les femmes car cela correspondait à leurs compétences : communicatives, patientes, plus douces. Ce service était déjà catalogué comme celui « des bonnes femmes », cette policière proposait donc un discours qui se pliait à l'image que les autres policiers avaient d'elle. Intégration de son rôle ? Ou stratégie de défense ? Néanmoins, certaines policières tentent de casser cette image de la policière qui établit une relation interpersonnelle privilégiée avec les prévenus, citoyens ou autres. C'est notamment le cas de Caty au service Recherche Locale. Lors d'une perquisition chez un jeune homme avec Caty, Alexandre et François, c'est Alexandre qui a été chargé du « rôle social », de calmer la mère du jeune homme, de lui expliquer les raisons de la présence de la police, etc. Caty ne s'est pas attardée et a directement commencé la fouille du domicile avec François.

Soulignons enfin ici que la distribution des policiers par rapport à cette question du calcul économique dans l'activité professionnelle rend compte d'un éventail de comportements assez équilibré. Nous avons ainsi environ un quart des policiers, qui sont respectivement « tout à fait d'accord », « d'accord » et « plutôt pas d'accord » avec l'idée que « *s'ils n'avaient plus besoin d'argent, ils arrêteraient probablement de travailler* » (28% ; 26% ; 26%). Plus grossièrement, 45,2% des policiers n'arrêteraient pas de travailler et 54,8% arrêteraient s'ils n'avaient plus besoin d'argent.

Tableau 49. Distribution des policiers sur la proposition « J'arrêteraient probablement de travailler si je n'avais plus besoin d'argent », (N = 281 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	53	18,9%
Plutôt pas d'accord	74	26,3%
Plutôt d'accord	76	27%
Tout à fait d'accord	78	27,8%
Total	281	100%

Ces observations aident à relativiser les positions précédemment relevées offrant une vision plutôt idéaliste du policier par vocation : les raisons faisant qu'un policier continue à exercer sa profession, sont aussi rationnelles et pragmatiques. Pour continuer et apporter davantage de nuances, référons-nous aux observations effectuées lors de notre « stage » à la police.

2. Des observations qui corroborent différentes « entrées » dans la profession

L'observation de plusieurs mois menée dans un commissariat bruxellois nous a permis de rencontrer des policiers de différents services, d'assister à leur quotidien professionnel, d'observer leur travail et les conditions dans lesquelles il s'exécute. Mais cette approche a également laissé la place à des discussions informelles et peut-être même à certaines confidences. Ces semaines à côtoyer les policiers nous permettent d'accréditer les observations relatives à nos entretiens.

Tout d'abord, nous confirmons l'existence de policiers entrés dans la police car ils voulaient vraiment pratiquer ce métier ou parce qu'ils avaient un attrait pour le domaine juridique et/ou légal comme nous l'avons soulevé. Mais elles attestent également de la présence de « policiers par opportunité », entrés « par hasard », ceux ayant fait des études sans lien avec la profession, ceux qui n'avaient même pas songé à l'éventualité d'exercer ce métier, ceux qui, à la recherche d'un métier, d'un avenir plus stable, se sont laissés tenter, ont passé les examens d'entrée et se sont ainsi retrouvés policiers. Les motivations sont alors bien différentes, de même que la satisfaction au travail. Afin d'illustrer les différentes entrées dans la profession, nous proposons trois parcours policiers : celui d'Alexandre, de Hamza et d'Anna :

Vignette 7. Quelques parcours intéressants

***Alexandre** (marié, un enfant) est policier dans le service Enquête et Recherche Locale, lors de discussions, il nous explique que déjà lorsqu'il était enfant, il avait envie d'être policier. Personne dans sa famille n'avait pris cette aspiration très au sérieux, l'attribuant davantage à une lubie de « petit garçon ». Cette idée ne l'a pourtant – d'après ses dires – jamais quitté. Alexandre a fait des études universitaires bien ciblées : une licence en criminologie. Lors de son mémoire de fin d'études, il a orienté son sujet vers les forces de polices, forces de l'ordre, etc. Il nous explique alors que son promoteur lui avait même dit ouvertement qu'il ne soutenait pas son envie de rentrer dans la police après avoir fait de telles études. Peu importe. Alexandre a terminé ses études et sans hésitation, il a postulé pour entrer à la police (il a débuté sa formation peu de temps après). Au moment où nous le rencontrons, Alexandre est policier depuis plus de 10 ans et n'a certainement pas l'intention de changer. Il nous a également raconté certaines anecdotes rapportant des difficultés auxquelles il a pu être confronté dans son parcours policier, mais toujours avec la même conclusion. Il aime son travail, est fier d'être policier et est toujours aussi motivé.*

***Hamza** (marié, sans enfant), policier en intervention d'origine marocaine nous relate son parcours un jour dans la voiture en nous ramenant chez nous. Ayant fait ses études au Maroc, il décide un jour de quitter définitivement son pays pour venir s'installer en Belgique (ayant envie de réussir sa vie, mieux que ce qu'il ne pouvait le faire au Maroc). Nous passons ici les détails de son installation en Belgique qu'il a également racontés pour arriver au fait qu'après quelque temps, Hamza trouve un emploi comme ingénieur dans une entreprise. Très bon poste, il a également un très bon salaire, une voiture de société, ainsi que d'autres*

avantages. Mais la police le tente depuis quelque temps. Hamza décide de passer les tests, sans vraiment y croire, puis les réussit. La question se pose alors sérieusement de suivre son envie d'entrer à la police. Son épouse trouve que ce serait une erreur, son entourage essaye de le décourager, sa famille ne comprend pas, mais Hamza s'accroche et décide de tout laisser tomber pour entrer dans la police et suivre son aspiration. Quand nous l'avons rencontré, cela faisait deux ans qu'il était policier et il prévoyait déjà la suite de sa carrière dans l'institution (les services qu'il souhaitait intégrer après avoir fait ses armes, les concours à passer pour monter en grade, etc.). Hamza aime ce qu'il fait et ne regrette pas son choix. Il garde également de l'ambition et s'il a « recommencé » en bas de l'échelle, il ne compte pas rester inspecteur toute sa vie mais compte bien évoluer. Il nous explique en outre que ce changement de profession implique également un changement de statut de « citoyen normal » à « policier », et que cela l'a incité à faire le tri dans ses amis, et connaissances et l'a naturellement éloigné de certaines personnes de son entourage. Cependant, c'est sans regrets. Si c'était à refaire, il referait exactement la même chose. (De ce que je sais aujourd'hui de Hamza, il est toujours aussi content et a effectivement déjà été promu à un autre service ; celui qu'il convoitait.)

Anna (mariée, sans enfant), policière « actante » en intervention présente un profil tout à fait différent. Ayant un niveau de formation secondaire supérieur, Anna s'est essayée à plusieurs types d'activité professionnelle. Elle a travaillé comme éducatrice mais cela ne lui convenait pas ; elle a débuté une formation en secrétariat mais n'a pas souhaité continuer ; elle a eu d'autres expériences professionnelles mais sans jamais que cela ne soit très concluant. Discutant de son avenir avec ses parents, ses derniers ayant vu que « la police recrutait », ils lui ont proposé de passer les examens « pour voir ». Anna s'est exécutée sans y croire et sans vraiment y penser mais elle a réussi les épreuves et a reçu la proposition de démarrer la formation. N'ayant pas d'autres idées, ne sachant pas quoi faire dans la vie, elle a donc décidé (largement soutenue par ses parents) de commencer l'école de police. Aujourd'hui Anna est policière dans le service intervention. Elle a débuté dans ce même service comme patrouilleuse, mais après quelque temps, n'étant plus à l'aise lors des interventions et des nuits sur le terrain, elle a fait la demande pour rester « à l'intérieur ». Pas vraiment exaltée par sa profession, plutôt blasée, Anna éprouve du plaisir à travailler dans cette équipe, même si la police n'était qu'un choix « par facilité » et opportunité. Elle a également conscience des avantages indéniables que lui offre la police, compte tenu de son niveau d'étude (salaire, opportunités, formation en néerlandais, etc.). Elle nous le dira aussi clairement que ça : « étant donné mon niveau, mon néerlandais, etc. je ne trouverais pas un travail aussi bien payé ailleurs ».

Les différents éléments qualitatifs rapportés ci-dessus confirment l'idée que de nombreux policiers sont entrés dans la profession car ils voulaient vraiment pratiquer ce métier (parfois même inconsciemment ou de manière détournée). Ils montrent qu'il peut également y avoir un glissement dans l'interprétation-même des policiers entre vouloir exercer la profession de policier et avoir toujours eu un intérêt pour les questions relatives au domaine juridique, légal, criminologique, etc. Toujours est-il que ces différents éléments nous livrent une idée plus juste quant à ce qui est susceptible de motiver le choix des individus pour la profession ; qu'il s'agisse d'une opportunité, du hasard ou d'une aspiration.

Les résultats préalablement suggérés par l'analyse de l'enquête sont donc ici nuancés et suggèrent à la fois l'existence de policiers satisfaits dans et par leur profession, ayant réellement eu envie de pratiquer ce métier et la présence de policiers ayant saisi l'opportunité présentée à eux. Mais ceux entrés par vocation sont-ils aussi les plus satisfaits et les plus motivés ? Le matériau qualitatif est ici un bon support puisqu'il fait ressortir l'absence de relation entre ces deux éléments. Nous avons pu rencontrer des policiers comme Christophe, entré à la police par hasard (ancien vendeur de voiture) mais qui, comme il le dit lui-même s'est « *trouvé la vocation une fois qu'il était dedans* ». Mais aussi comme Charles pour qui policier était un rêve d'enfant et qui représente aujourd'hui un emploi permettant de bien gagner sa vie. En effet, lassé et désabusé par la police, Charles n'exclut pas de quitter un jour la profession « *j'aimerais bien rester encore ici à l'accueil zonal pendant quatre ou cinq ans. Puis après, soit repartir dans un système style agent de quartier... Pour avoir une vie moins stressante, voire quitter la police pour faire autre chose* ». Brouillant les pistes d'une relation entre l'entrée et la satisfaction face à la profession, nous avons rencontré Anna qui, sans se dire insatisfaite, n'évoque pas de plaisir et ne renvoie pas l'image d'une personne épanouie dans son travail, contrairement à Valérie ou à Céline qui sont toutes-deux très investies dans leur travail et qui sont devenues policières suite à leur intérêt pour le champ légal, juridique. En résumé, l'association entre motivation à l'entrée et satisfaction en retour n'est pas évidente.

Le policier endossant un rôle social qu'il considère comme très important existe bien ; il est même courant. Mais il n'est pas le seul et qui plus est, les conceptions et les motivations ne sont pas statiques. Différents événements (ou non-événements), différents facteurs peuvent intervenir et altérer l'orientation première des policiers et modifier leur motivation initiale.

II/ Une différenciation dans les parcours policiers et dans la gestion de l'articulation vie professionnelle/vie familiale

Les motivations des policiers à l'entrée dans la profession peuvent être initialement différentes mais elles peuvent également varier au fil du parcours, avec l'âge ou suite à des événements survenant sur la sphère privée (notamment la naissance d'un enfant). Notre première approche qualitative via entretiens suggère ainsi une différenciation des parcours chez les policiers et met en avant une gestion différenciée de la conciliation dans cet univers professionnel (présenté jusqu'ici comme un groupe assez homogène). Nous intéressant moins aux facteurs individuels de différenciation qu'aux facteurs collectifs, susceptibles de regrouper les policiers, trois éléments peuvent être mis au jour car susceptibles de jouer un rôle sur le parcours des policiers : l'ancienneté, le sexe et le type de service dans lequel s'inscrivent les policiers.

a- L'effet de l'ancienneté et de la position dans le parcours professionnel

Lors des entretiens et dans l'examen du parcours policier de son entrée dans la profession à aujourd'hui, un facteur semble ressortir : l'ancienneté dans la profession. Quelle que soit la motivation au départ, il semble que l'ancienneté exerce une certaine influence sur le parcours policier, sur le rapport à la profession mais aussi sur la manière d'envisager ou de répartir les priorités entre travail et famille.

Donnons l'exemple de Didier (en couple, 2 enfants). Aujourd'hui policier en quartier, venu du service d'intervention notamment pour avoir plus de temps, mais aussi pour bénéficier d'une bonne ambiance de travail, mettant en avant la qualité des relations au sein du service, il explique :

« Moi ça fait quinze ans que je le fais, donc je suis un peu rodé » ; « On s'entend tous bien, les gradés sont bien, l'officier gère bien son travail » ; « Je vous dis maintenant, c'est parce que ça m'arrange bien [qu'il est en quartier]. Maintenant, si dans six ans, on me dit qu'on va restructurer toute la façon de travailler dans le quartier alors... », etc.

Mais c'est aussi le cas de Michael (policier en quartier, en couple, 1 enfant) qui est « heureux comme un paon » dans son travail en quartier et ne changerait pas (alors qu'il a démarré sa carrière dans d'autres services). Nous retrouvons dans son discours des expressions telles que :

« Je vais me refaire ici une petite santé » ; « Je suis heureux comme un paon, je m'amuse bien. En plus, il y a une ambiance très chaleureuse » ; « Moi, je trouve ça fort épanouissant. Je recommence à travailler comme quand j'étais jeune, sorti de l'école, j'ai retrouvé ma motivation d'il y a quinze ans, pour vous dire ».

L'ancienneté n'est pas uniquement jugée à l'aune du nombre d'années au sein de la police, mais également en termes de parcours professionnel et de passage par différents services. Ceux qui tournent dans la profession et passent de service en service peuvent également avoir tendance à réévaluer leur motivation initiale, les raisons du choix professionnel, le sens de leur engagement dans la profession.

De la même façon, s'il est vrai que les policiers plus « jeunes » font état d'une volonté de se rendre disponibles, indépendamment de leur situation familiale (on le constate avec Marie – en intervention, seule, 1 enfant – qui a terminé sa formation en école de police quelques mois avant l'entretien, ou encore de Jean, rentré à la police il y a quatre ans), certains, moins « jeunes », ne se montrent pas moins motivés. C'est notamment le cas de Christophe, rentré à la police en 2000, ayant expérimenté deux services (intervention et recherche), qui a

réévalué son parcours dans la police tout en restant engagé et enthousiaste par rapport à sa profession :

« J'apprécie l'ensemble de mon boulot. Quelque part, c'est un service à la communauté. J'ai l'impression de faire quelque chose de positif pour la société. C'est peut-être con à dire, mais quand mes filles me demandent ce que je fais, je leur dis que je vais arrêter des méchants. C'est simpliste, mais c'est comme ça ».

b- Des parcours et des motivations qui varient selon le service

Autre facteur différenciant les parcours des policiers et leur manière d'appréhender la profession mais aussi la conciliation avec la vie familiale : celui du service dans lequel ils exercent. Lors de la mise en place de notre première démarche qualitative (les entretiens), une attention particulière avait été portée à la différenciation des services dans lesquels travaillent les policiers. Parmi ceux rencontrés, six sont inspecteurs de quartier (ce qui renvoie à une activité de police de proximité), quatre travaillent dans le service des enquêtes et recherches de la police locale (travail judiciaire attaché à une zone locale de police), trois sont des policiers en intervention (police secours, patrouilleurs et envoyés par le dispatching suite à un appel), et les autres se répartissent dans d'autres services (notamment à l'accueil).

Pour une grande partie des policiers, le service intervention ou police secours,

- « c'est un travail où on fait ses armes » (Marie, intervention, seule, 1 enfant) ;
- c'est l'endroit où on « apprend son métier et après, on peut se diversifier dans n'importe quel service par après en fonction de ses envies » (Didier, quartier, en couple, 2 enfants) ;
- c'est là où on commence : « ça bouge tout le temps, ce n'est jamais le même, c'est la rapidité dans les interventions [...] En plus, j'étais jeune. Quand on est jeune, on est tout feu, tout flamme » (Valérie, quartier, en couple, 2 enfants) ;

Travailler en intervention demande une disponibilité temporelle importante (horaires atypiques par excellence avec les « horaires à pause », les nuits, les weekends). Il s'agit d'activités policières qui renvoient presque exclusivement à l'imprévisibilité des appels des citoyens, des missions sur lesquelles les policiers sont envoyés. Ces policiers rencontrent des situations diverses et qui peuvent parfois être très éprouvantes¹¹⁰ (appelés parce qu'un enfant est tombé du 4^{ème} étage d'un immeuble, parce qu'une personne est décédée à son domicile – on nous a souvent parlé durant l'observation de l'odeur des cadavres qui reste

¹¹⁰ Même si ces les interventions très poignantes restent assez exceptionnelles.

toute une journée dans les narines –, pour acter la plainte d'une femme battue, etc.). S'il est considéré comme une étape essentielle dans la formation au métier, le service de l'intervention suppose des policiers fortement investis, des personnes « prises » par leur métier et qui, par conséquent, lui accordent une place importante, voire la priorité par rapport à la sphère familiale¹¹¹.

Par exemple, Jean (intervention, en couple, 3 enfants), bien que rencontrant quelques difficultés conjugales au moment de l'entretien, explique qu'il n'accepterait pas de changer de profession pour des raisons familiales : « *Je me plais bien et si ça ne va plus du tout, tant pis. On fera avec. Mais il n'est pas question que je change de métier* ».

Marie est divorcée du père de son fils et récemment séparée ; elle élève seule son fils de 10 ans et rencontre parfois des difficultés de garde lorsqu'elle fait les nuits ou les après-midi ; pourtant, elle n'envisage pas de changement dans sa situation professionnelle : « *Non, parce qu'il y a une solution à chaque problème. Si c'était pour des raisons familiales, il y a une solution. Il y a toujours une solution. La solution, pour le moment, c'est la baby-sitter et puis voilà. Et puis après, il sera en âge de faire baby-sitter* ».

Elle établit d'ailleurs un lien entre son bien-être professionnel et le bien-être de son fils : « *Quand je ne suis pas bien, il n'est pas bien. Quand il n'est pas bien, forcément je ne suis pas bien. Mais dans ce sens-là, c'est normal. Si moi je ne suis pas bien, que lui n'est pas bien, ce n'est pas normal. Ici, il sent que je suis bien, il sait que j'aime mon boulot* ».

Les policiers agents de quartier, à l'inverse de leurs collègues du service intervention, bénéficient d'un horaire relativement stable et fixe (en général 8h-16h ou 9h-17h). Horaire qui est en phase avec l'organisation des temps sociaux. Selon nos entretiens, il n'est pas rare qu'après plusieurs années en intervention ou dans d'autres services, les policiers fassent la demande de transfert en quartier et la justifient par des expressions telles que « pour des raisons familiales », « suite à la naissance d'un enfant », « pour avoir plus de temps », « parce qu'on prend de l'âge », etc. Ainsi, les policiers en quartier cités précédemment pour leur « ancienneté » dans la profession font part de l'importance qu'ils accordent à leur vie familiale.

Michael (quartier, en couple, 1 enfant) explique qu'il a choisi de postuler comme agent de quartier « *pour plus de facilités* » et pour une vie de famille plus « tranquille » : « *Je l'ai fait effectivement aussi pour avoir plus de temps à lui [sa fille] consacrer. C'est d'ailleurs pour ça que j'ai postulé en quartier et non pas en service d'enquête recherche* ».

¹¹¹ Le service intervention est également celui dans lequel les policiers ont le plus de primes salariales et de récupération. Pas d'angélisme par conséquent, certains policiers nous ont en effet fait part du fait qu'ils restaient dans le service pour des raisons essentiellement financières.

Didier (quartier, en couple, 2 enfants), qui a débuté sa carrière de policier comme patrouilleur à police secours établit un lien entre son changement de service et sa disponibilité pour sa famille : *« Avec le métier que j'ai maintenant, oui. Tandis que si j'étais à police secours, ce n'était pas toujours comme ça. Non, j'essaye le plus souvent possible d'être à la disposition de ma famille ».*

Pour les policiers officiant dans un service comme celui des « Enquêtes et Recherches », ou comme « l'accueil », il est plus difficile de dresser un portrait type et un modèle d'engagement et de rapport à la profession. Par exemple, Christophe (recherche, en couple, 3 enfants) semble très engagé dans son travail, est très souvent volontaire, se dit « passionné » par son travail. À l'inverse, Sandra (recherche, en couple, 1 enfant), tout en exerçant dans le secteur qui l'intéresse le plus, estime qu'elle ne serait pas « toujours prête » à se libérer professionnellement :

« Ah oui, ça [le fait d'avoir eu un enfant] change tout au niveau de l'organisation, au niveau du ménage et tout. J'ai ma vie professionnelle, mais j'ai ma vie familiale à côté, donc c'est quand même je vais dire que je donne quand même une priorité à ma vie familiale. Même si j'aime bien mon métier, mais si ma fille est malade, ça sera d'abord la petite avant... Maintenant, je ne tirerai pas en longueur, mais si elle a besoin de moi, ça sera quand même elle en priorité ».

Mais il est vrai qu'entre Christophe et Sandra se joue une autre différence cruciale : la différence de sexe.

c- Une différenciation des parcours policiers selon le sexe

Nous avons mené un entretien semi-directif auprès de six femmes, travaillant dans des services différents. Deux sont plus gradées : Céline est chef d'un commissariat de quartier et Laurence est Officier de Police Judiciaire. Nous constatons un parcours assez similaire chez ces policières suite à leur grossesse.

Tout d'abord, toutes affirment n'avoir eu aucun problème à signaler leur grossesse et pour faire usage du congé de maternité. À l'annonce de leur grossesse, les policières ont été « écartées », c'est-à-dire que leurs contacts avec le public ont été limités et ce, quel que soit le service dans lequel elles exerçaient. Pour les policières en intervention ou en quartier, c'est une fonction administrative qui leur a été « imposée ». Ensuite, il semble assez fréquent qu'au retour de leur congé de maternité, les policières aient choisi elles-mêmes de se diriger vers un service qui impliquait moins d'heures atypiques, moins de nuits...

C'est le cas de Valérie qui travaillait en intervention lors de sa première grossesse et qui, au retour de son congé de maternité, a opté pour le service

jeunesse. Elle explique que lorsqu'elle est « tombée enceinte » de son deuxième enfant, elle se rendait compte qu'elle devait changer de service et changer d'horaires. Aujourd'hui, elle compte rester en quartier pour avoir les deux, pouvoir travailler à temps plein et conjuguer avec la vie de famille tout simplement. Elle précise qu'elle serait « *peut-être restée un petit peu plus à la police secours, un petit peu plus à la jeunesse, mais [...] Avec deux enfants, un mari qui était directeur commercial et qui rentrait vers 8-9h le soir, ce n'est pas possible pour moi en tout cas* ». Valérie (quartier, en couple, 2 enfants)

C'est aussi le cas de Sandra (recherche, en couple, 1 enfant) même si elle a revu sa décision : « *Comme j'étais mariée et que mon mari était également à la police, on voulait un enfant. Je me suis dit que je vais aller en quartier, les horaires c'était 8-16 ou 10-18, une semaine sur deux. Pour une femme, je trouvais que c'était bien. Mais le travail ne m'a pas plu. J'ai eu la petite et après j'ai postulé dans un service d'enquête et voilà* ».

Cependant, si l'écartement lors de la grossesse semble une règle dans le milieu, toutes les policières ne changent pas nécessairement de service à la naissance de leur enfant pour exercer une fonction nécessitant moins de disponibilité professionnelle et permettant une meilleure articulation entre travail et famille ou, du moins, une présence plus importante dans la sphère familiale. Par exemple, Marie (intervention, seule, 1 enfant) ne veut pas quitter l'intervention malgré les horaires contraignants (6h-14h ; 14h-22h ; 22h-6h). Ceux-ci compliquent sa vie de famille et les rapports avec son fils, mais elle préfère trouver une solution alternative (baby-sitter, conciliation de ses horaires atypiques avec la garde alternée de son fils). « *C'est vrai que je dois apprendre à me débrouiller et lui aussi. [...] De toute façon, travailler il faut travailler. Se sentir bien et être contente de travailler* »¹¹².

A travers les distinctions des motivations à l'entrée professionnelle et des parcours une fois engagé dans la profession se dessine une différence dans la manière d'être policier. Certains facteurs tels que l'ancienneté, le sexe ou encore le service dans lequel exerce le policier peuvent avoir une incidence sur le parcours policier ou la motivation et influencer par là-même la manière dont est envisagée et gérée l'articulation travail/hors-travail. Il reste cependant difficile d'établir, à partir de ces facteurs, un modèle général et d'attester d'une incidence notamment en raison de leur possible relation les uns aux autres. Prenant dès lors distance par rapport à ces facteurs que sont le sexe ou l'ancienneté, nous choisissons de porter notre attention sur des éléments plus abstraits de la profession à savoir la satisfaction retirée à son exercice, le type d'engagement dans le métier ou le sens qui lui est accordé. Ces éléments nous permettent en effet de dégager des logiques de comportement

¹¹² C'est également le cas de Marine, rencontrée durant le stage d'observation, actante dans le service intervention, mère d'un jeune garçon. Elle accepte les horaires atypiques et bénéficie du soutien de sa belle famille (son mari est également policier en intervention) pour garder son fils lors de ses services de nuit.

professionnel policier, elles-mêmes susceptibles d'avoir un effet sur le vécu de l'ATF dans le monde policier.

III/ Une différenciation dans le rapport à la profession de policier

Dans le prolongement des premières différenciations au sein du groupe professionnel relevées ci-contre, nous souhaitons observer les positionnements policiers sur deux dimensions : la satisfaction vis-à-vis de la profession et l'investissement professionnel ou la manière dont est conçu leur engagement. C'est la compréhension de la relation des individus non pas seulement avec leur travail (entendu comme les tâches au quotidien) mais bien aussi avec leur profession et leur statut de policier qui est visée. Concernant la satisfaction des policiers vis-à-vis des différents aspects de leur travail, plusieurs indicateurs peuvent être pris en considération tels que l'épanouissement, la congruence entre les aspirations et le vécu professionnels, la fierté d'appartenance à la profession, etc. Concernant l'investissement dans le travail, le questionnaire comptait une batterie de questions reprises sous l'intitulé « *expérience et conception de l'engagement professionnel* ».

1. La satisfaction par rapport à leur profession

Les policiers sont-ils satisfaits par l'exercice de cette profession ? Les réponses à cette première question indiquent que la majorité des policiers s'estiment satisfaits dans leur travail (79% sont « d'accord ») dont près d'un quart se positionne sur la modalité « tout à fait d'accord »).

Tableau 50. Distribution des policiers enquêtés par rapport à la proposition « Mon travail me procure une grande satisfaction » (N = 282 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	10	3,5%
Plutôt pas d'accord	50	17,7%
Plutôt d'accord	157	55,7%
Tout à fait d'accord	65	23%
Total	282	100%

A cette satisfaction s'ajoute une certaine adéquation entre le choix professionnel et son exercice au quotidien. Les policiers sont en effet 32,4% à être « tout à fait d'accord » avec la proposition « *le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire* » et 45% « plutôt d'accord ».

Tableau 51. Distribution des policiers par rapport à la proposition « Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire » (N = 284 et %)

	Effectif	%
Pas du tout d'accord	17	6%
Plutôt pas d'accord	47	16,5%
Plutôt d'accord	128	45,1%
Tout à fait d'accord	92	32,4%
Total	284	100%

Enfin, à la question relative à la fierté par rapport à l'exercice de la profession, plus de 90% des policiers répondent qu'ils sont fiers d'exercer la profession de policier.

Tableau 52. Distribution des policiers par rapport à la proposition « Je suis fier d'exercer la profession de policier » (N = 282 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	5	1,8%
Plutôt pas d'accord	21	7,4%
Plutôt d'accord	105	37,2%
Tout à fait d'accord	151	53,5%
Total	282	100%

Ces premiers tableaux présentant la distribution des positionnements des policiers de notre échantillon révèlent un choix pour la police pesé et posé au départ ainsi qu'une satisfaction éprouvée pour le métier. Nous avons alors souhaité mettre en relation ces éléments avec des caractéristiques individuelles : les positions par rapport à la fierté, à la satisfaction, à la concordance avec la motivation de départ sont-ils en lien avec l'âge, le sexe ou la fonction du policier ? Peu concluants au niveau des tests statistiques (χ^2 pas ou peu significatif), soulignons néanmoins le fait que par rapport à la proposition « *le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire* », la distribution indique que les policiers en intervention sont dans une large majorité d'accord (81,1%) alors que les policiers en quartier sont moins nombreux sur cette modalité (66,7%).

Tableau 53. Distribution des policiers sur la proposition « Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire », selon le secteur d'activité principal (N = 243 et %)

		Secteur d'activité principale				Total
		Intervention	Travail de quartier	Recherche et enquête locale	Autre	
Pas d'accord	Effectif	21	18	2	12	53
	% SA	18,9%	33,3%	7,4%	23,5%	21,8%
D'accord	Effectif	90	36	25	39	190
	% SA	81,1%	66,7%	92,6%	76,5%	78,2%
Total	Effectif	111	54	27	51	243
	% total	45,7%	22,2%	11,1%	21%	100%

$\chi^2 = 8,121$; sign. = .044

Mais de manière générale et sur base de notre enquête, nous pouvons livrer une première conclusion : indépendamment du sexe, de l'âge ou de la fonction exercée au sein de la police, une conversion au métier de policier réussie et positive semble transparaître. La majorité des policiers ayant répondu à notre enquête voulaient vraiment exercer ce métier et ce dernier répond à leurs attentes. L'analyse de propositions renvoyant à l'engagement professionnel des policiers montre par ailleurs que ces derniers s'investissent beaucoup dans leur travail qui tient une place importante dans leur vie. Sans pour autant rapporter une spécificité de la profession policière, cet investissement est néanmoins intéressant à relever.

2. Un investissement dans le travail important

Les policiers sont près de 94% à considérer qu'ils s'investissent beaucoup dans leur travail. Cet indicateur nous offre une première estimation mais il ne suffit pas.

Tableau 54. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Je m'investis beaucoup dans mon travail », (N = 283 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	1	0,4%
Plutôt pas d'accord	16	5,7%
Plutôt d'accord	173	61,1%
Tout à fait d'accord	93	32,9%
Total	283	100%

Rappelons que dans ce milieu professionnel, la norme du temps plein est largement de rigueur. Presque la totalité des policiers ayant répondu à notre enquête travaillent à temps plein : 98,6% contre à peine 1,4% (trois femmes sur les quatre individus que ce pourcentage représente) travaillant à 4/5^{ème} temps. D'ailleurs, à la question « *avez-vous réduit votre temps de travail ?* », les policiers sont 97,2% à répondre par la négative. Parmi les individus ayant répondu positivement (8 en tout), sept sont des femmes. La possibilité de travail à temps partiel leur est offerte mais ils n'en font pas usage ; certains ne savent par ailleurs même pas si cela existe.

L'analyse quantitative nous révèle également qu'en termes de temps consacré au travail, il n'est pas rare d'assister à certains débordements chez les policiers. Sans que cela ne prenne une proportion démesurée, nous observons ainsi que près de 40% des policiers ayant participé à l'enquête rentrent souvent plus tard que prévu du travail (regroupement des modalités). De même, nous avons vu dans le chapitre précédent qu'ils sont 42% à estimer qu'il leur arrive de se rendre disponibles pour le travail lorsque cela n'est pas prévu.

Tableau 55. Distribution des policiers sur la proposition « Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu », (N = 281 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	38	13,5%
Plutôt pas d'accord	130	46,3%
Plutôt d'accord	88	31,3%
Tout à fait d'accord	25	8,9%
Total	281	100%

Rentrer plus tard ou dégager du temps pour le travail semble ainsi être des faits « courants » dans la profession policière. Ces observations sont cependant à relativiser ou du moins à mettre en relation avec la fonction exercée au sein de la police. Ainsi nous avons pu constater que parmi les policiers « tout à fait d'accord » avec la première proposition, 13% sont des policiers en intervention contre 1,9% en quartier (voir Annexes, tableau 8a, p 14).

Mais la présence d'une norme de la disponibilité dans le monde professionnel policier et dans son mode d'organisation informel (comme mise en avant précédemment) peut également s'accompagner d'une forme de culpabilité par rapport au travail, lorsqu'une tâche n'est pas terminée. C'est du moins le cas pour 23% des policiers répondants (Annexes page 15, tableau 9a). Remarquons également que si les policiers décident de se rendre disponibles pour le travail et/ou de retarder l'heure de retour à la maison après le travail, ils ne le font pas uniquement par souci professionnel – entendu comme l'exécution des tâches prescrites – mais aussi pour une question de solidarité, d'entraide (nous avons également fait remarquer auparavant que près de 75% des policiers de l'échantillon se disent prêts à faire des heures supplémentaires pour aider un collègue et la moitié à être prêts au même « sacrifice » pour l'organisation).

Tableau 56. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires pour... », (N = 283 et %)

	Faire des heures supplémentaires			
	Pour aider un collègue		Pour l'organisation	
Jamais ou exceptionnellement	4	1,4%	14	4,9%
S'il le faut	68	24%	119	42%
Tout à fait, sans problème	211	74,6%	150	53%
Total	283	100%	283	100%

Nous constatons alors que si « l'engouement » diminue lorsqu'il s'agit de l'organisation, il n'écluse pas cette première observation : plusieurs policiers s'investissent de telle sorte qu'ils sont prêts à faire des heures supplémentaires, à retarder leur retour à la maison, à se rendre disponibles si le travail l'exige. Cet investissement laisse émerger l'idée d'un sens de l'engagement policier fort pour leur profession.

3. Construction d'une typologie des rapports à la profession de policier

Par « rapport à la profession de policier » nous entendons à la fois le parcours de l'individu, les raisons qui l'ont mené à choisir cette profession, les objectifs qu'il se fixe par rapport à cette dernière, le rôle social qu'il pense avoir à travers son activité professionnelle et la satisfaction qu'il en retire. Nous comprenons en outre conjointement activité professionnelle, travail et emploi¹¹³. Nous proposons dès lors une analyse des « rapports à la profession » systématique, basée sur des éléments empiriques. Faisant appel à une analyse quantitative en nous concentrant sur les variables issues de l'enquête par questionnaire, nous tentons de créer une variable représentant une typologie des rapports à la profession de policier observés dans notre matériau.

Dans un premier temps nous cherchons dans notre base de données les variables ou items relevant des deux dimensions que sont la satisfaction et l'investissement professionnel et permettant de caractériser chacune. Il s'agit de construire nos deux indicateurs. La pertinence sociologique de notre regroupement de variables peut dès lors sembler de mise (nous considérons en effet que les items pris en compte permettent d'appréhender une même entité sous-jacente ; que les variables renvoient bien à la même dimension) mais il convient d'en évaluer la pertinence statistique. L'évaluation de la fiabilité de nos indicateurs peut s'effectuer à travers une analyse en composantes principales. Définie par le *Dictionary of statistics and methodology* comme étant « un ensemble de méthodes permettant de procéder à des transformations linéaires d'un grand nombre de variables intercorrélées de manière à obtenir un nombre relativement limité de composantes non corrélées [...] et facilitant l'analyse en regroupant les données en des ensembles plus petits et en permettant d'éliminer les problèmes de multicolinéarité entre les variables » (Vogt, 1993 :177)¹¹⁴, l'ACP permet également de vérifier l'intérêt de réunir un ensemble de variables sous un même indicateur en mettant en évidence et en distinguant les relations entre les variables qui composent les indicateurs. En regroupant les variables, l'ACP effectue également une réduction de l'information et du nombre de variables (ou items) à considérer – donnant ainsi une mesure plus fiable. Sans retracer toutes les étapes de nos analyses en composantes principales, signalons que cette méthode nous permet de regrouper les variables correspondant aux indicateurs « satisfaction des policiers par rapport à leur profession » et « représentation de la profession »¹¹⁵ (regroupant la dimension de l'investissement). Voici les indicateurs et les variables qui les composent :

¹¹³ La profession étant également à entendre comme l'activité économique, rémunérée, il nous est difficile de considérer indépendamment dans les discours ce qui est spécifiquement relatif à la police et ce qui est plus généralement imputable à une activité rémunératrice.

¹¹⁴ <http://www.uqtr.ca/cours/srp-6020/acp/acp.pdf>

¹¹⁵ Ce dernier indicateur comporte deux dimensions temporelles ; le passé et le présent.

➔ *La manière dont les policiers se représentent leur profession*, avec pour indices similaires

1. Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier
2. J'ai choisi cette profession car je voulais vraiment pratiquer ce métier
3. J'ai choisi cette formation de policier car je pensais que cela me donnerait des garanties d'emploi
4. Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie
5. Je m'investis beaucoup dans mon travail

➔ *La satisfaction des policiers par rapport à leur profession*, construit à partir des items suivants :

1. Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire
2. Mon travail me procure une grande satisfaction
3. Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille
4. Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation
5. Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail
6. Assez souvent j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller travailler

Afin de s'assurer de la pertinence de l'association de ces variables pour un même indicateur, nous utilisons l'alpha de Cronbach. Ce dernier nous permet d'évaluer l'homogénéité ou la cohérence interne de l'indicateur composé par les variables. Pour s'assurer de la pertinence de ce coefficient, il convient également de vérifier la formulation des items, l'échelle des réponses et le codage des modalités afin d'inverser si besoin les scores attribués aux modalités de certains items¹¹⁶. On considère que l'indicateur a un degré d'homogénéité d'autant plus élevé que la valeur de l'alpha de Cronbach est proche de 1 (l'alpha de Cronbach augmente quand la force de corrélation entre les items pris en compte augmente). Il y a débat dans la littérature statistique concernant le score à partir duquel on peut considérer que la cohérence interne de l'indice est satisfaisante (Nunnally, 1967 ; Streiner & Norman, 1991 ; Moss *et al.*, 1998 ; Cramer, 2003). Il est cependant généralement accepté qu'un score de 0.7 indique une consistance interne acceptable (entre 0.5 et 0.7 les valeurs sont dites limites). Considérant dans notre cas qu'il s'agit davantage d'une étape exploratoire visant à faire ressortir les grandes tendances et faisant appel à la subjectivité des répondants, nous estimons qu'un alpha de Cronbach se situant entre 0.7 et 0.9 est idéal mais 0.6 acceptable.

A partir de l'analyse d'un tableau de corrélations entre les items considérés, l'ACP extrait des composantes principales¹¹⁷ qui synthétisent la structuration des réponses et permettent de résumer l'information. La première composante ou dimension est celle qui rend compte

¹¹⁶ Suggérant un score élevé pour une représentation positive et pour une satisfaction professionnelle, les items relatant une logique différente seront recodés (et précédés de REC dans les tableaux afin de les identifier). Ce recodage concerne notamment les variables « *je voulais vraiment pratiquer ce métier* » ou « *si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille* », etc.

¹¹⁷ Pour définir le nombre de composantes à retenir, nous utilisons le critère de Kaiser selon lequel les composantes doivent avoir une valeur propre (eigenvalue) supérieure à 1 (Cramer D., 2003 : 19).

de la variance la plus importante du phénomène. L'ACP nous permet également de mettre en évidence les dimensions qui organisent les relations entre les variables. Afin d'isoler de façon pertinente les dimensions dégagées, nous recourons à la technique de la rotation varimax. Après rotation, nous examinons le contenu des composantes et tentons de leur donner un sens afin de dégager les dimensions sociologiques de l'indice.

Concernant notre premier indicateur, « *La manière dont les policiers se représentent leur profession* », l'ACP¹¹⁸ fait état des résultats suivants :

Tableau 57. ACP_ Matrice des corrélations

	1	2	3	4	5
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi (1)	1,000				
REC_ Je voulais vraiment pratiquer ce métier (2)	,766	1,000			
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier (3)	,175	,300	1,000		
Je m'investis beaucoup dans mon travail (4)	,208	,264	,393	1,000	
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie (5)	,173	,148	,166	,366	1,000

L'analyse en composantes principales fait ressortir que l'extraction de deux composantes principales permet de rendre compte de 68% de la variance de la manière dont les policiers se représentent leur profession. La première composante permet d'expliquer environ 44,5% de variance totale des variables alors que la deuxième composante ajoute 23,5% à cette variance. Au total donc, notre ACP permet d'expliquer 68% de la variance présente dans nos données à l'aide de deux composantes. La variance cumulée (68%) permet également d'évaluer si la réduction des 5 variables à deux composantes permet de conserver l'essentiel du phénomène mesuré par les 5 variables de départ (Prim & Darpy, 2001). Pour ce qui nous concerne, nous considérons que c'est le cas. Nous réduisons ainsi les données de cinq variables à deux composantes tout en réussissant à rendre compte de près de 70% de la variance initiale.

Tableau 58. ACP_ Total de la variance expliquée

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,225	44,509	44,509
2	1,178	23,565	68,074

¹¹⁸ La mesure de fiabilité (Alpha de Cronbach) effectuée sur ces cinq variables suggère que le modèle proposé est fiable, Alpha de Cronbach de 0.644.

Une autre question réside dans la prise en compte des variables de départ par les variables extraites. Autrement dit, quelle est la qualité de représentation ? Le tableau suivant offre une réponse et montre que près de 89% de la variable « je voulais vraiment pratiquer ce métier » est prise en compte par l'une des composantes extraites, mais qu'en revanche la variable « je suis fier(e) d'exercer la profession de policier » est mal représentée (seuls 46% de la variance de la variable sont pris en compte).

Tableau 59. ACP_ La qualité de représentation

	Initial	Extraction
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier	1,000	,459
REC_Je voulais vraiment pratiquer ce métier	1,000	,886
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi	1,000	,874
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	1,000	,497
Je m'investis beaucoup dans mon travail	1,000	,688

Observons à présent à quelles variables correspondent ces composantes à l'aide de la matrice des composants après rotation varimax :

Tableau 60. ACP_ Matrice des composantes après rotation (VARIMAX)

	Composantes	
	1	2
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi	,929	,102
Je voulais vraiment pratiquer ce métier (recodé)	,924	,182
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier	,207	,645
Je m'investis beaucoup dans mon travail	,131	,819
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	,020	,705

La première composante renvoie aux variables

- « J'ai choisi cette formation de policier car je pensais que cela me donnerait des garanties d'emploi »
- « J'ai choisi cette formation car je voulais vraiment pratiquer ce métier »

La deuxième composante renvoie aux variables

- « Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier »
- « Je m'investis beaucoup dans mon travail »
- « Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie »

La matrice des composantes nous permet de nommer les dimensions extraites en étudiant les coefficients de saturation de chacune des variables par rapport aux dimensions. Nous constatons ainsi que la première dimension fait référence au passé (au choix professionnel, à l'entrée dans le métier). La deuxième dimension fait quant à elle référence à une

représentation de la profession de policier au quotidien, aujourd'hui, à la motivation dans l'exercice de la profession (une fierté, un centre d'intérêt, une source d'investissement). La pertinence de l'indicateur « *représentation de leur profession* » établie, il sera utilisé dans la construction typologique des rapports à la profession de policier.

Concernant notre deuxième indicateur « *La satisfaction des policiers par rapport à leur profession* », l'analyse en composantes principales fait état des résultats suivants :

Construit à partir des six variables (nous inversons les échelles des variables 3, 5 et 6 pour établir une logique des scores¹¹⁹), cet indicateur peut être considéré comme fiable d'après la statistique de Cronbach (le coefficient est égal à 0.785) :

1. « Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire »
2. « Mon travail me procure une grande satisfaction »
3. « Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille »
4. « Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation »
5. « Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail »
- 6 « Assez souvent j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller travailler »

Par ailleurs, une seule composante est extraite du modèle, expliquant près de 50% de la variance reprenant chacune des variables :

Tableau 61. ACP_ Matrice des composantes

	Composante
	1
Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire	,693
Mon travail me procure une grande satisfaction	,845
Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation	,590
REC_Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille	,738
REC_Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail	,669
REC_Asez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail	,664

La pertinence de l'indicateur « *satisfaction professionnelle* » établie, il sera lui aussi utilisé dans la construction typologique des rapports à la profession de policier.

Nos indicateurs du « rapport à la profession de policier » arrêtés, nous procédons à une dernière analyse en composantes principales en intégrant toutes les variables retenues (au nombre de 11)¹²⁰. Cette opération nous permet dans un premier temps de vérifier une fois de plus la pertinence de nos indicateurs :

L'Alpha de Cronbach de 0,8 signale une cohérence interne du modèle. Le tableau de la qualité de représentation ou « *comunalités* » montre également que toutes les variables ont

¹¹⁹ La valeur 4 renvoie alors aux réponses représentant la plus grande satisfaction dans le travail.

¹²⁰ L'opération sur SPSS correspond à l'analyse factorielle.

leur place dans ce modèle, 0,426 étant le score le plus faible pour la variable « Je passerais volontiers le reste de ma vie dans l'organisation ».

Tableau 62. ACP_ La qualité de représentation

	Initial	Extraction
Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire	1,000	,630
Mon travail me procure une grande satisfaction	1,000	,736
Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation	1,000	,426
REC_Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille	1,000	,547
REC_Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail	1,000	,464
REC_Asez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail	1,000	,516
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier	1,000	,517
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi	1,000	,847
REC_Je voulais vraiment pratiquer ce métier	1,000	,875
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	1,000	,736
Je m'investis beaucoup dans mon travail	1,000	,620

Le tableau reprenant la variance totale expliquée montre que trois composantes peuvent être retenues (valeur propre supérieure à 1), rendant compte respectivement de 35,5%, 17% et 10,5% de la variance totale. La variance cumulée est de 63%. Ces composantes se rapportent alors à notre indicateur de la « satisfaction des policiers par rapport à leur profession » (composante 1), ainsi qu'aux dimensions du passé – choix professionnel ou manière dont les policiers se représentaient leur profession à l'entrée – (composante 2) et du présent – manière dont les policiers se représentent leur profession au quotidien, aujourd'hui – (composante 3).

La répartition des variables est donc la même, mis à part pour la variable « je suis fier(e) d'exercer la profession de policier » qui semble se rapporter davantage à la « satisfaction par rapport à la profession » qu'à la manière dont les policiers se représentent cette dernière :

Tableau 63. ACP_ Matrice des composantes après rotation (Varimax)

	Composantes		
	1	2	3
Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire	,554	,470	,319
Mon travail me procure une grande satisfaction	,814	,067	,262
Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation	,643	-,093	-,067
REC_Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille	,729	,119	,029
REC_Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail	,578	,104	,346
REC_Asez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail	,710	,030	-,103
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier	,537	,218	,425
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi	-,029	,915	,097
REC_Je voulais vraiment pratiquer ce métier	,103	,921	,127
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	-,145	,038	,844
Je m'investis beaucoup dans mon travail	,239	,206	,722

Cette analyse en composantes principales nous permet de créer trois « nouvelles » variables (nommées FAC 1_1 ; FAC 2_1 et FAC 3_1) reprises pour effectuer une analyse classificatoire ou Cluster Analysis sur SPSS afin de déterminer le nombre de classes à retenir et donc le nombre de types de rapport à la profession de policier que nous pouvons compter. La méthode par agglomération est privilégiée ; le nombre de classes à déterminer se base sur la mesure de la distance moyenne entre les groupes. « Il existe plusieurs façons d'opérationnaliser cette mesure, mais la plus populaire tient compte de la distance moyenne entre les groupes (« average linkage between groups »). [...] Les autres façons de mesurer la distance intergroupes considèrent les voisins les plus proches, les voisins les plus éloignés, etc. »¹²¹. Nous estimons alors que le nombre de clusters ou classes à retenir est au nombre de 4. En effet, partant des dernières étapes nous constatons que la différence entre les coefficients est significative pour les quatre dernières classes ; après quoi les distances deviennent moins importantes.

¹²¹ L'analyse typologique : <http://www.uqtr.quebec.ca/cours/srp-6020/typologique/typologique.htm>

Tableau 64. Cluster analysis_ Agglomération Schedule

Cluster C-W Cluster Analysis - 88 Clustered Clusters							
Stage		Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
		Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1		265	269	,000	0	0	3
2		197	268	,000	0	0	12
3		20	265	,000	0	1	4
4-254		...	...	...	...	...	...
(6)	255	5	7	233,497	242	253	259
(5)	256	3	19	262,522	254	250	260
(4)	257	1	2	303,421	247	251	258
(3)	258	1	27	422,123	257	252	259
(2)	259	1	5	556,012	258	255	260
(1)	260	1	3	780,000	259	256	0

Voici enfin la distribution de fréquences de la variable créée et représentant les 4 types de rapports à la profession de policier. Parmi les policiers de notre échantillon, 36% appartiennent au type 1, ils sont 21,5% à appartenir au type 2, environ 23% à relever du type 3 et près de 11% à figurer dans le type 4. Mais à quoi renvoient ces types de rapport à la profession de policier ?

Tableau 65. Fréquences de la variable WARD ou type de rapports professionnels

	Fréquences	%	% valides
1	103	36,3%	39,5%
2	61	21,5%	23,4%
3	66	23,2%	25,3%
4	31	10,9%	11,9%
Total	261	91,9%	100%
Manquants	23	8,1%	
Total	284	100%	

4. Quatre types de rapport à la profession de policier

Revenant sur les variables ayant servi à la construction de nos indices ainsi que sur d'autres variables destinées à mesurer l'investissement professionnel, le degré d'engagement pour l'organisation en question ou encore la motivation, nous dégagons le profil des quatre rapports à la profession extraits de l'analyse classificatoire. Voici un tableau regroupant les caractéristiques majeures de ces types :

Tableau 66. Tableau illustrant les quatre types de rapport à la profession de policier¹²²

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
N et %	N=103 39,50%	N=61 23,40%	N=66 25,30%	N=31 11,90%
Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire	55,3% TàF d'accord	44,3% D'accord	56,1% D'accord	41,9% Pas d'accord
Mon travail me procure une grande satisfaction	37,9% TàF d'accord	16,4% TàF d'accord	19,7% TàF d'accord	61,3% Pas d'accord
Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation	36,9% TàF d'accord	29,5% TàF d'accord	31,8% TàF d'accord	41,9% Pas d'accord
Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille*	76,7% Pas d'accord	59% Pas d'accord	74,2% Pas d'accord	83,9% D'accord
Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail*	79,6% Pas d'accord	50,8% Pas d'accord	51,5% D'accord	90,3% D'accord
Assez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail	47,6% Pas d'accord	49,2% Pas d'accord	60,6% Pas d'accord	41,9% D'accord
Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier	80,6% TàF d'accord	59,0% D'accord	45,5% TàF d'accord	48,4% D'accord
Je pensais que la profession me donnerait des garanties d'emploi	0%	78,7%	0,0%	0,0%
Je voulais vraiment pratiquer ce métier	99,0%	0,0%	100,0%	64,5%
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	90,3% TàF d'accord	65,6% D'accord	81,8% D'accord	64,5% TàF d'accord
Je m'investis beaucoup dans mon travail	66,0% TàF d'accord	72,1% D'accord	87,9% D'accord	71,0% D'accord

*Modalités « Pas du tout d'accord » et « plutôt pas d'accord » regroupées ainsi que « Tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ».

La classe ou le type 1 renvoie aux policiers ayant choisi cette profession car ils voulaient vraiment pratiquer ce métier. Entrés par vocation, ils sont aujourd'hui encore fiers d'être policiers. Ils s'investissent beaucoup et admettent que la profession prend une place importante dans leur vie. Pour eux, c'est un parcours cohérent puisqu'ils estiment que le métier correspond à ce qu'ils ont toujours voulu faire et leur procure une grande satisfaction. La moitié d'entre eux ne quitterait pas l'organisation pour laquelle ils travaillent – ils y resteraient même le reste de leur vie professionnelle –, ils sont également majoritaires à avoir envie d'aller travailler plutôt que de rester à la maison. Enfin, plus de la moitié d'entre eux accepterait « tout à fait, sans problème » de se rendre disponibles pour le travail lorsque ce n'est pas prévu. En résumé, le type 1 renvoie aux *policiers largement investis dans leur profession et largement satisfaits*.

La classe ou le type 2 correspond aux policiers entrés dans la profession pour des raisons pragmatiques (ils pensaient que cela leur donnerait une garantie d'emploi). Aujourd'hui, ils se disent assez fiers d'être policiers et assez investis dans leur travail qui prend une place relativement importante dans leur vie – même si ils le sont bien moins que les policiers du

¹²² Les tableaux présentant l'ensemble des données se trouvent en annexes pages 15-18.

type précédent. Cependant, nous percevons (à travers l'usage des modalités plus nuancées ; « d'accord » préférée à « tout à fait d'accord ») une modération dans leur motivation. Sur le plan de la satisfaction, nous sommes face à des policiers qui font preuve d'une certaine réserve : pour un certain nombre d'entre eux, cette profession ne correspond pas vraiment à ce qu'ils voulaient faire et ils s'épanouissent davantage dans d'autres activités. Ils seraient ainsi susceptibles de quitter l'organisation s'ils en avaient les moyens et d'arrêter de travailler s'ils n'avaient plus besoin d'argent. En résumé, le type 2 renvoie aux policiers pragmatiques, qui s'investissent avec modération dans leur profession mais le font néanmoins. Ils ne détestent pas leur métier mais ils n'éprouvent pas une satisfaction aussi importante que les policiers relevant du type 1 et sont nombreux à estimer qu'ils s'épanouissent dans d'autres activités. Ce sont les *policiers pragmatiques, modérés et relativement satisfaits*.

La classe ou le type 3 correspond aux policiers entrés dans la profession par vocation mais qui aujourd'hui tempèrent leur investissement, leur motivation et leur satisfaction au quotidien. Les policiers de ce groupe sont en effet moins nombreux que ceux du type 1 à se prononcer en faveur des modalités « tout à fait d'accord » dans leurs réponses. Ils restent cependant « plutôt d'accord » avec le fait que la profession prend une grande place dans leur vie, « plutôt d'accord » avec le fait qu'ils s'investissent beaucoup dans leur activité professionnelle, « plutôt d'accord » pour dire que leur travail leur procure une grande satisfaction, « plutôt d'accord » pour dire que cela correspond à ce qu'ils ont toujours voulu faire mais aussi « plutôt d'accord » avec l'idée qu'ils s'épanouissent davantage dans d'autres activités qu'au travail. En résumé, nous pouvons dire que cette 3^{ème} classe regroupe les policiers entrés dans la police par vocation, mais entretenant aujourd'hui un rapport plutôt pragmatique/positif à leur travail. Il s'agit de *policiers idéalistes ou vocationnels, modérés mais qui restent satisfaits, relativement investis*.

La classe ou le type 4 renvoie enfin aux policiers qui ont choisi cette profession parce qu'ils voulaient pratiquer ce métier (pour 64,5%) ou pour d'autres raisons (35,5%). Ils estiment par ailleurs qu'ils s'investissent beaucoup dans leur profession (71% plutôt d'accord) et que cette dernière prend une grande place dans leur vie (64,5% tout à fait d'accord). À côté de cet investissement dans leur travail, les policiers regroupés dans ce type 4 sont près de 65% à s'estimer en désaccord avec la proposition selon laquelle le métier correspond à ce qu'ils ont toujours voulu faire et près de 90% à ne pas être d'accord avec l'idée que leur travail leur procure une grande satisfaction. Ils sont majoritaires à estimer qu'ils quitteraient l'organisation si une possibilité se présentait, qu'ils resteraient volontiers à la maison au lieu d'aller travailler, qu'ils ne resteraient pas dans l'organisation le reste de leur vie professionnelle, qu'ils arrêteraient volontiers de travailler s'ils n'avaient plus besoin d'argent, qu'ils s'épanouissent dans d'autres activités, etc. En résumé, ce sont les *policiers devenus pragmatiques et insatisfaits. Ils restent investis, travaillent et considèrent que leur activité prend une grande place mais sont insatisfaits*.

Plus difficilement dissociables, les policiers ayant un rapport à la profession de type 2 et 3 peuvent s'apparenter aux policiers « en retrait » dont fait état Monjardet : ceux entrés à la police pour le salaire et qui n'avaient pas de motivation pour le travail policier (et qui n'en ont pas trouvé dans leur expérience pratique), ou ceux qui valorisaient la tâche policière, avaient de fortes attentes, énonçaient une vocation dans le travail et qui dans la pratique ont découvert une réalité plus prosaïque (Monjardet, 1996 : 215). Cet auteur livre une description comportementale de ces policiers : « les actions qui me sont imposées sont impénétrables, dénuées de sens, je limite mon activité et mon investissement dans celles-ci au minimum qui assure mon maintien dans l'emploi. Exécutant, je me borne à exécuter ; on ne m'explique pas, je ne cherche pas à comprendre ; je ne discerne pas les raisons, j'applique sans discernement » (Monjardet, 1996 : 215).

Cette typologie est une déformation de la réalité, elle grossit et idéalise les traits fondamentaux. Elle offre néanmoins une certaine grille de lecture et nous permet de repérer sous formes empiriques des rapports à la profession de policier possibles afin de les analyser dans la suite, en considérant la problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Nous considérons à ce stade que nous sommes face à des policiers entretenant quatre rapports à la profession différents. D'une manière simplifiée disons que nous observons les policiers très investis et très satisfaits (type 1) ; les policiers pragmatiques et modérés (type 2) ; les policiers modérés et satisfaits (type 3) et enfin, les policiers insatisfaits (type 4).

La manière d'être policier, le rapport entretenu avec sa profession a-t-il une incidence sur la manière d'être sur la sphère privée, sur la gestion de l'articulation vie professionnelle/vie familiale ? C'est à ces questions que nous tentons de répondre dans le point qui suit afin de développer notre compréhension de la gestion de la question de la conciliation des sphères pour les membres du groupe professionnel policier.

IV/ Rapports à la profession de policier et problématique de l'articulation des sphères ; quelle incidence ?

La construction de cette typologie, si elle visait à offrir une meilleure compréhension des profils policiers – tout en ayant bien conscience qu'il s'agit d'une simplification de la réalité – se destinait également à une analyse plus fine de la relation entre l'appartenance au groupe professionnel policier et l'articulation travail/famille. Pour ce faire, nous confrontons cette typologie avec nos données relatives à la conciliation des sphères. Il s'agit en effet d'évaluer l'implication du type de rapport à la profession policière sur la manière de gérer et vivre l'articulation travail/famille – tout en tenant compte du fait que d'autres paramètres influencent les comportements. La manière d'envisager sa profession (ou le rapport que le policier entretient à cette dernière) a-t-il une incidence sur les perceptions de

L'articulation travail/famille ? Ou sur la manière de gérer cette problématique ? Les policiers vocationnels investis dans leur travail et satisfaits ont-ils plus de difficultés à concilier travail et famille ? Les policiers pragmatiques, faisant preuve de modération dans leur investissement arrivent-ils plus facilement à faire la part des choses entre leur vie au travail et leur vie familiale ? Afin de répondre à ces questions nous avons dégagé deux dimensions renvoyant à l'ATF : les épanchements temporels – ou le phénomène de porosité – et les tensions mentales entre travail et famille. Afin de représenter l'éventuelle association entre nos variables, nous avons procédé par tris croisés en opérant un test de significativité sur les fréquences.

1. Articulation ou épanchements temporels

Comme le montre Tremblay et Genin (2009) en s'inspirant de Campbell-Clark, les individus peuvent développer deux types de stratégies d'articulation des sphères et des engagements sociaux : la segmentation (frontières clairement établies entre les sphères) et l'intégration (frontières flexibles et perméables) (Tremblay & Genin, 2009 : 4). S'intéressant à cette question dans le cadre de sa thèse de doctorat, David Laloy préfère l'emploi du terme d'épanchement pour traduire les différents phénomènes temporels observés. Selon lui, ce terme « traduit bien à la fois l'idée d'extension d'une activité dans des temps qui ne lui étaient pas dédiés initialement et de son infiltration dans des espaces qui ne lui sont pas consacrés habituellement » (Laloy, 2010 :91). Les phénomènes d'épanchement temporel auxquels peuvent être confrontés les policiers renvoient au débordement du temps de travail sur le temps hors-travail ou inversement (heures supplémentaires, quitter plus tôt pour raisons familiales, etc.), ou au phénomène de porosité entre les scènes privée et professionnelle. Cette interférence entre scènes peut en effet engendrer des tensions d'organisation, notamment en ce qui concerne la question de la disponibilité mentale. Les variables se rapportant à cette dimension sont¹²³ :

- Accepteriez-vous de vous rendre disponible pour le travail lorsque ce n'est pas prévu ?
- Accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale ?
- Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu
- Il m'arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail
- Accepteriez-vous de quitter le travail à la fin de l'horaire prévu alors qu'il reste des situations à gérer ?

¹²³ D'autres variables étaient initialement prises en compte mais le Chi² ne révélant pas d'association avec la variable « typologie », nous choisissons de ne pas les présenter. Il s'agissait notamment de la variable « Accepteriez-vous d'être joignable par le travail pendant les jours de congé en dehors des horaires de travail, en dehors des gardes »

Tableau 67. Distribution des répondants sur la proposition « Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) (Chi² = .001)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas d'accord	Effectif	47	46	45	15	153
	% Types	46,5%	75,4%	69,2%	48,4%	59,3%
D'accord	Effectif	54	15	20	16	105
	% Types	53,5%	24,6%	30,8%	51,6%	40,7%
Total	Effectif	101	61	65	31	258
	% Total	39,1%	23,6%	25,2%	12%	100%

Les policiers étant les plus investis et les plus satisfaits par leur profession sont également les plus nombreux à être d'accord avec cette proposition (ils sont en effet près de 54%). Mais les policiers entretenant un rapport à la profession de type 4 – à savoir ceux qui ne savent plus vraiment pourquoi ils ont choisi cette profession et qui aujourd'hui sont plutôt insatisfaits – sont également majoritairement « d'accord » avec la proposition (ils sont eux près de 52%). On constate enfin que les policiers plus modérés dans leur investissement professionnel (type 2 et type 3) sont quant à eux largement représentés sur la position « pas d'accord ». Ils sont en effet respectivement 75,4% et 69,2%.

Tableau 68. Distribution sur « Il m'arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) (Chi² = .000)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas d'accord	Effectif	63	48	50	12	173
	% Types	62,4%	78,7%	76,9%	38,7%	67,1%
D'accord	Effectif	38	13	15	19	85
	% Types	37,6%	21,3%	23,1%	61,3%	32,9%
Total	Effectif	101	61	65	31	258
	% Total	39,1%	23,6%	25,2%	12%	100%

De la même manière que précédemment, les policiers de type très investis et très satisfaits par leur profession (type 1) ainsi que ceux de type 4 (les policiers insatisfaits), sont proportionnellement les plus nombreux à être « tout à fait d'accord » avec la proposition (respectivement 15,8% et 22,6%). En revanche, lorsqu'on gomme les nuances, on remarque que les policiers insatisfaits sont les seuls à être proportionnellement majoritairement « d'accord » avec le fait qu'il leur arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail (61,3%). Pour ce qui est des policiers pragmatiques et modérés/relativement satisfaits (type 2) et des policiers vocationnels devenus plus modérés tout en restant satisfaits (type 3), ils sont assez largement en désaccord avec la proposition : proportions respectives de 79% et 77%.

Tableau 69. Distribution sur « Accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=261) (Chi² = .009)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Jamais	Effectif	12	14	8	10	44
	% Types	11,7%	23%	12,1%	32,3%	16,9%
Exceptionnellement	Effectif	42	31	39	12	124
	% Types	40,8%	50,8%	59,1%	38,7%	47,5%
S'il le faut	Effectif	44	16	18	7	85
	% Types	42,7%	26,2%	27,3%	22,6%	32,6%
Tout à fait, sans problème	Effectif	5	0	1	2	8
	% Types	4,9%	0%	1,5%	6,5%	3,1%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100%

Les policiers les plus investis et les plus satisfaits (type 1) sont ceux qui accepteraient le plus « facilement » (« tout à fait, sans problème » et « s'il le faut ») que le travail empiète sur la vie familiale. Ils sont près de 46%. En revanche, les policiers insatisfaits (type 4) sont proportionnellement les plus nombreux à estimer qu'ils n'accepteraient « jamais » ce débordement (32,3%). Les policiers les plus modérés tendent également à favoriser le minimum d'épanchement temporel et une frontière plus stricte entre travail et famille. Les policiers de type 2 (pragmatiques et modérés) sont 23% à se prononcer pour la modalité « jamais » et près de 51% « exceptionnellement » (par ailleurs, aucun de ces derniers ne choisit la position « tout à fait, sans problème »). Les policiers modérés et satisfaits (type 3) sont enfin près de 71% à estimer qu'ils n'accepteraient « jamais » ou qu'« exceptionnellement » que le travail empiète sur la vie familiale.

Tableau 70. Distribution sur « Accepteriez-vous de vous rendre disponible pour le travail lorsque ce n'est pas prévu » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=261) (Chi² = .002)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Jamais	Effectif	0	1	0	2	3
	% Types	0%	1,6%	0%	6,5%	1,1%
Exceptionnellement	Effectif	5	5	5	3	18
	% Types	4,9%	8,2%	7,6%	9,7%	6,9%
S'il le faut	Effectif	38	37	37	16	128
	% Types	36,9%	60,7%	56,1%	51,6%	49%
Tout à fait, sans problème	Effectif	60	18	24	10	112
	% Types	58,3%	29,5%	36,4%	32,3%	42,9%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100%

Enfin, avec ce dernier tableau, nous observons que les policiers vocationnels et très satisfaits, très investis sont ceux qui sont proportionnellement le plus nombreux à estimer qu'ils se rendraient « sans problème » disponibles pour le travail lorsque ce n'est pas prévu (58,3%). Les policiers pragmatiques et modérés ne sont quant à eux que 30% et les

policiers insatisfaits 32%. Mais ils sont en revanche nombreux (proportion), à estimer le faire « s'il le faut ».

Les policiers ayant un rapport à leur profession de type 1 (les « vocationnels, très satisfaits et très investis ») sont davantage enclins à faire tomber les limites entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. D'accord de rentrer plus tard que prévu, de se rendre disponibles ; ils acceptent un certain épanchement temporel. Les policiers ayant un rapport pragmatique et modéré à leur profession (type 2) tout en s'estimant satisfaits (type 3), sont au contraire opposés à la porosité entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Ils refusent de rater ou de postposer un rendez-vous, refusent que le travail empiète sur leur vie familiale et un certain nombre d'entre eux ne se rendraient pas disponibles pour le travail lorsque ce n'est pas prévu. Fidèles à leur vision pragmatique, pour eux, il faut mettre des limites. La position des policiers ayant un rapport à leur profession de type 4 (idéalistes à l'entrée dans le métier, ils entretiennent à présent un rapport pragmatique avec leur profession et sont plutôt insatisfaits par cette dernière) est intéressante. Bien qu'étant ceux éprouvant le moins de satisfaction par rapport à l'exercice de leur profession, ils sont un certain nombre à accepter l'épanchement temporel (51,6% à être d'accord de rentrer plus tard que prévu ; 61,3% à estimer être d'accord de rater des rendez-vous).

Tableau 71. Tableau synthétisant nos observations

	Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits
N et %	N=103 39,50%	N=61 23,40%	N=66 25,30%	N=31 11,90%
Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu	53,5% D'accord	75,4% Pas d'accord	69,2% Pas d'accord	51,6% D'accord
Il m'arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail	62,4% Pas d'accord	78,7% Pas d'accord	76,9% Pas d'accord	61,3% D'accord
Accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale?	42,7% S'il le faut 40,8% Exceptionnellmt	50,8% Exceptionnellmt 23% Jamais	59% Exceptionnellmt	32,3% Jamais
Accepteriez-vous de vous rendre disponible pour le travail lorsque ce n'est pas prévu?	58,3% Tout à fait sans problème	60,7% S'il le faut	56,1% S'il le faut	51,6% S'il le faut 6,5% Jamais

Il semble dès lors difficile de faire un lien entre la satisfaction par rapport à la profession et l'acceptabilité d'une certaine porosité par les policiers. En revanche, nous pouvons identifier une relation entre un rapport plus idéaliste à la profession et l'acceptabilité d'un épanchement temporel dû à cette dernière. Observons à présent les corrélations entre les types de rapport à la profession et les tensions mentales dues à l'articulation entre travail et hors-travail.

2. Articulation ou tensions mentales entre travail et hors-travail

Les tensions mentales entre le travail et le hors-travail se distinguent des phénomènes d'épanchement temporel : elles désignent un sentiment de tension vécue qui ne résulte pas nécessairement de conflits réels, dans les faits. « Ces sentiments de tension peuvent découler de l'impression de ne pas arriver à tout gérer, de ne pas avoir assez de temps pour tout faire, de devoir négliger un rôle pour un autre et de la culpabilité qui accompagne cette sensation (Tremblay, 2004 : 67), mais également d'expériences vécues négativement dans le cadre d'un rôle et qui percolent mentalement dans d'autres situations » (Laloy, 2010 : 92). Nous estimons qu'il y a tensions mentales entre travail et hors-travail lorsqu'une forme d'insatisfaction se fait jour, lorsque les engagements ne sont pas tenus, lorsqu'une forme de culpabilité s'installe, lorsque l'entourage se positionne, etc. Les variables pertinentes se rapportant à cette dimension sont les suivantes :

- J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail
- Il arrive souvent que mon/ma conjoint(e) trouve que je travaille trop
- Quand je rentre du travail, j'ai encore de l'énergie pour consacrer du temps à ma famille
- J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille
- J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle

Tableau 72. Distribution sur « Il arrive souvent que mon/ma conjoint(e) trouve que je travaille trop » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) (Chi² = .000)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas du tout d'accord	Effectif	11	16	9	4	40
	% Types	10,9%	26,2%	13,8%	12,9%	15,5%
Plutôt pas d'accord	Effectif	24	24	30	7	85
	% Types	23,8%	39,3%	46,2%	22,6%	32,9%
Plutôt d'accord	Effectif	40	15	22	9	86
	% Types	39,6%	24,6%	33,8%	29%	33,3%
Tout à fait d'accord	Effectif	26	6	4	11	47
	% Types	25,7%	9,8%	6,2%	35,5%	18,2%
Total	Effectif	101	61	65	31	258
	% Total	39,1%	23,6%	25,2%	12%	100%

Observant ce tableau on constate que 35,5% des policiers insatisfaits (rapport à la profession de type 4) s'estiment tout à fait d'accord avec le fait que leur conjoint(e) trouve qu'il/elle travaille trop. En revanche les policiers ayant un rapport pragmatique et modéré à leur profession (type 2) sont 26% à n'être « pas du tout d'accord » avec la proposition. Enfin, de manière générale, nous observons que les policiers qui ont un rapport à la profession de type 1 (très satisfaits, très investis) et les policiers ayant un rapport à la profession de type 4 (insatisfaits) sont d'accord avec la proposition. Les deux autres types

(modérés dans leur investissement et leur satisfaction) se positionnent davantage en désaccord avec la proposition.

Tableau 73. Distribution sur « Quand je rentre du travail, j'ai encore de l'énergie pour consacrer du temps à ma famille » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=257) ($\chi^2 = .010$)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas d'accord	Effectif	24	10	7	12	53
	% Types	24,0%	16,4%	10,8%	38,7%	20,6%
D'accord	Effectif	76	51	58	19	204
	% Types	76%	83,6%	89,2%	61,3%	79,4%
Total	Effectif	100	61	65	31	257
	% Total	39,1%	23,6%	25,2%	12%	100%

Avec ce tableau, il est surtout intéressant de noter que les policiers ayant un rapport à leur profession de type insatisfait (type 4) sont près de 40% à estimer qu'ils n'ont plus d'énergie à consacrer à leur famille ; les autres policiers sont quant à eux largement d'accord avec la proposition. Notons que les policiers qui ont un rapport à leur profession de type 2 et 3 (pragmatique, modéré et relativement satisfait) sont plus nombreux à être d'accord avec la proposition (respectivement 83,6% et 89,2%).

Tableau 74. Distribution sur « J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail » selon la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) ($\chi^2 = .011$)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas d'accord	Effectif	77	55	59	22	213
	% Types	76,2%	90,2%	90,8%	71%	82,6%
D'accord	Effectif	24	6	6	9	45
	% Types	23,8%	9,8%	9,2%	29%	17,4%
Total	Effectif	101	61	65	31	258
	% Total	39,1%	23,6%	25,2%	12%	100%

L'association entre ces variables est intéressante puisque nous observons une différence entre les policiers entretenant un rapport plutôt modéré avec leur profession – sans pour autant la dénigrer (les policiers de type 3 : étant initialement vocationnels mais entretenant à présent un rapport plus modéré, plus pragmatique tout en étant satisfaits par leur profession ; les policiers de type 2 : étant entrés dans la profession pour des raisons pragmatiques et entretenant aujourd'hui un rapport modéré tout en étant satisfaits par leur profession). En effet, ces derniers n'estiment pas éprouver des difficultés à mettre des limites à leur travail (respectivement des proportions de 91% et 90%). Si les policiers ayant un rapport à la profession différent (les types 1 et 4) suivent les mêmes tendances, ils sont un peu moins nombreux.

Tableau 75. Distribution sur « J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=257) (Chi² = .006)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
Pas du tout d'accord	Effectif	29	24	20	8	81
	% Types	28,7%	40%	30,8%	25,8%	31,5%
Plutôt pas d'accord	Effectif	35	24	31	9	99
	% Types	34,7%	40%	47,7%	29%	38,5%
Plutôt d'accord	Effectif	28	8	13	6	55
	% Types	27,7%	13,3%	20%	19,4%	21,4%
Tout à fait d'accord	Effectif	9	4	1	8	22
	% Types	8,9%	6,7%	1,5%	25,8%	8,6%
Total	Effectif	101	60	65	31	257
	% Total	39,3%	23,3%	25,3%	12,1%	100%

Avec cette distribution, il est surtout important de noter que les policiers dits insatisfaits (type 4) sont plus nombreux à avoir le sentiment d'être tiraillés entre les attentes de leur travail et celles de leur famille (26% « tout à fait d'accord » et 19,4% « plutôt d'accord »). Les policiers ayant un rapport idéaliste, très satisfaits et très investis (type 1) sont également assez nombreux à être d'accord avec la proposition (8,9% et 27,7%). En revanche, les policiers entretenant un rapport à leur profession de type modéré (type 2 et 3) sont nombreux à s'estimer en désaccord avec la proposition (près de 80% pour les deux types).

Tableau 76. Distribution sur la situation d'articulation travail/famille en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=256) (Chi² = .000)

		Typologie				Total
		Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits	
J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale	Effectif	69	50	56	13	188
	% Types	69%	84,7%	84,8%	41,9%	73,4%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie professionnelle pour ma vie familiale	Effectif	0	2	1	2	5
	% Types	0%	3,4%	1,5%	6,5%	2%
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle	Effectif	31	7	9	16	63
	% Types	31%	11,9%	13,6%	51,6%	24,6%
Total	Effectif	100	59	66	31	256
	% Total	39,1%	23%	25,8%	12,1%	100%

Les policiers au rapport à la profession de type 4 (insatisfaits) sont relativement nombreux – et les plus nombreux – à avoir le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle (51,6%). Ils sont tout de même 42% à avoir le sentiment de bien concilier vie professionnelle et vie familiale. Si ce chiffre peut sembler élevé, il n'est rien à côté des 85% de policiers ayant un rapport de type 2 ou de type 3 (que l'on regroupe souvent comme étant les policiers pragmatiques, modérés). Ces derniers sont en effet largement convaincus qu'ils concilient bien leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les policiers

de type vocationnels/très satisfaits et très investis sont du même avis mais sont proportionnellement moins nombreux (69%).

Cette deuxième dimension de l'articulation travail/hors-travail (entendue comme tension mentale) laisse transparaître la même division entre les policiers entretenant un rapport à leur profession de type 1 ou 4 d'un côté, et ceux entretenant un rapport à la profession de type 2 ou 3 d'un autre. Les policiers vocationnels, satisfaits et investis ressentent ainsi une certaine tension dans la conciliation. Bien qu'ayant, pour plus de la majorité d'entre eux, le sentiment de bien concilier travail et famille, ils disent manquer d'énergie en rentrant du travail, avoir des difficultés à mettre des limites, se sentir tiraillés. Il en va de même pour les policiers de type 4, insatisfaits, entrés dans la profession pour poursuivre un idéal et entretenant aujourd'hui un rapport pragmatique avec elle. Ces derniers semblent par ailleurs ressentir plus de tension puisqu'ils sont 42% à avoir le sentiment d'une bonne conciliation et 51,6% à avoir le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle. Les policiers entretenant un rapport à leur profession de type 2 et 3 sont quant à eux davantage satisfaits par le mode de conciliation mis en place ; ils ressentent moins de tension, se sentent moins tiraillés, etc. Une première différence dans la manière d'articuler les sphères familiale et professionnelle semble bien se dessiner entre ces rapports à la profession.

Tableau 77. Tableau récapitulatif, synthétisant nos observations

	Très investis/très satisfaits	Pragmatiques et modérés	Modérés et satisfaits	Insatisfaits
N et %	N=103 39,50%	N=61 23,40%	N=66 25,30%	N=31 11,90%
Il arrive souvent que mon/ma conjointe trouve que je travaille trop	25,7% Tout à fait d'accord	26% Pas du tout d'accord	46,2% Plutôt pas d'accord	35,5% Tout à fait d'accord
Quand je rentre du travail j'ai encore de l'énergie pour consacrer du temps à ma famille	76% D'accord	83,6% D'accord	89,2% D'accord	61,3% D'accord
J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail	76,2% Pas d'accord	90,2% Pas d'accord	90,3% Pas d'accord	71% Pas d'accord
J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de la famille	63,4% Pas d'accord	80% Pas d'accord	78,5% Pas d'accord	54,8% Pas d'accord

3. Rapports à la profession, logiques de comportements policiers et articulation travail/hors-travail ; un modèle qualitatif

Cette typologie des rapports à la profession de policier et l'analyse de ses relations avec les variables relevant de l'articulation travail/famille peuvent être complétées par un modèle basé cette fois sur une analyse qualitative de notre matériau. Nous attachant aux discours policiers relatifs à leur rapport à leur profession, à leurs représentations et à leur vécu, nous

procédons à une analyse verticale de nos entretiens ainsi qu'à une analyse biographique des policiers côtoyés lors du stage d'observation. Abordant ainsi pour chacun des policiers, le sens donné à la profession, la perception en tant que métier, la manière dont ils se représentent leur engagement mais aussi les motifs d'entrée dans la profession, la place accordée à la rémunération ou l'établissement de priorités au quotidien, nous tentons de dégager des logiques de comportement policier venant appuyer la typologie de rapports à la profession précédemment avancée. Nous dégagons alors de façon idéal-typique deux logiques de comportement policier, deux types de rapport à la profession antagonistes et contrastés – le rapport idéaliste/romanesque à la profession et le rapport réaliste/pragmatique – et un troisième type qui partage certains aspects et certaines logiques des deux pôles opposés tout en se structurant autour d'une logique propre, celle de la conciliation. La constitution de ces trois idéaux types se base sur un certain nombre de traits, de logiques, de représentations par rapport à la profession de policier, prélevés auprès des individus rencontrés. Tentant d'établir une cohérence à l'ensemble des traits relevés, nous atténuons voire gommons certains et mettons en avant d'autres. Ces trois types de rapport à la profession de policier sont donc bien une production idéalisée nous permettant une représentation simplifiée du réel.

a- Rapport à la profession de type idéaliste et romanesque

L'analyse verticale des entretiens semi-directifs et biographiques des individus policiers rencontrés permet de faire ressortir une première manière de se représenter sa profession, que nous nommons « idéaliste et romanesque ». Rappelons qu'à la manière d'une construction idéal-typique, il s'agit de faire ressortir les caractéristiques – en les forçant – des individus faisant état de logiques d'action ou de représentations qui nous semblent relever de ce type ou y appartenir. Cette représentation du métier renvoie aux policiers qui font preuve d'un investissement très important dans la profession (ne comptent pas leurs heures, sont impliqués dans le travail, très souvent volontaires pour des opérations, etc.), mais qui en plus perçoivent leur profession comme l'accomplissement d'une noble tâche. Qu'il s'agisse de sauver, protéger des victimes ou de poursuivre, arrêter des malfaiteurs, les policiers se sentent investis d'une mission. Outre ce caractère symbolique dans la représentation de la profession, les policiers sont également attirés et en recherche d'adrénaline ; motivés par l'action, le danger, le risque, c'est un des éléments pour lesquels ils exercent et aiment cette profession. Mis en avant dans les discours eux-mêmes, cette quête et ce goût pour l'adrénaline participe à la mise en place de logiques de comportement policier de type « idéaliste et romanesque ». Les individus en appelant à ce genre de représentation de leur profession ne font pas uniquement état d'une vocation initiale, c'est-à-dire acquise au cours de leur socialisation primaire, mais aussi d'une vocation découverte au fur et à mesure de la socialisation professionnelle. Nous constatons en somme que la vocation renvoie à une forte congruence entre le système de personnalité et l'exercice de l'activité professionnelle et cela s'en ressent donc sur la manière de se représenter la

profession. Une illustration à travers le schéma actantiel placerait les policiers partageant ce type de profil, vers la poursuite d'une quête : l'adrénaline. Présentons les portraits des policiers rencontrés qui nous ont servis à construire le premier pan de cette représentation idéal-typique.

Christophe travaille actuellement à la Police Judiciaire (PJ) au service d'Enquête et de Recherche. Il entre dans la police un peu par hasard, parce que cela s'est présenté à lui (répondant simplement à une annonce). Auparavant, il travaillait en tant qu'indépendant dans le secteur de l'automobile (qu'il a quitté après un « ras-le-bol »). Mais le métier de policier lui a plu : *« je me suis trouvé la vocation une fois que j'étais dedans. Une fois que je suis rentré, ça a commencé à me plaire »*. Au sein de la police, il a débuté au service de police secours (en intervention). Le travail lui plaisait mais il déplorait le fait de devoir très vite, trop vite, se défaire des dossiers intéressants, « faute de temps ». Il s'agit en effet d'intervenir suite aux appels d'urgences, aux incidents qui viennent d'arriver mais une fois les premiers actes accomplis, les policiers doivent passer aux affaires suivantes. Il a alors *« postulé dans le service où on reprend justement ces dossiers intéressants et on les poursuit »*. Dans son travail, il est très souvent volontaire, fait ses heures sans compter et met beaucoup de sens dans ce qu'il fait. Christophe dira qu'il apprécie « l'ensemble de son boulot », qu'il a la sensation de rendre service à la communauté, de *« faire quelque chose de positif pour la société »*. On sent qu'il est ici en accord avec l'idée précédemment abordée de vocation. *« C'est peut-être con à dire mais quand mes filles me demandent ce que je fais, je leur dis que je vais arrêter des méchants. C'est simpliste mais c'est comme ça »*. Cette profession et la fonction qu'il occupe actuellement en service de Recherche Locale (Police Judiciaire) favorisent également selon lui « la qualité de vie ». Alors resterait-il là toute sa vie ? *« Ca c'est la question qui se pose à moi parce que si je veux monter de grade, il y a 99 chances sur 100 pour que je quitte ce service-ci, dans lequel je me plais très bien. Ou je reste. Donc ça c'est un choix à faire, c'est le financier ou c'est la qualité de vie. J'estime qu'ici on a quand même une qualité de vie appréciable parce que du fait des modifications d'horaires régulières, je peux aussi moi les modifier si ça me convient »*. C'est donc une profession qui fait sens pour lui, mais aussi un travail et une fonction qui lui plaisent au sein de la police. Il semble enfin accepter les exigences de sa fonction *« Ici, une des principales qualités qu'on demandait, c'était la disponibilité, du fait qu'on peut avoir besoin de vous »*. Il voit ces changements d'horaires comme un inconvénient mais aussi comme un avantage car trouve *« toujours le moyen de s'arranger »*. Quoi qu'il en soit, il ne quittera son emploi que *« le jour où (il) ne s'amusera plus »*.

Thomas a 28 ans, il est célibataire mais vit avec son amie. Il est policier dans le service intervention depuis peu (2 ans). Il a un graduat en droit et a également fait une année d'études en criminologie à l'université. Il dit avoir toujours eu envie d'être policier, avoir toujours été attiré par la profession. Il est par ailleurs assez fier de ce qu'il fait. Il est considéré par les autres policiers du commissariat comme faisant partie des « jeunes loups » de la zone de police et de surcroît des « chasseurs » de l'intervention. Sans enfant, jeune, sportif, il aime l'adrénaline, est à la recherche de sensations fortes et est toujours en patrouille (c'est-à-dire qu'il n'attend pas d'être appelé pour une intervention). Il cherche lui-même à interpellier des individus, à prendre des flagrants délits (c'est pour cela que les autres policiers parlent de chasseurs), aime être en renfort sur les interventions d'autres commissariats (il écoute ainsi avec attention la radio de la zone qui prévient des différentes interventions sur tout le territoire de la zone). Thomas est clairement investi dans son travail, fier de sa profession.

Steve est également policier en intervention et il est très souvent le coéquipier de Thomas. Il a 24 ans, marié, sans enfant, sportif, et adopte les types de comportement, suit les mêmes logiques que son binôme. Pour lui, policier c'est rendre service à la population et « arrêter les malfaiteurs » ; pour cela il faut les poursuivre, les rechercher, et ne pas rester dans le bureau à attendre ! Steve compte bien rester dans la police, mais changer de service. Il souhaite déjà au moment où nous le rencontrons aller dans un service où les interventions touchent de « plus grosses affaires » (la Zonale). Puis pense plus tard aller au service d'Enquête et Recherche. Nous sentons qu'il aime à la fois son travail et sa profession. Le binôme Thomas/Steve est assez connu et réputé dans le commissariat car étant dans le même état d'esprit, ils sont considérés comme des « policiers efficaces ». Lors des nuits, ils seront contactés par d'autres commissariats comme soutien, ou appelés parfois comme renforts. Mais revers de la médaille : ils sont parfois montrés du doigt par les autres policiers de la brigade, car « en faisant trop » et font souvent l'objet de taquineries par le biais d'allusions à leur « couple » sur le lieu de travail (jamais l'un sans l'autre). D'aucuns estiment que cet engouement pour le métier est dû à leur jeune âge et à leur « récente » entrée dans la police et que cela déclinera avec le temps.

Hamza a également le même profil que Steve et Thomas. Il avait une situation stable d'employé, bien rémunérée, avec voiture de société mais il a tout quitté pour entrer à la police. C'est une profession qui l'a toujours attiré. Son épouse n'était pas favorable à cette reconversion professionnelle mais l'envie était plus forte. Travaillant dans le service de police secours depuis une année, il est toujours volontaire pour se rendre sur les interventions et tente de patrouiller

avec Steve et Thomas dès que l'occasion se présente. Bien conscient de certains sacrifices que l'entrée dans la profession suggère – comme un train de vie qui change, plus de voiture de société, un salaire moindre, des horaires plus lourds, et une vie sociale modifiée (il expliquera par exemple que les amis qui ne comprennent pas, ne changent pas certains comportements non tolérables pour un policier, sont à éviter) –, Hamza reste sûr de son choix et très fier de sa nouvelle profession.

Jean travaille à la police depuis maintenant quatre années. Son parcours et son entrée dans la profession ont été précédés par une carrière à l'armée ; il semble donc qu'il avait une attirance pour ce « secteur », mais son parcours montre bien que l'entrée à la police n'était pas calculée : *« C'était à l'époque où je devais encore faire mon service militaire, donc moi je devais passer par là. Comme le service militaire, c'était un an à ne pas être payé, enfin du moins pas grand chose, j'ai eu l'occasion de signer deux ans et être payé. [...] Je suis passé de carrière, puis j'ai fait différentes unités à l'armée, j'ai fait des missions opérationnelles comme Bosnie, Ex-Yougoslavie, Kosovo et des histoires ainsi. Puis, il y a eu restructuration. [...] et j'ai eu l'occasion par un ami qui était policier qui m'a dit : passe les examens. J'ai passé l'examen sans vraiment y croire et j'ai réussi et je me suis retrouvé à la polic »*. Il semble apprécier son travail ; il répète en tout cas à plusieurs reprises *« ça me plaît bien »*, et surtout sa fonction en intervention. Plus explicitement, il dira aimer *« le côté adrénaline, tout le côté du travail dans l'urgence »*. Les horaires variables que l'on retrouve dans ce service ne semblent pas lui poser de difficultés particulières. Il a alors des préférences pour certaines pauses qui lui laissent plus de temps pour lui. *« Ça me laisse parfois du temps libre quand je fais les après-midi. C'est pour ça que j'aime bien les après-midi parce que ça me laisse du temps... »*. Ayant quelques difficultés conjugales au moment même de l'entretien (notamment dues à cette profession – son épouse trouve que Jean a changé, il est selon elle *« Beaucoup plus fermé et agressif »*), il avouera que *« même au niveau de la maison, ça c'est clair. Il y a des choses que je ne laisse plus passer par rapport à avant mais ça c'est le niveau de stress. »* Il n'est cependant pas prêt à quitter la profession pour des raisons familiales. Nous lui posons en effet la question et sa réponse est univoque : *« Non. [...] Je ne vais pas dire qu'elle me l'avait mis dans les normes en disant : voilà, c'est moi ou c'est la police mais de toute façon, je vais dire que j'ai déjà fait plusieurs emplois mais ici c'était vraiment un remaniement professionnel. Je me suis investi, j'ai fait un an d'école quand même pour faire ça. Donc maintenant ici, je suis bien. On est bien payé, c'est un métier... Et puis recommencer à 40 ans, [...] je n'en ai pas la volonté ni même l'envie de toute façon. Je me plais bien et si ça ne va plus du tout, tant pis. On fera avec. Mais il n'est pas question que je change de métier »*. Durant tout l'entretien, nous percevons chez Jean de la fierté dans l'exercice de cette profession (assurance, tenue, posture). Il a non seulement l'attitude, mais ses expressions au moment d'aborder sa profession ou son éventuel abandon de la

police pour raisons conjugales en disent également long sur sa satisfaction, sa fierté et la place de la profession dans sa vie.

François est policier depuis de nombreuses années (il nous parlait souvent de l'avant réforme, etc.). Exerçant actuellement et depuis plusieurs années dans le service de Recherche Locale, François a connu différents services (il se trouvait dans les brigades spéciales d'intervention avant la réforme). Célibataire, sans enfant, François semble relativement passionné par son travail. Il a toujours voulu exercer ce métier même si son père a tenté de l'en dissuader en lui trouvant, lorsqu'il était jeune, différents stages dans d'autres domaines. Très souvent en patrouille, toujours partant pour les différentes affaires qui se présentent à lui, François fait des heures supplémentaires sans compter. Il n'est ainsi pas rare de le voir rester au commissariat bien après le départ de tous. Il est également instructeur de tir pour les policiers et relativement passionné (il se rend au stand de tir avec des amis un soir par semaine). Il s'entend très bien avec Alexandre (autre policier du service de Recherche Locale) et ils s'occupent donc dès qu'ils peuvent de certaines affaires ensemble (souvent le travail s'effectue en binôme dans ce service également). Ils retrouvent alors la même motivation sur les dossiers. Toujours le premier sur des interventions risquées par le passé (lorsqu'il était dans les Brigades Anti-criminalité), il semble s'être quelque peu assagi avec les années.

L'élaboration de ces portraits et leur regroupement permettent de dessiner les contours d'un type de représentation de la profession : « idéaliste/romanesque ». Les parcours peuvent être différents, l'âge des individus importent assez peu, le service dans lequel le policier exerce est peut-être la seule variable relativement importante (ils sont nombreux en intervention). Ce type de représentation de la profession implique des logiques de comportement professionnel qui leur sont propres telles que la volonté d'être disponible pour ce métier, être capable de revoir ses priorités en fonction des exigences professionnelles. Être policier c'est remplir une mission, c'est « sauver la veuve et l'orphelin », « arrêter les criminels ». Les policiers sont motivés par l'action, à la quête d'adrénaline dans leur quotidien professionnel. Ce modèle peut être mis en relation avec le rapport à la profession de policier de type 1 présenté précédemment. Ces portraits nous permettent en effet de mieux comprendre et de mieux identifier non seulement les policiers se rapportant à ce type mais aussi la relation entretenue à l'articulation travail/famille.

b- Rapport à la profession de type « conciliant »

Ce second idéal-type regroupe en les amplifiant certains traits et certaines logiques de comportement policier mis en avant dans le type de rapport professionnel ci-dessus exposé

(le rapport idéaliste/romanesque). En effet, la motivation et l'épanouissement au travail restent de mise, l'investissement dans les tâches, pour le commissariat et pour la profession important, la fierté dans l'exercice du métier, dans le statut de policier ou même pour l'uniforme se retrouve également chez ces policiers. Cependant, la recherche de l'adrénaline est moins présente et la vision idéaliste du sauveur ou du bienfaiteur plus effacée. Pour certains, il semble s'agir d'un effet du temps qui passe, d'un assagissement, pour d'autres c'est davantage un état d'esprit différent. Mais plus important, une nouvelle dimension apparaît dans ce type de rapport et dans les logiques de comportement des policiers : la famille. En effet, la recherche de conciliation semble être un élément structurant. Les policiers ont certes envie de s'investir dans leur métier, de s'engager et de participer aux actions policières mais ils sont également prêts à certains sacrifices pour leur enfant, pour leur vie familiale (changer de service pour de meilleurs horaires, moins de gardes, moins d'heures supplémentaires, etc.). Nous sommes face à une forme dégradée du rapport idéaliste, plus modérée, laissant davantage de place à la famille et intégrant la question de la conciliation. Prenant une fois de plus appui sur le schéma actantiel, les policiers seraient en quête d'une conciliation harmonieuse entre leur engagement professionnel et leur vie familiale. Voici les portraits rassemblés afin d'illustrer ce type-idéal du rapport à la profession de policier :

Alexandre, policier actuellement en service d'Enquête et de Recherche Locale, est détenteur d'une licence en criminologie. La police est un rêve d'enfance et déjà lors de ses études, il savait que ce serait vers cette profession qu'il se tournerait. Il a donc débuté en intervention (il y a plusieurs années, plus ou moins 1995), puis est resté à la garde (en tant qu'actant) à police secours (durant plusieurs années), pour faire ses armes, connaître le quartier, etc. Il a fait la demande d'intégration du service de RL une année avant notre rencontre « parce qu'il avait fait le tour et pour avoir des horaires plus flexibles », et surtout moins – voire presque plus – de nuits. Marié et ayant un enfant de 3-4 ans, ce changement cadre également avec un investissement familial plus important. Ainsi, Alexandre continue à s'investir énormément dans son travail, fait beaucoup d'heures supplémentaires, accepte sans problème ses weekends de garde et même plus, les apprécie (cela lui permet de patrouiller les nuits, de « chasser » comme lorsqu'il était en intervention), mais il semble bien que son rapport à la profession soit devenu plus « mature ». Nous sommes face à un policier fier de sa profession, engagé, volontaire mais dont le goût pour l'adrénaline est passé, dont la préoccupation familiale a pris davantage de place. Il a également un niveau hiérarchique supérieur (Inspecteur Principal) qui lui permet de progresser dans la profession et influence certainement le type de rapport.

Céline est entrée un peu par hasard dans la police. Elle révèle que si elle avait pu choisir, elle se serait tout de même dirigée vers le secteur de la loi, car elle voulait être avocate. *« En fait, moi, au départ, je voulais être avocat. Mais chez moi, on était cinq enfants, ce n'était pas toujours évident, on ne faisait pas ce qu'on voulait et j'avais un père assez sévère et ci et là et c'est comme il avait décidé et pas autrement. Il ne m'a pas laissé faire les études que je voulais. [...] Quand j'ai eu l'opportunité que mon bourgmestre est venu me trouver en me disant : on recrute des femmes à la police, est-ce que ça t'intéresse ? J'ai dit oui, tout de suite. Comme moi c'était le droit qui m'intéressait, je dis la loi c'est la loi. Pour moi, le faire comme ça ou autrement ce n'était pas mal. »*. Pour son fils, qui faisait de grosses crises d'asthme à 6 mois, Céline prend un 4/5^{ème} temps. Elle explique que cette période constitue un moment de sa vie qui *« n'a pas été facile »*. Son fils malade, son mari ayant une entreprise dans le bâtiment, elle devait s'organiser avec l'aide de sa mère : *« Donc là j'ai dû le mettre chez mes parents, je le conduisais chez ma maman le lundi matin, je le reprenais le mercredi à midi parce que je terminais le mercredi à midi et je le gardais donc moi. Le vendredi, je ne travaillais pas. Ça nous permettait comme ça mon mari et moi de dormir une nuit ou deux correctement parce que quand il faisait ses crises, il oubliait de respirer et il fallait le secouer chaque fois. Donc il dormait dans notre lit pendant six ans. Ce n'était pas de tout repos »*. Malgré tout, elle continue à travailler et prend *« juste un 4/5^{ème} temps pour pouvoir récupérer un peu mais j'ai toujours fait mes services spéciaux, football et tout sans aucun problème »*. On lui demande par la suite si, face à ces difficultés avec son fils elle a pensé à quitter la profession ; sa réponse est univoque : *« Non, parce que j'aime ce que je fais. J'ai commencé à l'accueil puis après j'ai commencé à faire les remplacements dans les quartiers. A l'époque, il n'y avait que six quartiers. J'ai fait le remplacement chaque fois qu'un était en congé, en repos etc. Je faisais le quartier à sa place. Donc j'ai fait tous les quartiers ici avant d'avoir mon quartier à moi et avant de devenir la responsable. Ça a pris du temps mais... »*. Une fois rentrée dans la profession elle avoue s'être beaucoup battue, et se battre encore d'ailleurs. Céline aime son métier, elle avait/a de l'ambition. Elle veut *« gravir les échelons »* et c'est d'ailleurs de cette manière qu'elle a accédé à sa fonction actuelle, chef d'un commissariat. Elle insiste tout le long pour dire qu'elle se donne avec force dans son travail, qu'elle fait *« tourner le commissariat »* : *« ici avec le personnel, je suis sur le terrain avec eux tout le temps »*. *« Moi, je suis entrée à la police pourquoi ? Parce que le métier me plaisait bien, le fait de porter l'uniforme c'était un certain prestige et tout. Je voulais faire du droit, j'en faisais tous les jours »*. Mais Céline est aussi une mère et une épouse et contrairement aux autres policiers interviewés, elle est plus âgée. Bref, Céline tempère son rapport à sa profession. Elle s'investit, elle est engagée dans son métier mais elle ne recherche pas l'adrénaline. Elle attend plutôt la reconnaissance et le respect. En outre, elle veille (et a toujours veillé) à une conciliation harmonieuse entre sa vie professionnelle et sa vie familiale ; c'est pourquoi son profil s'inscrit davantage dans un rapport à la profession de type *« conciliant »*.

Dès le début de l'entretien Valérie nous explique qu'elle est « *inspecteur de quartier, a fait différents services mais [sa] situation familiale a fait qu'[elle] a préféré rester en quartier pour avoir les deux, pouvoir travailler à temps plein et conjuguer avec la vie de famille tout simplement* ». D'après son discours, c'est en effet parce que la situation au niveau des horaires, devenait assez difficile (son ex-mari avait également des horaires un peu difficiles) : « *A l'époque où j'étais à la jeunesse, on faisait des horaires 6-2 ; 2-10 et on faisait la nuit, c'était 19-3. Avec deux enfants, un mari qui était directeur commercial et qui rentrait vers 8-9 h le soir, ce n'est pas possible pour moi en tout cas* », que Valérie a décidé de venir en quartier « *pour avoir des horaires un peu « bureau* ». Elle est à la police depuis 12 ans et malgré tout, nous la percevons toujours assez motivée par son travail, assez investie et fière. Elle est également mentor, ce qui fait qu'elle enseigne, explique la profession aux jeunes recrues. Valérie est fille de policier, attirée par le droit et la justice depuis sa jeunesse ; elle ne se retrouve pas dans ce groupe professionnel par hasard : « *j'ai toujours aimé ça, j'ai toujours aimé le respect, les règles, [...] je me suis dirigée, je vais dire vers mes premiers amours, qui étaient la police. [...] J'aime mon métier, j'aime ce que je fais* ». Cela ne l'empêchera pas d'être rattrapée par l'envie d'une conciliation ne favorisant pas une sphère sur l'autre et de se diriger ainsi vers un service qui lui offre de rester dans le métier tout en ayant des horaires avantageux pour une vie de famille.

Policier en intervention rencontré lors de notre phase d'observation, Sami est policier depuis des années. Il a environ 40 ans, marié, deux enfants et est propriétaire d'une maison qu'il est en train de rénover. Cette maison tient une place importante car elle le pousse à rester dans le service d'intervention, avec des nuits et des week-ends, afin de gagner toujours plus d'argent. En effet, si Sami dit avoir été un policier motivé et très engagé dans sa profession, il explique également avoir fait le tour et avoir perdu un peu de sa motivation. Il fait ainsi ce qu'on attend de lui mais il ne cherche pas à avoir plus de responsabilités. Il est néanmoins un policier très respecté des plus jeunes car celui qui a le plus d'expérience (il exerce tout de même une position de leader au sein de la brigade). Ainsi, lorsqu'on fait appel à lui, il retrouve semble-t-il de sa motivation première et fait la démonstration d'un investissement important. Sami représente assez bien le policier qui, tout en effectuant son travail, en s'intéressant à ses dossiers, en revendiquant son appartenance professionnelle, ne se laissera plus dépasser par son engagement. Il sait pourquoi il est là, ses horaires lui conviennent et surtout ils lui permettent de financer les travaux de sa maison.

Sandra est policière à la police judiciaire, en Recherche dans le service traite des êtres humains, si elle semble sur certains points avoir un rapport plutôt « pragmatique » à son travail, elle n'en reste pas moins motivée et investie.

« Comme j'étais mariée et que mon mari était également à la police, on voulait un enfant. Je me suis dit que je vais aller en quartier, les horaires c'était 8-16 ou 10-18, une semaine sur deux. Pour une femme, je trouvais que c'était bien. Mais le travail ne m'a pas plu. J'ai eu la petite et après, j'ai postulé dans un service d'enquête et voilà comment j'en suis arrivée ». « J'allais travailler avec les pieds de plomb. Je me dis qu'il ne faut pas rester dans un service comme ça ». Son discours révèle ainsi le hiatus qu'elle a pu ressentir. Considérant de prime abord qu'en tant que « femme », elle se devait de revoir ses priorités, elle ne cède cependant pas complètement à l'injonction inconsciente et retourne dans un service qui lui plaît davantage malgré les horaires moins « administratifs », des nuits de garde et des journées qui peuvent se terminer à 22h. Sandra vient d'une famille de policiers et de militaires, elle a toujours su que c'était cette profession qu'elle voulait exercer. Son engagement dans le métier n'est donc jamais questionné ; elle tente simplement de le concilier au mieux avec son nouveau rôle de mère.

Marie vient de commencer à travailler à la police au moment où nous la rencontrons. Le choix de cette profession s'est surtout fait suite à son goût pour le contact ; « Je me suis dit qu'avec le niveau d'études que j'ai, je peux me permettre de faire à la police et de garder ce contact avec la population ». Elle a cependant un parcours un peu particulier. Se destinant initialement à des études de dessin, d'architecture, n'ayant pas l'argent pour les financer, elle pense « déjà à l'époque [...] entrer à la gendarmerie » mais apprend qu'elle est enceinte et devient caissière. Son fils ayant grandi, elle revient donc à son idée : « Je suis rentrée à l'Académie en janvier 2006 [...] j'ai postulé directement pour le service intervention parce que c'est un travail où on fait ses armes et qu'étant jeune comme ça, je trouve que la place d'une personne jeune n'est pas en quartier mais plus à l'intervention où il y a plus de mouvement et puis voilà. Je me dis que le quartier sera pour moi plus tard quand je ne serai plus en âge... ». Le travail en intervention lui plaît beaucoup « Je ne dirais pas épanouissant, je dirais que ça fait réfléchir. C'est fructueux parce qu'on apprend des choses, on apprend les gens », même si elle admet que c'est parfois difficile, qu'on ne voit pas toujours de jolies choses, que la population à X n'est pas la plus facile. Mère célibataire, sans aide extérieure (famille, amis), Marie admet qu'elle rencontre certaines difficultés dans son rôle de mère pour la garde de son fils. Elle cherche donc une solution (pense à une baby-sitter en semaine) car elle se rend compte des difficultés de son fils, et avoue elle-même que ce n'est pas l'idéal « parce qu'à 10 ans, je ne peux pas me permettre de le laisser tout seul, même si parfois je suis obligée de le laisser tout seul ». Cependant, Marie n'est pas prête à arrêter son travail : « Oui, j'en ai parlé avec mon fils, je lui ai dit que je ne peux pas me permettre d'arrêter de travailler. Arrêter de travailler, c'est aller au chômage, c'est avoir un train de vie beaucoup moindre, ne plus avoir de voiture, non. Il sait très bien que je ne mens pas et que j'aime travailler, je ne suis pas du style à rester chez moi. ». Elle n'arrêtera donc pas de travailler « De toute

façon, travailler il faut travailler. Se sentir bien et être contente de travailler» et ne changera pas non plus d'emploi : « Non, parce qu'il y a une solution à chaque problème. Si c'était pour des raisons familiales, il y a une solution. Il y a toujours une solution. La solution, pour le moment, c'est la baby-sitter et puis voilà. Et puis après, il sera en âge de faire baby-sitter ». Parlant de son fils et de son éventuelle demande pour changer de travail : « Il ne me le demanderait pas parce qu'il trouve que je suis heureuse ».

Trouvant une satisfaction dans leur travail, parfois même un épanouissement, les policiers regroupés sous cet idéal-type ne se laissent pas pour autant submerger, notamment pour des raisons de disponibilité envers leur famille. Si leur engagement pour la profession est certain, leur investissement dans le travail lui-même est modéré, relativisé : la famille entre en compte ; la conciliation entre travail et famille est estimée. Bien conscients qu'ils ont un rôle à jouer dans et pour la société, ils semblent également avoir compris que la terre ne s'arrêtera pas de tourner. Par contre, la famille, elle, prend plus de place dans ces logiques de comportement et ce type de rapport à la profession de policier. Ce n'est donc pas tellement le service dans lequel exercent les policiers qui tient une importance dans cette relativisation, ni forcément l'ancienneté (bien que cela puisse jouer), mais plutôt la prise en compte de la sphère familiale dans le rapport à la profession. Plus simplement, nous estimons que la recherche du confort, de la sécurité d'emploi, du salaire soient pour ces policiers une source de motivation plus importante que la recherche d'adrénaline. Ce modèle peut être rapproché des rapports à la profession de type 2 et 3 présentés plus haut : policiers relativement satisfaits, relativement investis dans leur métier mais qui ne se laissent pas pour autant dépasser par leur profession, qui mettent des limites et veillent à conserver une articulation travail/famille harmonieuse.

c- Rapport à la profession de type réaliste et pragmatique

Le rapport à la profession de policier idéal-typique que nous nommons réaliste/pragmatique renvoie à l'accentuation de différentes caractéristiques telles que l'épanouissement ou la motivation pour la profession, mais à la différence du premier modèle, ces sentiments positifs sont liés à l'environnement professionnel plus qu'au travail ou au statut conféré par l'exercice du métier de policier. Si les policiers renvoyant à ce type de représentation sont « heureux », « épanouis » et « contents de venir travailler », il semble bien qu'ils aient une vision moins romanesque du statut de « policier » que ceux participants au groupe « idéaliste/romanesque ». Nous parlons alors d'une représentation de la profession réaliste et pragmatique car leur profession est avant tout envisagée comme une activité rémunératrice, comme une activité professionnelle (qu'il convient d'avoir pour vivre). Les sources de leur épanouissement au travail sont liées à l'environnement de travail, aux collègues, aux horaires, etc. et très peu à la fonction en tant que telle. Ils ne sont plus en quête d'adrénaline (au contraire), et n'ont plus l'idée qu'ils sauront bien ce que ce soit. Ils

poursuivent une quête qui est la tranquillité. « *Comme une petite famille* », « *heureux comme un paon* », « *se refaire une santé* » ; autant d'éléments discursifs qui sont là pour nous montrer que pour les policiers ayant ce genre de représentation ou ce type de rapport à la profession, l'investissement professionnel est relativisé, qu'il faut être réaliste et pragmatique, ne pas « *se casser la tête* ». Nous sentons par ailleurs que les policiers rencontrés – et dont le profil est ici repris – prennent plaisir à participer à l'entretien ou à une discussion, cela leur permettant de gagner du temps sur leur journée de travail, d'éviter la confrontation avec certaines tâches. Plus d'investissement fort et d'engouement ; les policiers se représentent leur profession de manière pragmatique. Ils suivent une logique de comportement que nous qualifions de passive, ils attendent la retraite. Leur quête n'est autre que la tranquillité.

Michael est agent de quartier, ou agent de proximité dans un petit commissariat. Il occupe cette fonction depuis quelques années mais a connu un parcours très diversifié au sein de la police depuis 1993. Il dira lui-même : « *J'ai un peu tout fait* » et avouera avoir changé de fonction « *pour facilités* » mais aussi pour une vie de famille plus « *tranquille* » : « *Je l'ai fait effectivement aussi pour avoir plus de temps à lui [sa fille] consacrer. C'est d'ailleurs pour ça que j'ai postulé en quartier et non pas en service d'enquête et recherche* ». Cette fonction d'agent de proximité semble lui convenir pleinement. Tout au long de l'entretien, il fera référence à une sorte d'« *épanouissement professionnel retrouvé* » : « *à côté de ça, moi je trouve ça magnifique. Moi, j'ai quitté Bruxelles où je faisais aussi un horaire de bureau, où j'avais un statut d'enquêteur, pour revenir ici à ma demande, moi je suis heureux comme un paon, je m'amuse bien. En plus, il y a une ambiance très chaleureuse, c'est pas comme dans les bureaux à Bruxelles fort impersonnalisés* » ; « *L'ambiance au sein du commissariat est très bonne, l'ambiance au sein de la zone avec les collègues se passe très bien et extra-zone, moi je n'ai rien à dire. Je suis franchement content d'être revenu à la police locale* » ; « *Moi, je trouve ça fort épanouissant. Je recommence à travailler comme quand j'étais jeune, sorti de l'école, j'ai retrouvé ma motivation d'il y a quinze ans, pour vous dire* ». Il envisage sa carrière à X et dans la police si aucune autre opportunité ne se présente à lui. « *Moi, comme j'habite la région, c'est déjà pour ça que j'ai quitté Bruxelles, moi je compte rester ici jusque ma pension* », « *dans la police, à moins que j'ai une autre opportunité ou que je gagne au Lotto. Là, je quitte sans le moindre souci* » Il parlera même de rester quelque temps dans ce service « *se refaire une petite santé* » avant de postuler, peut-être au service Recherche. Pour lui, le vrai boulot policier, c'est le contact avec la population mais c'est aussi une population pour laquelle il a peu d'estime (« *les bleus-bleus qui ne parlent pas comme vous et moi* »).

Didier travaille également à la police depuis 1993. Devant se mettre en ménage rapidement, il fait son service militaire puis rentre en fonction dans la police. Comme beaucoup, il commence son service à Police Secours. A cause d'un

accident (vertèbres brisées), il se retrouve en quartier. Mais il ne regrette pas ce changement de fonction : *« je pense que police secours c'est là où on apprend son métier et après, on peut le diversifier et aller dans n'importe quel service par après en fonction de ses envies »*. En quartier ici depuis maintenant 15 années, il s'est habitué au travail mais avoue que cela peut parfois être difficile : *« Mais c'est vrai que celui qui commence et qui ne connaît pas du tout le métier de policier, avec les citoyens, surtout à l'heure actuelle, ce n'est pas évident. Il faut une solide carapace et ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre la misère, ne pas prendre la méchanceté des gens et une fois le boulot terminé, ne plus penser à rien. [...] On travaille, on s'investit au grand maximum mais une fois qu'on a fini, on ne pense plus à ça. Voilà »*. Dans le commissariat dans lequel il exerce, l'ambiance est bonne : *« on s'entend tous bien, les gradés sont biens, l'officier gère bien son travail. [...] Chaque commissariat de quartier c'est une petite famille en fait »*. Didier a aussi une très bonne connaissance des types de congé, du nombre de jours de congé, des modalités d'usage de ces derniers, etc. Cela peut être interprété comme le signe d'une vision réaliste et presque « matérialiste » : s'il a envie de s'octroyer une journée de repos, il sait exactement comment s'y prendre et n'hésitera pas à disposer de ses droits... Dans la lignée, l'aspect économique entre aussi en compte. Didier affirme lui-même qu'à l'heure actuelle, *« il n'y a pas beaucoup d'emplois où on peut gagner autant tout en demandant un niveau je vais dire A2 humanitaire »* ; *« le quartier on gagne moins qu'à police secours, on a peut-être une facilité de vie mais on gagne 2-300 Euros en moins que police secours. Chez des jeunes ce qu'ils veulent c'est police secours. Ils peuvent faire les heures, ils peuvent gagner un petit peu plus. Voilà »*.

Régis travaille lui aussi comme agent de quartier. Entré dans la police un peu par hasard : ses parents étaient amis avec un agent de quartier et au moment où il a *« fallu chercher du boulot »*, on lui a proposé de tenter la police et il l'a fait : *« on prend ce qu'il y a, donc j'ai essayé un petit peu partout et puis, c'était au premier qui me répondait, je plongeais. [...] finalement quand on m'a dit que j'étais parti pour l'académie, j'ai plongé alors qu'au départ, je n'aurais jamais cru mais je l'ai fait parce qu'il me fallait du boulot. Je ne peux pas rester non plus sans rien faire. [...] Au départ, c'est vrai que je ne m'aurais pas vraiment vu là-dedans au départ et puis finalement, en creusant bien l'idée, on se dit : finalement, oui »*. Au sein même de la police il a lui aussi eu un parcours assez « complet », ayant fait plusieurs services, dont police secours. Plus loin dans l'entretien, il reviendra sur les conditions de son départ, les circonstances de sa mutation en expliquant que si ça n'avait pas été « forcé » il serait bien resté à Police Secours. *« Oui, à la limite, je resterais peut-être bien en quartier en effet. Maintenant, c'est vrai que je ne suis pas contre l'intervention du tout parce que je me plaisais bien là-bas. Finalement, quand je suis parti de là-bas, ça a été dans des circonstances un petit peu bouleuses. Parce qu'on disait qu'il y avait un petit peu trop d'effectif à police secours et comme il y a toujours eu un manque en quartier [...] Sur le coup, je l'ai eu mauvaise. [...] »*

Je suis arrivé ici. Et je criais toujours tous les jours : de toute façon, pas besoin de déballer toutes mes affaires parce que je repars là-bas après, tellement je la trouvais mauvaise. Je suis resté comme ça pendant un bon mois [...] Et puis tout doucement, je me suis remis». Aujourd'hui il dit aimer son travail et dira même à plusieurs reprises ne pas envisager de faire autre chose : « *Moi, je ne me verrais pas faire autre chose maintenant. Je peux toujours changer d'idée mais...* ». Bonne ambiance, toujours moyen de s'arranger entre collègues ou avec la hiérarchie en cas de soucis (« *On sait toujours s'organiser. En général, je crois que tout le monde a sa petite vie de famille, donc on sait se comprendre les uns les autres, on a toujours de toute façon de pouvoir... Je vais dire cinq petites minutes de détour et on arrive toujours à trouver l'organisation et puis on récupère autrement* »), tout est là pour motiver Régis. Pourtant, lorsqu'il décrit son travail, ses missions, on ne perçoit pas un intérêt et une motivation aussi forts que pour les policiers ayant un rapport à la profession de type idéaliste/romanesque. Régis se représente son travail et sa profession de manière plutôt pragmatique, il l'envisage de manière « tranquille ». Il semble plutôt se limiter au strict minimum et perçoit plus la profession sous l'angle de tâches à accomplir que d'une mission à remplir. Ainsi, dans la description de son travail, de ses missions il dira : « *c'est beaucoup de choses mais il y a beaucoup de choses aussi dans tout ça, il y a des choses qui sont franchement inintéressantes, de temps en temps à côté de ça, il y a des petites choses à la limite dont on se passerait bien* ».

Laurent est policier en intervention. Il a 33 ans, célibataire, sans enfant est arrivé à la police un peu par hasard (ayant commencé des études universitaires, sans savoir vraiment ce qui lui convenait, il décide un jour de postuler et de rentrer à la police). Il est toujours resté en intervention parce que c'est un rythme qui lui convient (les jours, les nuits et surtout les congés), parce qu'économiquement c'est intéressant, et par facilité. Il connaît bien les autres membres du personnel, il connaît bien le quartier, il connaît bien sa fonction, les procédures à suivre et qui plus est, il patrouille depuis plusieurs années avec la même personne (Sami). Laurent, est quelque peu « moqué » par les autres policiers de la brigade pour son côté « tranquille », « passif » et pas forcément très motivé. Il n'hésiterait par exemple pas à utiliser ses congés de maladie s'il n'a pas envie de venir. Après trois mois à le côtoyer, il nous semble en effet assez évident que Laurent reste dans la profession et dans la fonction par facilité plus que par intérêt ou pour raison économique (même si bien entendu ce dernier argument entre en compte). Il fait ce qu'on lui demande, mais cherche rarement à faire plus.

Policrière à Police Secours, Anna est ce qu'on appelle une « actante ». Elle fait partie de la même brigade en intervention, mais reste toujours au commissariat (ne patrouille pas) pour recevoir les personnes, plaignantes, faire les PV, etc.

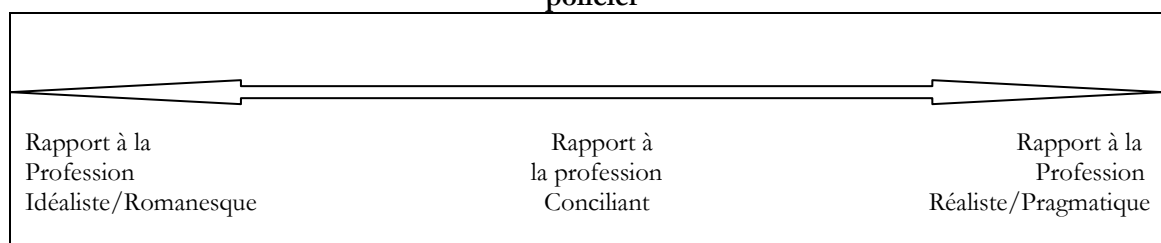
Anna n'a pas vraiment de diplôme supérieur, elle sait elle-même qu'elle n'est pas vraiment « faite pour ça ». Elle postule donc à la police parce qu'avec son niveau, elle sait que peu de possibilités s'offrent à elle. Elle commence donc à la police en intervention. Mais elle n'aime pas beaucoup patrouiller et les autres policiers n'apprécient pas plus patrouiller avec elle (elle conduit mal, est stressée, etc.), très vite elle postule donc comme actante ; dans la même brigade. Lorsque nous évoquons avec elle les raisons de son engagement au sein de la police, nous ne sentons pas d'enthousiasme mais pas de plaintes ou de lassitude pour autant. Pour elle, c'est une facilité et ce choix n'est pas à remettre en question puisque la situation est confortable. Elle illustre ainsi assez bien une représentation pragmatique de sa profession : pas vraiment engagée, pas trop investie, elle fait son travail correctement, sans se poser de question et en retire ainsi satisfaction.

Parmi les policiers rencontrés lors de notre phase d'entretiens, Charles est le seul qui a clairement fait état de sa motivation pour le salaire avant toute chose. Mais son rapport à la profession est plus complexe, empreint d'une certaine histoire, d'un parcours particulier. Charles démarre l'entretien en abordant clairement sa vocation « *alors c'était un rêve de gosse d'être flic ou d'être soldat* », puis explique son parcours et là, nous percevons un désenchantement à mesure qu'il change de service : « *c'était fort intéressant* » – parlant de sa fonction en brigade territoriale ; « *ça c'était encore mieux* » – parlant du poste spécialisé au Palais de Justice ; « *et puis il y a eu la réforme des polices et là, la gendarmerie s'est fait bouffer [...] on me proposait de me verser à la police de Bruxelles [...] ça ne m'intéressait pas du tout. Alors j'ai demandé pour être agent de quartier [...] Et puis pour des raisons financières j'ai demandé à venir ici. [...] j'avais demandé pour venir ici uniquement pour une question de prime parce que je me plaisais bien à XX(en quartier)* ». On sent donc un glissement dans la relation que Charles établit à sa profession (et ici clairement à son travail) et cela va de paire avec la naissance du troisième enfant (son épouse ne travaille pas) : d'une vocation, son rapport à la profession policière est devenu une question davantage économique, un rapport instrumental. On comprend par la suite qu'il souhaite rester encore quelque temps dans ce service car il offre des primes de nuit, mais il envisage très sérieusement de « retourner par après en quartier » et avoir des horaires plus « faciles ». « *Ici, c'est un peu lourd. Je viens parfois avec des pieds de plomb, si ce n'est que je sais que tout compte fait, fin du mois, je vais avoir une bonne fin de mois et que je suis deux semaines et demi auprès de ma femme* ». Malgré tout, c'est un policier qui s'investit et qui, en dépit de sa fonction en accueil plutôt difficile et malgré le fait que les policiers à ce poste soient « *pressés comme des citrons* », essaye d'être à l'écoute des citoyens.

Ce type de rapport à la profession (réaliste/pragmatique) implique un épanouissement et une satisfaction qui soient davantage tributaires des relations au sein de l'équipe, des ententes entre collègues, avec la hiérarchie, des horaires que du travail en lui-même. Les policiers se retrouvent entre eux, sont à l'aise, ne doivent pas contrôler leur comportements, leurs discours, etc. Ils peuvent en outre se permettre de fournir le minimum, ne sont pas – ou plus – dans un rapport compétitif. C'est un peu « comme une petite famille ». C'est une quête de la tranquillité. Ils savent que leur poste n'est pas vraiment en danger – ils sont nommés à titre définitif – dès lors, ils peuvent profiter pleinement du positif que cette profession leur procure : les collègues et l'ambiance, tout en ayant un revenu. Précisons que les policiers ayant ce genre de rapport à la profession, ne l'ont pas toujours eu. Comme nous l'avons souligné lors de l'examen de l'entrée dans la profession et des parcours policiers, il est possible qu'un glissement vers ce genre de logiques de comportement ou mode de représentation s'opère après plusieurs années de service, après avoir été en quête d'adrénaline, ou après un changement dans la sphère privée. Même s'il s'en approche, ce modèle ne peut pas directement être associé au type 4 de notre typologie des rapports à la profession de policier. En effet, les policiers étaient nombreux à attester de leur insatisfaction (90% ne sont pas d'accord avec la proposition « mon travail me procure une grande satisfaction ») contrairement aux policiers rencontrés lors de notre approche qualitative. Cependant, nous retrouvons l'aspect pragmatique, le déclin de motivation pour la profession, l'épanouissement dans d'autres activités.

Ces trois logiques de comportement policiers ou manières de se représenter sa profession ainsi que l'articulation travail/famille ne sont bien entendu pas les seules ; elles ne sont qu'une production typifiée de la réalité nous permettant une meilleure compréhension. Nous considérons qu'entre ces deux types de représentation de la profession il existe des nuances, des dégradés. C'est pourquoi, il nous semblait intéressant et percutant de proposer une transposition schématique sur un continuum.

Graphique 5. Continuum illustrant les représentations idéal-typiques de la profession de policier



Si dans l'imaginaire collectif la profession de policier suppose un engagement subjectif important et est représentée comme un métier à « vocation », dans les faits cette vision comporte des limites (c'est du moins ce qu'attestent nos entretiens, nos observations mais aussi notre enquête par questionnaire). Nous ne pouvons tabler sur des généralités (toutes les femmes n'ont pas le même parcours, tous les policiers en intervention ne sont pas des

caïds à la recherche d'adrénaline, tous les policiers d'un âge plus avancé ne sont pas complètement passifs, etc.). Comme mentionné en début d'argumentation, empiriquement, force est de constater que l'image DU policier, du groupe professionnel comme un ensemble homogène, ne tient pas. Si les chiffres laissent bien émerger l'idée ou l'image des policiers entrés dans la police par souhait profond, d'un groupe de professionnels qui s'investissent fortement dans leur travail, les analyses ici menées (typologie des rapports à la profession de policier et mise en avant de logiques de comportement policier) nous permettent de relever différentes manières d'envisager sa profession et par là-même de considérer l'articulation travail/famille.

V/ Relation entre le rapport à la profession et l'organisation familiale ou la conception de l'univers familial, conjugal, parental ?

Après avoir montré que les différents types de rapport à la profession de policier peuvent avoir un effet sur la manière de gérer mais aussi de percevoir la question de l'articulation travail/hors-travail, nous nous sommes posée la question de l'influence possible du rapport à la profession sur la manière d'envisager son couple, sa famille, son rôle de parent.

Procédant de la même manière que précédemment, nous portons en premier lieu notre attention sur les variables relatives à l'organisation familiale. Nos analyses montrent qu'il n'y a pas de relation significative avec la variable « types de rapport à la profession de policier » mais qu'en revanche ces dernières sont étroitement corrélées au sexe. En effet, lorsqu'il s'agit de s'organiser sur la sphère familiale et de concilier avec la vie professionnelle, on constate une assez large disparité entre policiers et policières. Ainsi, les policières sont environ 50% à estimer que ce sont elles qui déposent l'enfant le matin (près de 35% à aller le chercher). Elles sont en revanche un peu moins de 8% à estimer que c'est leur conjoint qui s'en occupe. La position des policiers de notre échantillon atteste de cette même tendance : ils sont environ 17% à considérer que c'est eux qui amènent l'enfant (16% à aller le chercher) et près de 49% à estimer que c'est leur conjointe qui se charge de cette mission.

Tableau 78. Distribution des répondants sur la question : « Au quotidien, qui amène et va chercher le(s) enfant(s) le matin et fin de journée ? » selon qu'il soit une femme ou un homme

	Matin		Fin de journée	
	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Toujours moi	6,9%	24,5%	4%	17,3%
Le plus souvent moi	9,9%	24,5%	11,9%	17,3%
En alternance	29,6%	24,5%	33,2%	30,8%
Le plus souvent conjoint	37,9%	5,7%	32,7%	3,8%
Toujours conjoint	10,8%	1,9%	8,9%	1,9%
Généralement une autre personne	4,9%	18,9%	9,4%	28,8%
Total	N = 203	N = 53	N = 202	N = 52

Poursuivant nos observations auprès d'autres variables relevant de la même dimension de l'organisation familiale, nous constatons que la tendance ci-mentionnée persiste. Pour de nombreuses activités relatives à la présence d'un enfant sur la sphère familiale, les femmes sont en charge, au premier plan ; qu'il s'agisse des conjointes des policiers répondants ou des policières répondantes elles-mêmes. Les policières sont ainsi près de 64% à considérer que c'est elles qui prennent en charge l'enfant s'il y a un souci ou un imprévu (elles sont 1,7% à estimer que leur conjoint s'en occupera). Les policiers sont 14,4% à estimer que c'est eux-mêmes qui prendraient en charge l'enfant lors d'un souci ou d'un imprévu et 36,6% à estimer que c'est leur conjointe qui s'en chargerait¹²⁴.

Tableau 79. Croisement des positions des répondants sur différentes propositions relatives à l'organisation familiale en fonction du sexe

		Sexe		N	Sign
		Homme	Femme		
S'il y a un souci, un imprévu, qui prend cela en charge	Moi, de manière générale	14,4%	63,8%	274	F= 58 H= 216 .000
	En alternance	44,0%	24,1%		
	Ma compagne/mon compagnon	36,6%	1,7%		
Les premiers mois de votre enfant, qui donnait le bain et autre soin	Moi, de manière générale	8,2%	77,2%	276	F= 57 H= 219 .000
	En alternance	48,4%	21,1%		
	Ma compagne/mon compagnon	43,4%	1,8%		
Les premiers mois de votre enfant, qui se levait la nuit	Moi, de manière générale	13,2%	77,2%	276	F= 57 H= 219 .000
	En alternance	47,0%	15,8%		
	Ma compagne/mon compagnon	39,7%	7%		
Les premiers mois de votre enfant, qui allait chez le pédiatre	Moi, de manière générale	8,0%	78,9%	270	F= 57 H= 213 .000
	En alternance	52,6%	21,1%		
	Ma compagne/mon compagnon	39,4%	0%		

Enfin, le positionnement des policières concernant les premiers mois de l'enfant est très éclairant : les trois/quart estiment que ce sont elles qui ont pris en charge les activités ci-mentionnées. Qu'il s'agisse de donner le bain, de se lever la nuit ou d'aller chez le pédiatre,

¹²⁴ Précisons également à ce stade que les policiers sont nombreux à exprimer le fait qu'ils bénéficient ou ont bénéficié de l'aide des parents proches dans la garde de leur(s) enfant(s). Ils sont en effet 53,4% à estimer qu'ils bénéficient « souvent » de cette aide, 28% à estimer en bénéficier « parfois » et que 7% à n'en bénéficier « jamais ».

elles sont respectivement 2%, 7% et 0% à considérer que cela a été pris en charge par leur conjoint. Les policiers, s'ils admettent s'être peu occupés des premiers soins de leur enfant, sont plus nuancés et favorisent la modalité « en alternance »¹²⁵. Néanmoins, ils sont nombreux à admettre que leur conjointe a eu un rôle prépondérant dans ces activités.

Pas d'incidence du rapport à la profession mais bien une influence majeure du sexe dans l'organisation familiale avec un enfant. Ce même constat s'applique par ailleurs à l'organisation purement conjugale concernant les tâches ménagères. En effet, si les policiers font souvent la vaisselle, la cuisine, le ménage ou s'occupent des enfants et des factures, ils admettent que leur compagne (ou compagnon mais il s'agit plus de leur compagne dans ce cas) s'attèle plus fréquemment à toutes ces tâches. On remarque par ailleurs que les policiers sont 63,7% à déclarer ne « jamais » faire le repassage et 45% à ne jamais s'occuper du linge.

Les tableaux qui suivent proposent une distribution des fréquences s'attachant à la fois aux policiers et à leur compagne/compagnons :

Tableau 80. Distribution des répondants sur la question : « A quelle fréquence estimez-vous accomplir ces activités domestiques ? »

	N	Jamais	1x/15j	1x/sem	Plus
Faire le repassage	283	63.7%	13.4%	13%	9.5%
S'occuper du linge	283	44.7%	15.5%	14.4%	25%
Faire la vaisselle	282	9.5%	7.7%	12%	70%
Faire la cuisine	282	18.3%	14.8%	12.7%	53.9%
Ranger, faire le ménage	282	8.5%	14.4%	36.3%	40.1%
S'occuper des enfants	282	3.9%	4.2%	11.3%	79.9%
Faire les courses	282	6.3%	19.4%	35.9%	37.7%
S'occuper des factures	282	12.3%	10.6%	20.8%	55.6%

Tableau 80bis. Distribution des répondants sur la question : « A quelle fréquence estimez-vous accomplir ces activités domestiques ? » selon le sexe

	Jamais		1x/sem		Plus	
	Hommes	Femmes	H	F	H	F
Faire le repassage	77,8%	12,1%	5%	41,4%	4,5%	29,3%
S'occuper du linge	56,1%	1,7%	13,1%	19%	10,9%	79,3%
Faire la vaisselle	10,9%	3,5%	13,6%	5,3%	65,6%	91,2%
Faire la cuisine	21,7%	5,3%	15,4%	3,5%	49,9%	91,2%
Ranger, faire le ménage	10,4%	1,8%	40,3%	24,6%	30,8%	73,7%
S'occuper des factures	11,3%	17,5%	18,6%	29,8%	62,9%	29,8%

¹²⁵ Nous constatons également que cette modalité est plus souvent choisie par les hommes que par les femmes.

Tableau 81. Distribution des répondants sur la question : « A quelle fréquence estimez-vous que votre compagnon/compagne accomplisse ces activités domestiques ? »

	N	Jamais	1x/15j	1x/sem	Plus
Faire le repassage	255	21.2%	7.1%	29.4%	42.4%
S'occuper du linge	255	13.3%	3.9%	15.7%	67.1%
Faire la vaisselle	252	10.7%	7.5%	25.8%	56%
Faire la cuisine	255	9.4%	5.9%	13.3%	71.4%
Ranger, faire le ménage	255	8.6%	8.6%	25.9%	56.9%
S'occuper des enfants	254	1.6%	2.4%	14.6%	81.5%
Faire les courses	255	10.2%	18.8%	34.9%	36.1%
S'occuper des factures	255	46.7%	16.5%	16.5%	20.4%

Les policiers estiment que le rôle de leur compagne/compagnon est moindre pour l'activité « s'occuper des factures » (20,4% s'en occupe plus d'une fois par semaine, 46,7) mais qu'il est conséquent au niveau de la fréquence. En effet, que ce soit s'occuper des enfants, faire la cuisine, faire le ménage ou s'occuper du linge, les policiers estiment que leur compagne effectue ces tâches plusieurs fois par semaine. Pour appuyer cette observation et la dynamique des rapports sociaux de sexe qu'elle illustre, une autre variable s'avère intéressante :

Tableau 82. Distribution des répondants sur la question : Diriez-vous que vous avez le soutien de votre compagne/compagnon dans l'exécution des tâches domestiques ?

	Femmes		Hommes	
	N	%	N	%
Le plus souvent non	9	17,3%	2	0,9%
Oui, de temps en temps	16	30,8%	15	7%
Oui, le plus souvent	18	34,6%	186	86,5%
Non concerné	9	17,3%	12	5,6%
Total	52	100%	215	100%

Nous constatons en effet que les policières sont 17,3% à estimer que le plus souvent, elles n'ont pas le soutien de leur compagnon – elles sont 34,6% à affirmer en revanche l'avoir souvent. Les policiers quant à eux sont 86,5% à considérer qu'ils ont le soutien de leur compagne et seulement 1% à estimer ne pas l'avoir. La logique de genre inhérente à ces questions de tâches domestiques est donc bien présente dans l'univers familial, conjugal policier.

L'idée n'est pas ici d'illustrer un groupe professionnel ou des membres d'une profession particulièrement machistes, mais bien plutôt de dépeindre ou de montrer qu'en matière d'organisation familiale, de gestion de l'enfant, le type de rapport à peu d'importance contrairement au sexe du travailleur. Par ailleurs à l'idée qu'on peut se faire d'un milieu professionnel plutôt fermé par rapport à la question du genre voici d'autres données :

Tableau 83. Distribution des répondants par rapport à divers modèles familiaux

	N	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
La femme au foyer et l'homme au travail à temps plein	281	47,7%	33,5%	16,4%	2,5%
La femme travaillant à temps partiel et l'homme à temps plein	280	10,4%	18,6%	48,2%	22,9%
Les deux travaillant à temps plein	279	6,5%	28,0%	41,9%	23,7%
Les deux travaillant à temps partiel	276	31,9%	38,0%	22,1%	8,0%
La femme travaillant à temps plein et l'homme à temps partiel	279	38,0%	30,1%	28,0%	3,9%
La femme travaillant à temps plein et l'homme au foyer	279	61,6%	27,2%	9,7%	1,4%
Il est plus naturel que les femmes prennent le congé parental	281	10,7%	15,3%	38,8%	35,2%

Les policiers sont effectivement contre le modèle de l'homme au foyer et la femme travaillant temps plein (61,6% pas du tout d'accord – 1,4% tout à fait d'accord), mais ils sont également généralement en désaccord avec le schéma inverse, à savoir la femme au foyer et l'homme travaillant à temps plein (près de 80% pas d'accord). Le modèle proposant un couple de travailleurs à temps partiel ne semble pas plus leur convenir (70% « pas d'accord »). Nous ne sommes dès lors pas dans une configuration où la femme est envisagée comme mère au foyer ne devant pas travailler. Cependant, le rôle de mère reste à leur yeux assez spécifique puisqu'ils sont 35% à s'estimer « tout à fait d'accord » avec l'idée qu'il est plus naturel que les femmes prennent le congé parental et près de 39% à être également « plutôt d'accord » avec cette proposition.

VI/ Conclusion : Quelle implication des différents rapports à la profession de policier sur l'articulation vie professionnelle/vie familiale ?

Dans le chapitre précédent nous faisons état du mode d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale présent dans la profession policière. La régulation conciliante proposée par ce groupe professionnel a ainsi pu être mise en avant. Cependant, le propos s'attachait à la profession comme un ensemble relativement lisse, délaissant ses différenciations pour appuyer davantage ses particularités et ses distinctions par rapport à la profession infirmière. Dans les pages ci-présentes, nous tenions à intégrer l'hétérogénéité inhérente au groupe professionnel dans notre analyse ; notamment les différences dans les rapports que les policiers entretiennent à leur profession. Analysant l'entrée et le parcours dans la profession, nous constatons une variation dans la motivation, l'investissement et la satisfaction des policiers. Nous avons dès lors souhaité nous pencher sur les rapports que ces derniers entretiennent à leur profession pour les confronter à la problématique de la conciliation.

Afin de comprendre et de déterminer le vécu professionnel des policiers ou le rapport que ces derniers entretiennent à leur profession, nous avons procédé en plusieurs étapes. Nous sommes dans un premier temps revenue sur l'entrée dans la profession, sur le choix professionnel. Trois tendances semblent se dessiner auprès des policiers rencontrés et interrogés : ceux étant entré dans la police par opportunité, ceux dont cette profession était un rêve d'enfant et enfin ceux qui étaient « prédisposés » ou qui du moins, avaient un intérêt pour le domaine du droit et de la justice. Dans la suite, nous avons tenté de retracer les parcours des policiers rencontrés depuis ce choix professionnel jusqu'à leur situation actuelle. Nous avons ainsi constaté d'une part que l'engouement initial pour le métier n'était pas toujours en relation avec la motivation au quotidien, mais aussi que certains éléments tels que le sexe ou l'ancienneté avaient non seulement une incidence sur le parcours au sein de la profession mais également sur la manière d'envisager l'articulation entre travail et famille. Comprendre pourquoi les policiers sont entrés dans la profession et comment ils gèrent son exercice au quotidien aujourd'hui nous permet de montrer les premières nuances présentes au sein du groupe et laisse entrevoir une première différenciation dans les rapports à la profession et la manière de considérer l'articulation travail/hors-travail. Nous avons alors souhaité approfondir ces premières observations et notamment ces différences au sein du groupe professionnel à travers l'analyse de la satisfaction retirée dans l'exercice de la profession mais aussi de l'investissement professionnel. Nous observons par la suite une influence possible du sexe sur la manière de concilier travail et famille, mais aussi de l'ancienneté dans la profession et du choix du secteur d'activité. A l'aune de ces premiers constats d'une attitude différenciée des policiers vis-à-vis de leur profession, de son exercice, mais aussi de sa place dans la vie sociale, la question émanant de notre problématique de recherche se fait jour : peut-on observer une relation entre le type de rapport à la profession entretenu et la gestion de l'articulation travail/famille chez les policiers ?

Pour répondre à cette question nous avons procédé à la création d'une variable « typologie des rapports à la profession de policier ». Nous basant sur notre enquête par questionnaire et sur une analyse statistique, nous avons en effet été capable de faire ressortir quatre types de rapports à la profession présents dans notre échantillon policier. Le rapport à la profession de type « vocationnel, investi et satisfait » (type 1) ; celui de type « insatisfait » (type 4) ; le rapport à la profession regroupant les policiers « pragmatiques, modérés » (type 2) ; et enfin celui rassemblant les policiers « modérés, désenchantés mais satisfaits » (type 3). Si les policiers de type 2 et 3 sont plus difficilement dissociables, nous pouvons néanmoins voir là des rapports à la profession de policier différents. Estimant que ces rapports à la profession pouvaient avoir une influence sur la manière de considérer et de gérer l'articulation travail/hors-travail ou travail/famille, nous avons procédé à une analyse par tri croisés entre cette nouvelle variable « typologie » et les variables, issues de notre questionnaire, relatives à l'articulation travail/famille. Cette typologie est appuyée par l'élaboration d'un modèle idéal-typique (basé cette fois sur notre matériau qualitatif)

mettant en avant des logiques de comportements policiers ou des rapports à la profession qui s'échelonnent entre trois modèles-types : les policiers ayant un rapport idéaliste/romanesque à leur profession, les policiers entretenant un rapport conciliant et ceux valorisant un comportement de type réaliste/pragmatique. Sans être un calque parfait de notre typologie, ce modèle appuie nos analyses statistiques et les renforce.

Nous constatons donc sans grande surprise que les policiers entretenant un rapport à la profession de type 2 et 3 (pragmatique, modéré, assez satisfait) sont ceux qui laissent le moins de place aux épanchements temporels. Ils mettent des limites relativement claires entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ainsi et de manière générale (et accentuée) nous pouvons dire qu'ils ne rentrent pas plus tard que ce qui était prévu, qu'ils ne ratent pas de rendez-vous à cause du travail. Les policiers de type 2 (ceux qui étaient pragmatiques dès l'entrée dans la profession) estiment d'ailleurs qu'ils n'accepteraient jamais « que le travail empiète sur leur vie privée » ou de « se rendre disponibles pour le travail lorsque ce n'est pas prévu » ; les policiers de type 3, entrés dans la police par « vocation » sont moins catégoriques sur ces deux propositions. Mais les policiers ayant un rapport à la profession de type 2 et 3 sont également ceux qui éprouvent le moins de tension mentale entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ils ont encore de l'énergie en rentrant du travail, n'ont pas trop de difficultés à mettre des limites dans leur travail, ne ressentent pas vraiment de tiraillement entre les attentes de leur famille et celles de leur profession. En résumé, les policiers ayant un rapport à leur profession de type pragmatique, avec un investissement modéré et une satisfaction relative semblent vivre une articulation entre travail et famille harmonieuse ou du moins sans tensions et sans difficultés. Ils sont par ailleurs les plus nombreux à faire état d'une bonne conciliation (sentiment de bien concilier travail et famille) avec près de 85% des policiers. Dans le modèle qualitatif, ces deux types renvoient aux policiers se représentant leur profession sur un mode « conciliant », cherchant à combiner à la fois leur vie professionnelle et leur vie familiale, ne se laissant pas dépasser par la charge de travail, disposés à changer de service pour être plus présents auprès de leur famille.

Les policiers entretenant un rapport à leur profession de type vocationnel, investi et satisfait (type 1) semblent quant à eux avoir plus de difficultés à mettre une limite ; ils n'hésitent pas à se rendre disponibles pour le travail même lorsque ce n'est pas prévu et ils sont tout à fait d'accord pour dire qu'il leur arrive de rentrer plus tard que prévu à cause du travail. Ils admettent donc que le travail peut empiéter sur leur vie de famille. A côté de cela, nous constatons que les policiers de type investis et satisfaits peuvent ressentir certaines tensions mentales. Estimant avoir quelques difficultés à mettre des limites dans leur travail, se sentant parfois tiraillés entre les attentes de leur conjoint(e) et celles du travail, ces policiers sont tout de même nombreux à estimer qu'ils ont une articulation travail/famille harmonieuse (69%) ; ils sont 31% à avoir le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle. Nous référant au modèle basé sur l'analyse

qualitative, les policiers de ce type correspondent à ceux entretenant un rapport dit « idéaliste/romanesque », à ceux qui sont en quête d'adrénaline. Sans délaisser leur vie familiale, ils mettent en avant leur vie professionnelle.

Enfin, les policiers ayant un rapport à la profession de type 4, (ceux entrés par vocation mais qui ont déchanté, qui restent tout de même assez investis dans leur travail mais qui sont insatisfaits) sont ceux qui ont des difficultés à mettre une frontière entre leur travail et leur vie familiale : ils estiment rentrer souvent plus tard que prévu, postposer des rendez-vous à cause du travail, trouvent que le travail empiète sur la sphère privée. Ils éprouvent également une certaine tension mentale puisqu'ils rentrent du travail sans énergie à consacrer à leur famille, se sentent tiraillés entre les attentes des deux côtés de leur vie. Ils sont par ailleurs moins de la moitié à juger qu'ils concilient convenablement travail et famille (42%) et ils sont 31% à considérer qu'ils sacrifient leur vie familiale au profit de leur vie professionnelle.

Peut-on effectivement voir un effet du rapport à la profession dans la manière d'articuler vie professionnelle et vie familiale pour les policiers ? Les nuances dans les rapports à la profession sont parfois ténues mais nous constatons effectivement que les policiers les plus pragmatiques et les moins investis (du moins qui font le minimum) sont également ceux qui ressentent le moins de tension dans l'articulation travail/famille. Ce sont également ceux que nous avons regroupé sous l'appellation « conciliants ». Par ailleurs, cette analyse met également en avant le fait que les policiers les moins satisfaits par leur profession sont ceux qui ont le plus de difficultés dans la conciliation et surtout ceux qui ont l'appréciation la moins positive quant à l'articulation menée.

Cette dernière observation appuie d'une part l'idée d'un lien important entre satisfaction au travail et articulation travail/famille équilibrée. Certains chercheurs montrent en effet que la satisfaction vis-à-vis du travail participe à réduire les tensions ressenties concernant l'emploi du temps (Tremblay, 2004 : 90), et donc concernant l'ATF. Nos analyses semblent mettre en avant ce même constat. D'autre part, nous constatons que les spécificités policières s'atténuent lorsque l'analyse met l'accent sur les différenciations internes (alors qu'elles sont évidentes lorsque la focale est réglée sur le groupe dans sa globalité ; questionnant ainsi l'hypothèse de la médiation professionnelle.

CHAPITRE VII

LA DIMENSION IDÉOLOGIQUE LIÉE À LA PROFESSION DE POLICIER OU LA CONSTRUCTION D'UN RÔLE ET L'IMPACT SUR LE HORS-TRAVAIL

Nous l'avons brièvement soulevé dans notre approche théorique : la profession de policier recouvre une certaine dimension idéologique. Si cette dernière pouvait sembler vague ou abstraite, exprimée sur base d'arguments conceptuels et se référant aux analyses d'auteurs, elle se fait plus intelligible dans l'observation du vécu policier. Dans ce dernier chapitre, nous engageant sur la conclusion de cette étude, nous souhaitons revenir sur les aspects idéologiques qui entourent ce groupe professionnel. Dans les chapitres précédents, notre analyse a tenté de faire ressortir la manière dont est envisagée et gérée l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale par les policiers. Etant donné l'hétérogénéité présente dans ce groupe professionnel, nous avons par la suite tenté de faire ressortir les différences dans le groupe (selon le sexe, l'ancienneté ou les rapports à la profession entretenus) et leurs incidences sur la conception de l'articulation travail/famille, sur la gestion de la conciliation des sphères. Nous observons alors que malgré les dissemblances présentes au sein du groupe professionnel policier, il y a bien un socle commun, un noyau dur qui guide les policiers vers des comportements similaires. Nous faisons l'hypothèse que ce noyau dur fait davantage appel à des logiques idéologiques que pragmatiques. Dès lors, nous souhaitons observer l'impact ou l'influence de cette dimension idéologique, inhérente à la profession de policier, sur la sphère familiale, conjugale ou privée. Notre angle d'approche s'inverse donc pour observer l'incursion de la sphère professionnelle sur la sphère privée. Rappelons en effet que nous avons opté tout au long de cette étude, pour une entrée par la profession et pour une observation à partir des professionnels sur leur lieu de travail. Nous n'avons donc abordé qu'une facette de la problématique de l'ATF : la présence de la vie privée sur le temps de travail, sur le lieu de travail.

Notre propos se développe en deux temps. En premier lieu, nous tentons de faire le point sur la dimension idéologique de la profession de policier en suivant les questions telles que : Comment les policiers se représentent-ils leur métier ? Comment se disent-ils policier ? La compréhension de ce rapport à la profession policière à travers la « présentation de soi » retrouvée dans les discours policiers, mais aussi dans les comportements nous mène dans un deuxième temps, à mieux percevoir l'impact que l'engagement dans ce groupe professionnel peut avoir sur la sphère privée.

I/ Présentation de soi en tant que policier

La police est un objet qui ne laisse pas indifférent mais qui est par-là même, très souvent sujet aux lieux communs. Les idéaux-types de « rapport à la profession » de policier mis en avant, illustrant des formes d'engagement, des façons de s'investir dans le métier et des manières d'être policier différentes, nous permettent à la fois de faire ressortir les poncifs du policier à la carrière vocationnelle ou du fonctionnaire de police rondouillard qui attend la retraite, et de les dépasser. Par l'entremise de questions descriptives (liées à leur fonction, à leur parcours ou à leurs idées sur ce qu'est un bon policier) posées lors des entretiens, tentons à présent de dégager les éléments indiquant de quelle manière les policiers se mettent eux-mêmes en scène. Cette présentation, cette mise en avant de soi, nous livre en effet des indications sur ce que cette profession représente pour eux, sur la dimension idéologique qu'elle recouvre.

Des discours et des observations que nous avons pu faire lors de notre stage en commissariat avec différentes équipes et dans différents services, semblent se dégager deux registres distincts de présentation de soi : l'un étant plutôt issu du mythe policier ou de la présentation de soi telle qu'attendue par la société ; son rôle conforme au scénario idéal. L'autre étant au contraire, une description de soi et de son travail dans les faits ; se rattachant plus vraisemblablement à la réalité.

1. Le mythe du policier ou ce qu'on attend d'eux

Dans les récits, nous retrouvons l'importance des notions de service, de contact, la dimension d'aide à la population, de secours aux victimes, etc. Autant de stéréotypes mais aussi de prescriptions que l'on retrouve dans les discours sur la profession de policier, dans les instructions présentées dans le code de déontologie ou les « plans zonaux », mais aussi dans les médias et les fictions abordant le sujet. A notre sens, il s'agit de qualificatifs qui en appellent davantage à un rôle qu'à une fonction en tant que telle, mais observons en première instance :

Insistant sur son activité d'« agent de proximité », Michael (policier en quartier, marié, un enfant) tente ainsi de mettre en avant la dimension de service, « proche de la population ». Se présentant sous le jour de celui qui est là pour les citoyens, il ira jusqu'à affirmer que ses horaires sont eux-mêmes « *aménagés en fonction des desideratas de la population* ». S'engageant dans la suite dans la description de sa fonction, il expliquera que cela renvoie à « *tout ce qui est social* ». « *Un travail policier, c'est un travail pour la société [...] C'est beaucoup de social* ».

Le discours de Didier (policier en quartier, marié, deux enfants) va dans le même sens : *« Je trouve que c'est un des plus beaux métiers. On a le contact avec la population, on essaye de rendre service »*.

Christophe (service Enquête et Recherche, marié, trois enfants) a quant à lui, l'impression *« de faire quelque chose de positif pour la société »*. Faisant davantage référence aux dimensions d'aide aux victimes et d'arrestation des malfaiteurs, il est fier de dire à ses filles (lorsqu'elles lui demandent ce qu'il fait) *« je leur dis que je vais arrêter des méchants. C'est simpliste mais c'est comme ça »*.

Enfin, Charles (marié, trois enfants) qui a une fonction à l'accueil, décrit son travail, sa fonction comme ayant pour but *« essentiel de recevoir les gens qui ont été victimes d'à peu près tout et n'importe quoi, d'éventuellement les remettre un petit peu les deux pieds sur terre parce que parfois ils sont pris de certaines émotions [...] Il faut les calmer, les remettre un petit peu, les reposer un petit peu »*. Il insiste sur le rôle à jouer par le policier à ce moment là (accueillant une victime), revalorisant par la même occasion le service dans lequel il exerce : *« Pouvoir être écouté, être compris, ça c'est quelque chose qui est très important, me semble-t-il, bien plus que de savoir qu'il va y avoir une audition qui va partir au Parquet [...] c'est une personne qui a besoin qu'on donne du temps. [...] C'est un service à la population et c'est aussi pouvoir prendre en compte, écouter les gens, c'est un travail qui, à mon sens, est très complet »*.

Au-delà de la description de leur fonction ou de leur travail dans la police, nous avons également demandé à nos interviewés de répondre à la question « qu'est ce qu'un bon policier selon-vous ? » ou une question dérivée. Il est intéressant d'observer que lorsque les policiers doivent poser un idéal professionnel et faire une projection de leur fonction et plus encore de leur statut, ils emploient les mêmes catégories soulevées plus haut : le service, l'écoute, etc.

Un bon policier est *« celui qui a envie d'arriver dans quelque chose, qui a envie de rendre service [...] il y a des victimes, des victimes pour lesquelles j'ai envie de me battre »* (Christophe).

« C'est quelqu'un qui est à l'écoute des gens et qui, professionnellement il sait ce qu'il fait. A lui de positiver, de voir et d'avancer. Pour le reste, il me semble que c'est quelqu'un qui doit être disponible pour les autres surtout et finalement, c'est quelqu'un que s'il est disponible, qui fait souvent passer la disponibilité vis-à-vis des autres par rapport à la sienne » (Jean – service intervention, marié, trois enfants).

Il faut avoir un petit quelque chose selon Valérie (quartier, remariée, deux enfants) : *« Et ce petit quelque chose, c'est être équilibré, c'est avoir un petit côté social aussi parce que parfois, quand on a une vieille dame qui a été agressée, qui est complètement perdue*

etc., il faut pouvoir la remettre sur les rails, pouvoir l'aiguiller vers les différents services, pouvoir être gentille avec elle, lui prêter l'épaule pour que de temps en temps... Moi, il m'est déjà arrivé de prendre des gens dans mes bras et ils pleurent sur mon épaule. Est-ce que ça fait partie de mon boulot ? Je n'en sais rien. Mais j'ai remarqué que parfois, ça permettait, que ça se passe mieux ».

Marie (intervention, célibataire, un enfant) s'éloigne quelque peu de ce registre. Pour elle, le plus difficile c'est de rester neutre face à certaines situations « *ne pas prendre parti* ». « *Le fait d'être un bon policier, c'est de ne pas prendre parti et de faire le dossier aussi bien à charge qu'à décharge des deux parties* ».

Nous relevons ici des discours empreints de bienveillance envers la population. Il convient de la servir, de l'écouter, de la protéger, il faut lui rendre service et il convient d'être juste avec elle. « La population », ensemble vide qui n'évoque et ne rappelle finalement que ce qui est écrit dans les manuels policiers. Car c'est bien des représentations idéalisées du métier que ces discours nous révèlent. Ont-elles pour but de tromper l'interlocuteur sur les réelles perceptions que les policiers ont d'eux-mêmes et de leur profession ? Sont-elles avancées en guise de défense contre l'idée que se font les « non-policiers » sur les policiers ? C'est en effet deux possibilités. En voici une troisième. A l'instar de Paul Ricœur, nous pensons que si la référence à ces images dans la description de la profession, du travail en tant que policier est si importante c'est « parce qu'elles sont indispensables, selon (lui), pour accéder à la connaissance de soi » (Pruvost, 2007 : 34). Arrivant au constat que la « vocation policière est pétrie d'image idéalisée », Pruvost – faisant référence à Ricœur – montre en effet que les récits, les images idéalisées « représentent un thesaurus inépuisable auquel nous empruntons d'innombrables modèles pour nous comprendre nous-mêmes » (Ricœur, 1993 : 21 cité par Pruvost, 2007 : 34).

Les médias contribuent par ailleurs très largement à la diffusion de ces représentations et les policiers en ont bien conscience. Certains en viennent alors à critiquer certaines visions qu'ils considèrent comme simplistes ou maquillées du travail policier. Il ne faut en effet pas confondre les missions policières telles que la télévision nous les expose et la réalité de terrain.

Michael : « *agent de quartier, agent de proximité tel qu'on le voit sur RTL-TV1, c'est loin* »

Jean : « [...] *mais en fait, c'est en fonction de ce qu'on voit à la TV. Si on prend les feuilletons policiers, c'est commissaire Maigret, c'est comme-ci ou là ou même je vais dire Julie Lescaut, il y a plein de feuilletons policiers qui passent... Les Cordier père et fils... Et en fait, ils vous montrent une partie du travail de police qui est tout à fait dépassée par rapport à la réalité, c'est-à-dire que quand on regarde le film ou le feuilleton à la TV, c'est le policier*

de base comme nous, il a une tâche ingrate, c'est le petit larbin du commissaire qui fait tout ce que le commissaire va lui dire de faire mais en fait, c'est pas ça du tout. Le petit larbin ici, c'est nous. On fait toutes les tâches et le commissaire lui il n'a qu'une fonction administrative [...] Maintenant, si je trouve un feuilleton qui représente mieux ce que le boulot de policier est réellement, c'était les SOS secours. Je ne sais pas si vous avez déjà vu. C'est des policiers à New York mais on voit le policier de base qui fait sa journée normale avec les différends, les accidents, les meurtres. Ça, ça représentait bien ce que le policier fait comme job. Mais les gens maintenant, ils croient en disant : moi, je vais arriver à la police, ça va être comme ça et je vais faire ce que je veux et puis finalement, on déchant vite au détour des stages. Moi, je trouve que c'est toujours prenant, c'est plein d'adrénaline, c'est plein de mouvement, c'est plein de changements ».

Critiquant les présentations des policiers proposées par les feuilletons télévisés, Jean en vient à s'identifier lui-même ou du moins son travail à celui aperçu dans un certain type de série. Il se permet donc de faire le tri entre « *Julie Lescaut* », « *Commissaire Maigret* », etc. pour expliquer ce qui correspond le mieux à son quotidien professionnel. Une fois de plus, c'est l'image idéalisée qui permet de mieux se comprendre.

Discrédités dans le milieu de la police, ces séries télévisées sont néanmoins regardées par les policiers eux-mêmes. Nous en avons surtout pris conscience au moment de notre stage sur le terrain. Les références « aux experts », au FBI, à Navarro, etc. étaient assez fréquentes et toujours là pour nous signifier que « ça ne se passe pas comme ça dans la réalité ». Mais alors pourquoi toujours se référer à ces personnages imaginaires ?

Une observation participante éclairante

Les premiers jours dans le commissariat, dans la brigade dans laquelle nous avons passé plusieurs semaines, sont également remplis d'exemples d'une démonstration de cette présentation de soi idéale, attendue, imaginée ; mais bien imaginaire. Les policiers sont charmants, disponibles, serviables, protecteurs et très galants (ils nous ouvrent la porte du véhicule pour nous laisser monter, nous laissent systématiquement passer devant, nous tiennent la porte, etc.). Ils sont affables, avenants, demandent si nous avons faim, soif, etc. Lors des premières patrouilles, dans la voiture, aussi bien Laurent et Thomas (le premier jour) que Laurent et Sami (le deuxième jour) nous donnent des explications sur le fonctionnement de la zone et du commissariat plus particulièrement ; sur les procédures ; sur les missions auxquelles ils sont confrontés, etc. « Si j'ai des questions, je ne dois pas hésiter ». Ces premières patrouilles sont également l'occasion de premières démonstrations viriles, de force (vitesse en voiture ; stand de tir ; rôle protecteur) mais aussi de démonstrations du caractère social, d'aide à la population, d'écoute, de contrôle, etc. Nous avons le sentiment que cela « sonne faux », mais le rôle est bien joué et après tout, nous ne

connaissons pas le milieu policier... L'air candide et impressionnée qu'ils perçoivent certainement leur permet par ailleurs de rajouter des couches à ce joli tableau.

Puis arrivent les premières scènes, les premiers jeux de policiers et les premiers hiatus, (ce type de scènes se reproduira les premiers temps, jusqu'au moment où notre présence de chercheuse sera plus « habituelle », ils se comporteront alors de manière bien plus « naturelle », éviteront du moins les politesses et les manières « superflues ») :

Vignette 8. « Il mérite l'arrestation »

Les policiers sont envoyés au domicile d'un homme accusé de violence contre sa compagne (c'est la compagne elle-même qui l'accuse). Ils doivent donc aller le chercher pour l'amener au poste (sa compagne est en train de déposer plainte et il faut confronter leurs histoires). Je les accompagne donc et une fois arrivés sur les lieux, ils me mettent en garde contre une personne qui peut être violente, etc. Lorsque nous sonnons, l'homme nous ouvre directement. Nous montons au domicile, l'homme est calme et ne parle visiblement pas français. Les policiers lui expliquent la raison pour laquelle ils sont là, l'homme reste toujours silencieux et immobile. Les policiers lui font signe de les suivre, l'homme s'exécute sans opposer aucune résistance. Un certain malaise semble alors présent chez les policiers. Ils discutent ensemble à voix basse, ne savent pas s'ils doivent mettre les menottes ou non. Il y a un moment de creux, de doute. L'homme se laisse faire, est très calme. Les regards se tournent vers moi, puis entre eux, etc. C'est un moment en suspens qui, même s'il ne dure que quelques secondes, exprime la gêne face à la présence d'une tierce personne – non policière – sur les lieux de l'action avec eux. Ils semblent assez mal à l'aise. Ils seront corrects avec l'individu, lui mettront les menottes en me précisant que c'est la procédure et que c'est pour ma sécurité puisque je suis dans la voiture également. Sans brutalité, l'homme est donc amené au commissariat pour violence conjugale. Les policiers insisteront alors un peu : « s'attaquer à plus faible, c'est nul », etc. J'ai l'impression qu'ils veulent mettre le sous-titre « c'est un méchant » ou « il mérite l'arrestation » comme pour justifier leur intervention, les menottes, etc. Auraient-ils préféré que l'homme ne se laisse pas faire pour mieux jouer leur rôle ou le justifier ? En revanche, ils ne lui parlent pas. Ils laissent l'individu dans le doute, ne lui expliquent rien quant à la suite. Ils lui mettent les menottes, le place dans la voiture. Arrivés au commissariat, ils lui demandent de vider ses poches, d'enlever sa ceinture, ses chaussures, etc. Mais le tout se fait sans une seule explication. Je trouve ça un peu fort... On pourrait au moins lui expliquer le pourquoi, ce qui se passe, va se passer ; lui parler. Pas de place pour l'empathie ici : c'est lui le prévenu.

Ce qu'il est intéressant de noter suite à cet épisode c'est d'une part l'embarra qui semble se lire sur les visages (et dans les attitudes) des policiers au moment de l'intervention. Actant jusqu'à ce moment sur le mode des policiers virils, prêts à intervenir en force, nous faisons l'hypothèse que face à la situation, ils n'ont pas su immédiatement sur quel registre se positionner : l'homme en question ne réagissant pas de manière violente, l'usage de la force devenait obsolète d'une part et la présence d'une tierce personne (les jugeant) impliquait dès lors d'adopter la bonne attitude. Comment se présenter ? Comme le policier

qui reste aimable, compréhensif, agissant pour le bien de la plaignante et amenant donc le mari au commissariat ou comme le policier qui prend à cœur la situation de la plaignante, victime, et montre son mécontentement en étant un peu brusque avec le mari qui – finalement – est en faute ? En outre, une personne non policière est là (de sexe féminin qui plus est), à les observer. Il nous semble percevoir – sans pouvoir toujours expliquer – dans toute la prestation l’envie d’impressionner, de montrer le travail du policier dans le cadre d’une arrestation. D’autre part, nous notons que si la communication, l’écoute, la justesse faisaient partie des éléments importants dans leurs discours sur le « bon policier », ils ne semblent pas s’appliquer lors d’une interaction avec une personne suspectée ou présumée coupable d’un méfait – ni même toujours avec des victimes.

Vignette 9. Quand la patience s’étiole

Un peu plus tard dans cette même journée, nous sommes appelés chez un couple de personnes âgées. Elles disent avoir été cambriolées, qu’« on leur a tout volé ». C’est assez difficile à comprendre, le couple est un peu perdu, désorienté. Quoi ? Comment ? Qui ? Quand ? Les policiers posent des questions, se renseignent sur les visites éventuelles que le couple a reçues, etc. et très vite, ils ont des doutes. Face au récit assez incohérent, ils pensent que le couple a tout simplement caché la boîte contenant leurs affaires personnelles et précieuses dans un endroit de la maison et ne s’en rappelle plus. Conciliant, les policiers décident de fouiller la maison pour essayer de trouver un indice (voir la boîte en question) et de rassurer le couple. Mais après un certain temps, on sent une certaine lassitude. Ils ne trouvent rien et sont sûrs qu’ils ne trouveront rien. Laurent perd patience, il pose des questions à la femme, celle-ci n’entend pas bien, il répète en parlant de plus en plus fort. Pour finir, les policiers questionneront le couple sur les objets manquants et rempliront un constat de vol. Voici les remarques personnelles que nous retrouvons dans notre cahier de terrain :

Cette intervention est assez triste. La vieillesse... La petite grand-mère se met à pleurer parce que les policiers s’énervent. Mais en fait, c’est assez difficile. La femme n’entend pas bien, l’homme non plus. Elle ne peut pas se déplacer donc elle essaie d’expliquer en mots où se trouvait quoi. Les propos du couple ne sont pas toujours très cohérents. Mais ils sont quand même lucides. Bref... C’est assez difficile et il semble que Laurent trouve ça ennuyant. D’ailleurs il le dira ; le couple n’entend pas bien de toute façon. Je perçois de plus en plus son agacement. Il ne fait pas beaucoup d’efforts pour s’exprimer plus clairement par exemple. Il pose une question sans vraiment articuler et la femme ne comprend pas. Il repose la question en criant et c’est là que la femme se met à pleurer. Forcément, il crie ! Je crois que Thomas a vu que j’étais un peu gênée par l’attitude de Laurent parce qu’il essaye à ce même moment d’être plus doux, plus calme avec le couple. Il s’assoit à côté d’elle, lui parle calmement etc. [...] Sans doute parce que je suis là... Son regard vers moi semble dire « attention, elle est là ». En tout cas, le changement d’attitude était trop soudain et semblait peu naturel.

Cette scène est intéressante car nous remarquons qu’au fil de la discussion, Laurent perd patience. Serviable et aimable à notre arrivée chez le couple, il devient plus sec et ferme. Le couple répète sans cesse la même chose, les policiers comprennent qu’il n’y a certainement

pas eu de vol et peu à peu la patience s'étiole. Finalement, Laurent rédige un PV pour vol en relevant tout ce qui a disparu. Mais en cours d'intervention, le masque du policier à l'écoute du citoyen est tombé. Souhaitant montrer ce qu'on attend de lui, ce que le code de déontologie recommande, ce que l'idée du *community policing* implique, Laurent est rattrapé non pas forcément par son tempérament, mais simplement par la difficulté d'une situation et la répétition de ces dernières.

Lors de notre observation, nous avons constaté assez rapidement que l'image qu'ils souhaiteraient présenter ne coïncide pas toujours vraiment avec ce qu'ils font, avec ce qu'ils sont lors des interventions d'une part mais aussi en-dehors (lors du stage d'observation, après plusieurs semaines, les policiers font usage de vocabulaire bien moins flatteur pour parler de citoyens, des plaignants, des étrangers, des personnes en situation précaires, des femmes, etc.). Les policiers, lorsqu'ils lâchent prise et se détournent du discours qui est attendu, des mots corrects pour ne pas choquer, cessent de se « présenter », se montrent bien moins patients ou tolérants avec les citoyens et dévoilent une manière d'être qui est bien moins lisse que sur papier ; ce qui est en soi entièrement compréhensible. Précisons que certains comportements ou discours que nous avons pu relever se passaient « en coulisse » et n'étaient donc pas visibles ou audibles ; ne portant ainsi pas préjudice aux citoyens (du moins pas directement).

2. La réalité ou soi derrière le rôle attendu

Si la relation de service est centrale et constitue la ligne de conduite du policier, il semble bien que sur le terrain et au fil des expériences, les patiences s'épuisent et l'image idéale ou idéale du policier s'égratigne : certes, il convient d'être au service de la population mais sans se « laisser faire » ; en « mettant des limites », etc. Car le constat est flagrant ; si les policiers sont contraints de rester corrects parce que c'est ce qu'on attend d'eux, ce n'est pas réciproque. Ils se plaignent ainsi de ne pas/plus trouver chez les citoyens actuels ce même respect pour la profession policière.

« Nous sommes censés les respecter, rester très zen, très contrôle, très tout ce qu'on peut imaginer, l'être parfait puisqu'on est censé aussi représenter une image. Donc nous les êtres parfaits devoir supporter tout ce qu'on peut imaginer, les insultes, les colères... et le stress des gens. Il faut tenter de rester imperméable. Tout ça je le mets au conditionnel et je mets des tenter parce que ce n'est pas toujours évident » (Valérie, quartier, remariée, deux enfants).

Marie (Intervention, célibataire, un enfant), pointe également du doigt le manque de respect dont peuvent faire l'objet les policiers à l'heure actuelle. Avec une certaine nostalgie, elle dira : *« Le problème de maintenant, c'est que la civilisation, plus personne n'a aucun respect de la police et même du Parquet je dirais, ça ne*

fait plus peur, que dans le temps. Il n'y a plus de respect. On contrôle un jeune, tout de suite ça va s'emballer, pourquoi tu me contrôles et je n'ai rien fait. Déjà ça vous tutoie. Le respect de l'uniforme et tout ça, ils n'en ont plus rien à faire ».

Pour Christophe (Recherche, marié, trois enfants) ce manque de reconnaissance du travail et du policier lui-même est perçu comme « le » premier point négatif dans l'exercice de ce métier : « *une vue négative de la police en général* ».

Régis (quartier, marié, trois enfants) nous livre sa vision du métier de policier en quartier (opinion qu'il avait avant même de rentrer dans le métier) : « *ça va, on se balade dans les rues, on rencontre des gens, on traite des dossiers, [...] ça a l'air chouette quand même. Ça n'avait pas l'air d'être stressant. C'est vrai que ce n'était pas aussi captivant qu'on pouvait le voir à la télévision mais enfin...* ». Nous sentons chez lui un moindre intérêt pour le contact avec la population, ou du moins il ne cache pas son manque d'attrait pour les préoccupations plus sociales qui sont selon lui à l'origine du manque de reconnaissance : « *on nous demande surtout d'avoir un rôle plus social, ce qui fait beaucoup aussi. Si on n'avait pas ce rôle-là à devoir gérer, je crois que peut-être à ce moment-là on pourrait dire qu'il y aurait peut-être un peu plus le prestige de l'uniforme* ».

Face à ce constat (les policiers sont dans l'ensemble nombreux à le faire), les policiers ont différentes manières de réagir. Didier (policier en quartier) argumentera en faveur d'un œil pour œil : « *Je dis toujours qu'il faut être gentil avec les gens gentils et méchant avec les gens méchants* ». Sandra pose un choix impliquant une forme de limitation au travail, une sorte de frontière à l'investissement. Dans cet état d'esprit, elle définit un bon policier comme étant : « *quelqu'un qui sait se mettre à la place des gens aussi pour comprendre ce qu'ils ont vécu mais il ne faut pas être trop sentimentaliste non plus parce qu'il faut savoir garder ses distances* » (Sandra – service Enquêtes et Recherche, mariée, un enfant).

Nous retrouvons ainsi dans de nombreux entretiens différents arguments destinés à questionner, critiquer et surtout mettre en cause la population à laquelle ils ont affaire, à expliquer ce à quoi, ceux à qui, ils sont confrontés. Nous pouvons en outre voir une forme de justification au manque de ménagement dont ils peuvent faire preuve. Cette critique de la population glisse parfois vers la divulgation d'une opinion largement négative et dévalorisante : « *quart-monde* », « *assistés* », « *bleu-bleus* »¹²⁶. Voici les propos de Michael sur les citoyens à qui il est confronté : « *Si vous leur parlez avec des termes français corrects, ils vont vous regarder comme une bête curieuse* » ; « *une audition en « langage populaire* ».

¹²⁶ Ce point est abordé dans les pages qui suivent.

Cette perception de la population, cette représentation des citoyens comme étant des « assistés », conduit indéniablement les policiers à doser leurs efforts, à relativiser les urgences et les demandes qui leur sont faites. Le discours si lisse du policier engagé qui était servi en « introduction », en guise de présentation de soi, s'en trouve donc une fois de plus revisité : « *Si on ne sait pas, on ne sait pas, on est pas des magiciens non plus* » (Michael) ou « *Vous ne savez pas être là pour tout le monde* » (Michael) – (policier qui en rajoutera en disant qu'il conviendrait de cloner les policiers pour arriver à ce qu'ils soient au nombre de 25, au même endroit, pour pouvoir bien travailler). Dans le même ordre d'idée nous pouvons ici relever le discours de Didier : « *Moi je pars du principe, on travaille pour vivre et on ne vit pas pour travailler. Donc il faut travailler mais il faut profiter de la vie aussi. Donc le travail idéal c'est le travail où on est bien dans sa tête et dans ses bottes* » (Didier) qui ménage son engagement et sa volonté d'être au service.

Habitué à être critiqué, confronté à une forte médiatisation, les policiers savent en effet ce qu'ils doivent répondre pour satisfaire l'interlocuteur et ne pas ternir leur image et l'image du policier et de la police de manière plus globale. Ainsi, leur fonction principale consiste à aider la population, à rendre service ; le bon policier est celui qui est social et qui a envie d'aider. Cependant, la population pour qui ils œuvrent n'est pas toujours perçue d'un œil si bienveillant et est souvent pointée du doigt comme un élément négatif et une difficulté de/dans leur travail¹²⁷. Il est alors intéressant de constater dans une analyse plus verticale que nous avons des discours antagonistes chez un même policier passant ainsi d'un registre « horaires en fonction des besoins de la population » à « nous on les appelle les bleu-bleus ».

Ces éléments viennent confirmer et compléter la nuance précédemment soulevée dans les rapports à la profession en montrant que s'il existe plusieurs parcours dans la police, plusieurs types d'engagement dans la profession, il y a également une certaine complexité dans la présentation de soi en tant que policier, un contraste entre le rôle attendu et les comportements effectifs. Il semble donc bien exister plusieurs manières d'« être policier », diverses façons de considérer sa profession (lui donnant plus ou moins d'importance dans la vie quotidienne, lui conférant plus ou moins de sens, etc.), mais aussi différentes manières d'être policier au quotidien, dans le travail.

La notion d'identité comporte à ce stade un intérêt considérable, appelant de par sa structure même, à un modèle pluriel – identité d'un individu/identité sociale. Nathalie Heinich dans son étude sur l'identité professionnelle des écrivains tente d'approfondir la conception sociologique de l'identité amenée par Goffman (Heinich, 1995) et met en évidence la triple dimension du travail identitaire vécue et construite par les sujets,

¹²⁷ Précisons aussi que les policiers trouvent mille éléments négatifs et difficultés dans l'exercice de leur profession. Il convient en effet de le signaler même sans aller plus loin : les policiers aiment se plaindre de leur condition !

s'organisant autour des paramètres de la *représentation* de soi, de la *désignation* par autrui et de l'*auto-perception* du sujet de ce qu'il est (Heinich, 1995 : 502).

Dans son analyse de la construction identitaire à travers les différentes façons de « *se dire*, d'*être dit* et de *se sentir* », Heinich (1995) insiste alors sur l'importance de faire coïncider le sentiment personnel de son identité avec une représentation collective. L'auteure dira que l'auto-perception par laquelle l'individu se sent écrivain ne se manifeste qu'à condition d'un « *dédoublement réflexif* amenant le sujet à faire retour sur son expérience » (Heinich, 1995 : 519). Mais ce moment de l'auto-perception est indissociable des deux autres : ce sentiment de soi, de « ce que je suis » ne devient valable que dans l'épreuve de la confrontation avec autrui « être dit ». Il y a donc indissociabilité entre le moment subjectif de l'identité auto-perçue et les moments objectivés que sont l'identité réfléchie par soi et par autrui. *Je me représente ce que je suis, grâce à l'autre, miroir qui me renvoie ce que je suis.*

Cette lecture de Heinich fait écho à notre approche du « monde policier ». En effet, les lectures théoriques, et surtout les discours des acteurs, mettent en perspective ce qui peut coller avec cette triple dimension du travail identitaire. Reprenant alors les trois éléments soulevés par Heinich, nous constatons que contrairement à la profession d'écrivain à laquelle elle s'attache, la profession policière se heurte à moins de problèmes du moins dans les deux premiers moments, qui sont qui plus est, accessibles à l'observation directe ou indirecte.

- En effet, le fait de se dire policier va en quelque sorte de soi puisqu'il s'agit là d'un emploi, d'un statut conféré par une formation et la réussite de certaines épreuves. *Examen de police, Ecole de police, Stage en commissariat ; aucun doute : « on est policier ou on ne l'est pas ».*
- En outre, peu de place pour le doute dans la confrontation à autrui ; l'uniforme ou le titre sont là pour faciliter la désignation de l'autre, policier : « *on est dit policier* ».
- La subtilité résidera ici dans l'auto-perception du sujet. Se sent-il policier et comment ?

Mais nous faisons alors l'hypothèse que pour les policiers, l'image qui leur est renvoyée est si fortement « tu es policier » que cela joue sur l'auto-perception. Or, si les policiers rencontrés trouvent parfois un accord sur les caractéristiques du bon policier, sur les éléments essentiels dans leur fonction, sur la substance de leur rôle, ils semblent également s'accorder sur le fait que ce « beau discours » peut être revu et corrigé face au manque de reconnaissance dont fait preuve la population et face aux aléas des altercations avec les citoyens. Car c'est là le deuxième point que nous souhaitons soulever : la perception de soi policier provient aussi de l'opposition aux non-policiers.

II/ Un sentiment d'appartenance qui se construit dans l'opposition

Les récits des policiers, faisant au départ preuve d'une certaine courtoisie en abordant les citoyens qu'ils doivent servir et aider, glissent vers une vision assez critique, une perception relativement négative de la population, du monde qui les entoure. Mais ce que nous constatons progressivement, à mesure que nous nous familiarisons avec le monde policier, c'est que cette vision critique « des autres », est constitutive du groupe des policiers. En effet, à travers nos observations et nos entretiens, il nous semble que le groupe policier se forme dans cette opposition à l'autre ; qu'il n'y a jamais autant de sentiment d'appartenance que dans cette opposition.

1. Les policiers versus « les autres »

Sans reprendre les éléments cités auparavant, rappelons que nous avons été à plusieurs reprises témoin des railleries dont font preuve les policiers à l'égard de certains citoyens. Didier allait même jusqu'à estimer qu'une difficulté du métier pouvait résider dans le contact avec la population. Il s'exprime également sur « *la méchanceté des gens* », parle de leur « *misère* », etc. Par la suite, il explique qu'il « faut voir ce à quoi les policiers sont confrontés ». Céline et Valérie parlent de l'absence de respect pour la police aujourd'hui. Voici quelques extraits révélateurs :

Michael (quartier, marié, un enfant) : « [...] *c'est aussi un peu le quart monde* » ; « *utiliser des termes je vais dire français qu'ils comprennent parce qu'une conversation entre vous et moi ne sera pas la même qu'une conversation avec un... on vous les appelle les bleus-bleus, c'est des gens qui sont à la limite quart-mondiste ou quart-mondiste* ».

Didier (quartier, marié, deux enfants) : « [...] *on est au 21^{ème} siècle et voir un petit peu les conditions de logement et de précarité des gens et puis aussi la mentalité des gens [...] Le truc aussi le moins bien, j'ai l'impression que c'est tout le temps devoir les assister, il faut toujours leur dire : il ne faut pas faire ci, il ne faut pas faire ça et puis on leur donne des conseils mais ils ne vous écoutent pas* » ; « *Parce que maintenant, les malfrats n'ont pas peur de déposer plainte contre nous* » ; « *Mais je vous dis, c'est le quart-monde* » ; « *Pourtant, ils ont deux bras, ils ont deux jambes, ils n'ont qu'à aller travailler [...] Ce sont des assistés. Il y a combien de fois qu'on nous appelle pour écrire une lettre au CPAS, c'est pas mon job [...] A chaque fois il faut les assister, assister, assister* ».

Régis (quartier, marié, trois enfants) : « [...] *les gens maintenant ils ne savent plus régler leurs problèmes par eux-mêmes. Systématiquement, ils ont un petit problème, hop, chez la police. On nous voit plus maintenant que comme des assistants sociaux. Surtout ici en quartier. [...] On ne va pas leur parler non plus d'une certaine façon parce qu'ils ne comprennent rien du tout, on est obligé vraiment de se mettre à leur niveau à eux* ».

Christophe (recherche, marié, trois enfants) : « [...] quand je vois ce à quoi je suis confronté au quotidien, je me qualifierais dans les très bons pères [...] pour éviter qu'elles (ses filles) deviennent comme mes « clients » ».

Valérie (quartier, remariée, deux enfants) : « [...] parce qu'en plus, il faut juguler aussi avec le fait que les gens ne nous respectent pas forcément. Nous sommes censés les respecter, rester très zen, très contrôle, très tout ce qu'on peut imaginer, l'être parfait ».

Jean (intervention, marié, trois enfants) : « Mais d'un autre côté, il faut savoir supporter les gens. Il y a des trucs que je supportais la première année que maintenant je ne laisse plus passer. Les gens qui m'insultent, au début, je leur expliquais pour quelle raison, il y a une raison particulière. Maintenant, c'est fini. Le gars qui m'insulte, il prend une baffe et il se retrouve à terre et je le ramène. [...] Donc je suis plus agressif en fonction des gens que je rencontre. Maintenant, c'est clair que si je rencontre des victimes, je suis compatissant avec leur détresse, je vais faire tout ce que je peux, tout ce qui est en mon pouvoir pour les aider. Mais bon... Avec les auteurs ou les crétins, c'est clair il est crétin, il reste crétin et c'est terminé, je ne passe plus au-dessus ».

Marie (intervention, célibataire, un enfant) : « on vit quand même dans un monde d'assistés où la facilité [...] Oui, c'est vrai, on vit dans un monde d'assistés et pour un rien, on appelle la police ».

Le seul policier rencontré lors d'entretiens qui ne fait pas ouvertement part d'un regard négatif ou critique vis-à-vis de la population à laquelle il est confronté est Charles. Cela pourrait sans doute se comprendre en considérant la fonction qu'il occupe à l'accueil (il est le premier policier à faire face à la détresse du citoyen, au dépôt de plainte ; il reçoit les individus en pleine ou en première urgence), mais les policiers en intervention sont également aux prises avec une première urgence et aucun n'a fait preuve de la même empathie (lors des entretiens).

Charles (accueil, marié, trois enfants) définit alors son travail comme : « recevoir les gens qui ont été victimes d'à peu près tout et n'importe quoi, d'éventuellement les remettre un petit peu les deux pieds sur terre parce que parfois ils sont pris de certaines émotions [...] Il faut les calmer, les remettre un petit peu, les reposer un petit peu ».

La dichotomie que les policiers établissent entre « eux » et les « autres », citoyens et/ou plaignants est assez patente. En outre, il n'y a pas dans les récits, de différence éprouvée entre les plaignants, les victimes et les « coupables » ; il s'agit bien des citoyens, des « clients », d'un ensemble flou recouvrant les individus auxquels les policiers sont confrontés dans leur quotidien professionnel. Dans l'idée du policier, ce « eux » renvoie à « ceux qui disent que la police ne fait pas son boulot », « ceux qui critiquent », « ceux qui attendent que la police fasse l'impossible et qui donc seront déçus », mais aussi « ceux qui

ne comprennent pas l'action policière », l'engagement dans la police et jugent les policiers pour leur choix professionnel. Observons également qu'à ce niveau du discours, nous sommes éloignés des préoccupations relatives au droit, à la loi, à la justice, en bref de l'idéal policier précédemment avancé.

Les policiers utilisent une forme de catégorisation dans leur quotidien professionnel afin de classer et de réduire la complexité sociale qui les entoure, de donner du sens à leurs activités et leurs actions policières. A l'instar de Durkheim (à propos des catégories) nous estimons qu'en « [...] qualifiant les choses et les gens, le collectif clive et hiérarchise le monde social, engendre des différences dans le registre des faits et les transmue en inégalités dans le registre des valeurs » (Béra & Lamy, 2003 : 22). Mais si nous faisons tous d'une certaine manière usage du procédé de catégorisation pour comprendre et appréhender le monde et les êtres que nous côtoyons, il n'en est pas moins difficile de saisir cet objet. Sous une seule étiquette, « catégorie » renvoie à une quantité de représentations. Si tout phénomène peut être catégorisé, notons que « toute classe d'objets n'est pas une catégorie, parce que tout ensemble d'éléments ayant des traits en commun ne forme pas une catégorie ayant une signification » (Demazière, 2003 : 32). Ainsi, les catégories prennent véritablement sens les unes par rapport aux autres. La catégorie est une mise en exergue possible parmi d'autres afin de mettre l'accent sur une ou plusieurs qualités particulières d'un objet ou d'un sujet. Les catégories et l'opération même de catégorisation sont donc à replacer et à comprendre dans un contexte, dans un cadre d'utilisation (ici celui de la profession policière), pour percevoir leurs significations (Druetz, 2012, working paper). Dans le cas qui nous intéresse, les catégories « eux »/« nous » semblent davantage naître dans la pratique et peuvent donc être perçues comme des catégories dites indigènes et locales (Demazière, 2003, 37). En somme, l'opération de catégorisation dont semblent faire usage les policiers pour classer, identifier et caractériser les individus auxquels ils sont confrontés et eux-mêmes en tant que professionnels, a des conséquences tant idéologiques que pratiques. Affligé d'une forme de stigmat, « l'autre » (également parfois celui qui se présente comme victime ou plaignant) est ainsi parfois l'objet d'une considération sommaire, d'un intérêt moindre de la part des policiers. Durant notre stage en intervention, nous avons pu observer ce genre d'attitude à différentes reprises (à l'accueil, lors d'un dépôt de plainte, ou lors de l'audition de plaignants). Ce comportement est également à interpréter comme une stratégie de mise à distance subjective du travail, de la tâche. Une manière de ne pas s'impliquer à outrance et donc une façon de mettre des limites.

S'il semble assez évident que cette idée d'un « eux » émerge chez les policiers, qu'en est-il du sentiment d'appartenance au groupe ? Car s'ils se décrivent à travers la même grille idéale, en arrivent aux mêmes constats critiques sur les citoyens, cela ne signifie pas pour autant qu'ils partagent un sentiment d'appartenance au groupe. Centrons à présent notre analyse sur cet aspect.

2. Sentiment d'appartenance au groupe formulé ou exprimé dans l'altérité

Si les éléments présents dans les entretiens sont relativement peu nombreux à attester d'une inscription des policiers dans le groupe professionnel en tant que tel, on retrouve néanmoins le sentiment d'affiliation ou d'adhésion à un service.

Julie (policière service Enquête et Recherche, remariée, un enfant): « *sentiment d'appartenance ? Ah oui, ça c'est clair. C'est comme par exemple quand on remplit un formulaire, enfin c'est peut-être futile ce que je vais vous dire mais moi, c'est mon opinion, par exemple mettre fonctionnaire, non, moi je suis policier et je ne suis pas fonctionnaire. Je ne me comparerais jamais à quelqu'un qui travaille au ministère des finances, ça n'a rien à voir, je ne conçois pas. [...] Je suis policier, je ne suis pas fonctionnaire* ».

Valérie : « *Vous êtes policier, pour les gens vous représentez quelque chose et ça, [...] il y a une sélection qui s'est faite ou qui se fait, des gens qui n'ont plus envie de vous voir, pas qu'ils vous trouvent moins intéressants, vous représentez quelque chose qui les dérange* ».

Les deux policières reprises ci-dessus témoignent chacune à leur manière d'un sentiment d'appartenance ou d'identification à un groupe, à une profession. Jean au contraire semble davantage se sentir dépendre de son service « en intervention » :

« *En intervention [...] on est des gens fort soudés, fort à l'écoute des autres et on sait bien qu'on peut compter les uns sur les autres, oui, je trouve ça bien* ».

Cette manière d'être attaché au groupe professionnel par le service se retrouve alors de manière plus détournée chez d'autres policiers, notamment en quartier (Didier énoncera ainsi : « *C'est la petite famille ici* »). Mais il devient difficile de repérer ce qui est lié au service, à la fonction « en quartier » ou à relater au commissariat ; cette dernière alternative n'illustrant plus réellement de sentiment d'identification ou d'appartenance au groupe mais davantage un lien, une relation plaisante avec les collègues et leurs fréquentations quotidiennes. Et comme nous l'avons préalablement soulevé, les policiers sont nombreux (près de 75%) à estimer qu'ils apporteraient leur aide à un collègue en faisant des heures supplémentaires, mettant ainsi en avant une forme de solidarité entre collègues, d'esprit de corps.

Ce que l'analyse des discours nous conduit plus généralement à observer, c'est alors la présence de ce que nous choisissons de nommer « la concurrence des services », et que nous considérons comme l'expression d'un repli sur le groupe (plus micro) et d'un sentiment d'appartenance au service ou à la fonction exercée au sein de la police. Précisons encore que les policiers sont particulièrement critiques et geignards ; s'ils ne peuvent argumenter, critiquer ou se plaindre de leurs conditions de travail et/ou des citoyens, ils trouvent alors également souvent le moyen de remettre en question les autres services, les

autres policiers, la hiérarchie, etc. Voici ce que nous avons pu relever dans les entretiens ou ressentir lors de l'observation :

Michael, agent de quartier estime ainsi qu'il effectue parfois le travail que d'autres services – spécialisés – leur renvoient. Il exprimera aussi le fait que pour les policiers d'autres services tel que police secours, « *l'agent de quartier c'est pour devenir alcoolique et ne rien foutre* ». On sent alors chez lui le besoin de « défendre » sa fonction en quartier contre les positions critiques.

Avec Christophe (recherche, trois enfants) on est davantage face à une rivalité, émulation entre les policiers motivés et les non-motivés. Ceux qui ne travaillent pas suffisamment, ou justement, ne sont pas assez orientés « clientèle » et qui néanmoins reste en place car, selon lui, il n'y a pas assez de sanction, pas assez de surveillance, pas assez de contrôle.

C'est un peu cette idée que l'on retrouve formulée par Charles pour qui certains policiers « *ont une mauvaise idée de ce qu'était leur travail. Il y en a qui rentrent à la police pour « comme un gosse courir après le voleur* ». Mais le travail de policier, ce n'est pas courir après le voleur ; C'est d'abord s'occuper des gens [...], attraper le voleur c'est secondaire. Or il y en a beaucoup pour qui c'est la seule chose qui compte. Ils délaissent alors complètement le plus important. [...] Pour eux (parlant des policiers à police secours), il n'y a quasi que ça qui compte. C'est là qu'ils sont dans l'erreur ».

Vignette 10. Une distinction entre les policiers de la brigade du service d'intervention

Pour le stage d'observation au commissariat, je souhaitais rester relativement libre de mes mouvements au sein du commissariat et ne voulais donc pas proposer (et me plier à) un programme préalablement défini des brigades et services dans lesquels effectuer le stage. Je voulais me laisser guider par l'observation elle-même. Cette liberté m'a tout à fait été accordée par le Chef de zone d'une part mais aussi par le commissaire responsable du commissariat dans lequel j'étais. Mais c'était sans compter avec le regard porté par les policiers rencontrés eux-mêmes... En effet, j'ai été frappée de voir avec quelle force les policiers se prêtaient au jeu de la distinction en interne, de la critique et de l'évaluation. Tel service plutôt que tel autre, telle brigade plutôt que telle autre et même tel binôme plutôt que tel autre. Au sein d'une même brigade, la distinction et la rivalité étaient de mise. A tel point que la section « Zonale¹²⁸ » – ne comptant que trois policiers – de la brigade dans laquelle j'ai effectué mon observation faisait l'objet d'une séparation symbolique ; avant d'être des policiers de la brigade, ils étaient des policiers de la zonale. Aussi, quand j'ai abordé mon éventuelle semaine de patrouille avec l'équipe zonale, les autres policiers de la brigade ont tenté de me faire changer d'avis en avançant une série d'arguments. Le même scénario s'est présenté lorsque j'ai

¹²⁸ Il s'agit d'une équipe du service d'intervention spécialisée sur les affaires plus « importantes » (hold up, affaires de drogue, etc.), permettant ainsi aux autres policiers du service intervention de prendre en charge les tâches plus « habituelles » et moins « nobles » (conflit conjugal, bagarre, vol à l'étalage, voiture mal garée, etc.).

fait part de mon souhait d'aller dans le service jeunesse, ou d'aller voir une autre brigade. Tout en me laissant faire mes propres choix, les policiers étaient là pour me dire ce qu'ils pensaient les uns des autres et mettre ainsi en avant l'importance de la critique interne au groupe professionnel.

Un autre discours revient également – même si pas aussi souvent que nous aurions pu le penser ou pu le lire dans différents matériaux de type biographique tenus par des policiers eux-mêmes¹²⁹ – celui sur l'exaltation du passé, la rengaine du « c'était mieux avant », l'opposition ancien système/nouvelle police, c'était mieux selon Céline (ayant exercé sous les deux périodes : avant la réforme/après la réforme) ; c'était moins bien selon Jean, qui ne l'a pourtant pas connu :

Avec Céline, policière plus âgée, entrée à la police en 1980, on a le fameux, c'était plus difficile avant ; il y avait plus de travail avant, etc. « [...] *qu'il n'y a plus la discipline que moi j'ai eu quand je suis entrée. Nous, quand on est entré, on voyait même un collègue qui était là depuis seulement deux ans, on le saluait. On aurait jamais osé faire la bise à quelqu'un en disant : salut mon pote ou ci et là* ». Mais malgré la rigueur, ce modèle semblait davantage lui convenir car le respect de l'autre, du supérieur était d'usage.

Jean (intervention, trois enfants) : « *c'est vrai qu'avant, avec l'ancienne police, il y a longtemps, c'était un temps à l'intervention. Et puis l'optique c'était : j'ai fait mon temps à l'intervention, maintenant je vais me poser en quartier et ils estimaient qu'après avoir fait un temps, n'importe, dix ans, cinq ans, en intervention, ils estimaient que là, j'ai fait mon temps, je ne fais plus rien, je vais me reposer en quartier et la disponibilité n'est plus là même pour les gens* ». Avec cette remarque, Jean sous-entend que non seulement la manière de faire, et de considérer la carrière au sein de l'institution policière ne correspond pas à sa propre vision des choses (il n'a pas l'intention de partir « se reposer en quartier » une fois qu'il estime en avoir suffisamment fait), mais il exprime également un peu plus loin dans son argumentation que c'est avec son groupe, les policiers de sa génération (en intervention du moins), qu'il partage cette vision : « *On ne voit pas ça comme ça, **nous*** ».

Nous retrouvons ainsi chez les policiers une forme de concurrence qui peut s'exprimer à l'égard de différentes « cibles » et porter en elle un sens différent. Révélant parfois une rivalité entre services, c'est également une manière de revaloriser son travail et sa fonction. La profession de policier étant souvent au cœur de critiques, nous constatons également que les discours visant à revaloriser son travail, son secteur d'activité, à se mettre en avant

¹²⁹ Tels que des récits édités de policiers (Deveaux, Desforges) ou encore des blogs tenus par des policiers (ou anciens policiers).

(processus qui est ici impliqué par la situation d'entretien et l'interaction enquêteur/enquêté) sont relativement importants.

Avec Didier, nous assistons à un bref exposé sur la difficulté des épreuves de sélection. *« Beaucoup de demandes, peu d'élus », « il a eu une période où ils massacraient (parlant des sélections) » ; « on a quand même un poste à risque, on ne va pas mettre une arme. On se pose des questions quand même. [...] On ne va pas mettre une arme à un type qui est à trois quart fêlé ».*

Régis, qui a lui un parcours un peu plus « houleux » dans la police (se trouve en quartier par contrainte et non par choix comme les autres), procède également à ce processus de revalorisation de la fonction. Ainsi, lorsqu'il explique de manière informelle les différences qui peuvent exister entre les services et entre la police locale et la police fédérale, il en profitera pour exprimer le fait que eux, agents de quartier, ont *« un travail plus de profondeur »* puis de préciser un peu plus loin *« On a tellement des charges de travail assez importantes qu'on n'a pas le temps d'aller vers les mêmes personnes »*. Il explique ensuite que le métier de policier est bien plus compliqué que ce qu'il imaginait avant d'intégrer la fonction. Surpris par tout ce qu'il lui fallait connaître, faire, etc., il trouve néanmoins une grande satisfaction une fois ces connaissances maîtrisées : *« Déjà le fait que je savais comment on faisait et que lui pas, je lui donne un coup de main [...] Je ne vais pas dire qu'on se met sur un piédestal mais on se sent bien... »*.

Au cours de l'entretien, Charles, dans une démarche plus individualiste¹³⁰, tentera également de se mettre en avant : *« sans vouloir me vanter, moi je crois que je suis un des rares agents de quartier, quand j'ai signalé que je voulais quitter mon quartier pour venir ici, les gens du quartier sont venus me trouver pour me dire au revoir. Donc les gens étaient contents du travail que je faisais, de la manière dont je travaillais. [...] j'essayais de prendre le temps qu'il fallait pour résoudre les problèmes du quartier et pas comme certains font où on se limite aux apostilles »*.

Enfin, dans l'entretien de Céline, on retrouve très souvent le terme ou l'expression « se battre » : *« Oui, je vous dis se battre, on se bat tout le temps [...] pour garder ce que j'ai créé et pour le faire reconnaître »*.

Cette concurrence entre les brigades, entre les services, entre les types de policiers (motivés versus non-motivés), ce « eux » dans le « nous », a également été largement observé sur notre terrain. Mais ce que nous avons alors constaté c'est que s'ils critiquent leur propre

¹³⁰ En effet, l'entretien de Charles se démarque quelque peu des autres. D'une part, il est le seul policier en accueil que nous avons rencontré, mais il semble également plus solitaire, parle peu de l'ambiance, du groupe, etc. Nous considérons ainsi qu'il incarne une manière d'être plus « individualiste ».

« monde », leur profession, l'institution, la hiérarchie, le système, les collègues, etc., ils font cela entre eux !

En effet, les policiers se critiquent mais ils le font entre pairs, auprès d'autres pairs. Dans l'altérité, c'est le sentiment d'appartenance qui domine. Si ce constat semblait assez anodin et sans grand intérêt, il a pris un certain sens et plus de signification durant nos observations. Dans une situation professionnelle, sur une scène où c'est le rôle professionnel, le rôle du policier qui est joué (une action policière), le groupe se forme, le « nous » domine, chacun endosse le rôle et on joue la pièce ensemble. En guise d'exemple revenons sur le fait suivant :

Vignette 11. Une police intégrée et « intégrante »

Une nuit, les policiers sont appelés car il y a eu un accident de voiture dans un tunnel. Il fait nuit, le tunnel est emprunté à grande vitesse par les voitures. Cet incident est donc considéré comme dangereux car il risque, entre autre, de causer d'autres accidents. Arrivés sur place, un autre policier est déjà sur les lieux. C'est un policier de la police fédérale. Nous assistons donc à l'interaction des policiers issus des deux piliers (police fédérale et police locale). Presque toujours présentés comme opposés, comme concurrents même parfois, dans les discours des policiers eux-mêmes, nous nous attendions à des rapports remplis d'animosités. Et bien leur interaction est extrêmement « amicale ». Elle est relative à l'action, la mission policière, mais directement dans le tutoiement, et avec un ton très cordial. Voici le genre de discussion : « Salut, ça va... Comment ça se fait que tu es déjà là ? Que s'est-il passé ?, etc. » Les policiers parlent au policier de la fédérale comme s'ils le connaissaient. « T'as besoin de nous ? T'es sur ça va aller ? On a appelé la zone de X, c'est elle qui est concernée¹³¹, elle va arriver. Fais attention, mets ton gilet orange parce que c'est dangereux, les voitures roulent très vite dans les tunnels, etc. ». Une forme de proximité se dessine dans leurs rapports, tant et si bien que lorsque nous quittons les lieux, j'en demande plus sur l'individu croisé (« qui est-ce ? Un ancien de la zone ? »), pour apprendre que le policier sur les lieux était un inconnu, un policier « de la fédérale »... Toutes les remarques sur la police fédérale, et les policiers de cette entité, entendues jusque là sont donc valables jusqu'à ce qu'une mission ou une action policière survienne et fédère le groupe professionnel policier dans son ensemble.

La scène exposée ci-dessus nous montre bien que si dans les discours il peut y avoir une différenciation, dans les faits, lors d'interventions, le « nous », groupe professionnel, policiers, prend le dessus. Cependant, comme toujours il convient de nuancer les propos.

Un autre exemple relativise quelque peu l'observation précédente. Dans le service « famille/jeunesse », service s'occupant des mineurs en danger ou mineurs « dangereux »,

¹³¹ L'accident s'est produit sur le territoire d'une autre zone de police et donc c'est à cette autre zone de s'en occuper ; nous devons quitter les lieux et nous rendre disponibles pour notre zone

nos observations sont différentes. Ici, les policiers (policières en l'occurrence, il n'y avait que des femmes dans le service) sont moins dans cette opposition « eux »/« nous ». Mais il se trouve que c'est aussi tout le rapport aux citoyens, aux « clients » qui est différent. Tout d'abord parce qu'il s'agit de mineurs – lorsque ces derniers sont les auteurs de méfaits –, ou de parents en difficulté et donc d'un enfant en danger ; ensuite parce que la dynamique de travail est différente. Il n'y a pas d'interpellation en soit, les rencontres se mettent en place sur rendez-vous et prennent davantage la forme d'entretiens, de « vérifications de la situation » du mineur ou des parents. C'est un service où les policières rencontrées étaient moins dans la critique, dans l'opposition. Mais il faut alors également préciser que c'est un service qui a moins « la cote » que les autres. Il est souvent présenté comme un service « de et pour les bonnes femmes ».

III/ Empreinte laissée par l'appartenance au groupe professionnel policier

Ce questionnement concernant l'empreinte laissée par le milieu policier s'est imposé de lui-même à mesure que nous avançons vers une meilleure compréhension du groupe professionnel policier. Soutenue par nos observations et par les discours, l'idée que la profession de policier ne laisse pas indemne celle ou celui qui s'y insère durablement, se révèle. Dans le cadre d'une mise en perspective du groupe professionnel et de la problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, nous avons alors souhaité comprendre les possibles implications liées au fait d'être policier, à l'appartenance au groupe. Car si jusqu'ici nous avons pu percevoir la gestion de la sphère privée sur la sphère professionnelle, observons à présent brièvement la gestion de la sphère professionnelle sur la sphère privée. Notre propos est balisé par les interrogations suivantes : Y a-t-il une répercussion du rôle professionnel sur la sphère hors-travail ? Comment cela se manifeste-t-il ? De manière imagée, l'uniforme laisse-t-il une empreinte sur les représentations et le vécu policier même une fois enlevé ?

1. Une attitude et une vision progressivement plus masculine ou virile

Cette recherche, rythmée par les rencontres et le séjour dans le commissariat, est marquée par la vision à tendance sexiste des policiers, la prépondérance du masculin et du registre qui l'accompagne et d'une certaine manière une virilisation des attitudes. Si la police compte de plus en plus de femmes dans son sillage, elle reste un monde éminemment masculin, viril et parfois même machiste. Nos premiers contacts avec le monde policier, nos premières rencontres, ont très vite suscité cette même impression. S'agissant de ressentis et de perceptions, il est difficile de mettre la subjectivité de côté, nous tentons alors de traduire ces impressions par le biais de récits descriptifs de nos premiers jours en tant que stagiaire dans le commissariat et de quelques anecdotes susceptibles d'illustrer la

manière dont l'intégration de la police peut jouer sur les perceptions et participer au renforcement d'une certaine masculinité, virilité au niveau des attitudes mais aussi des interprétations.

Vignette 12. Le stand de tir

Le premier jour de patrouille, après à peine une heure ou deux, Thomas fait la demande par la radio pour « se rendre sur le stand de tir » pour un entraînement. Il n'y a pas de mission pour le moment, demande acceptée. Sur place, il y a donc un instructeur de tir qui est aussi un inspecteur de police au service enquête et recherche. La première rencontre est, à mon sens, un peu brutale.

A peine entrés dans la pièce, il me demande « et vous êtes qui ? » et « qu'est ce que vous faites là ? ». Sans me décontenancer, je lui explique que je suis stagiaire en sociologie. Là, il lève les yeux au ciel et me dit « qu'il aura tout entendu ». C'est assez difficile et je me sens assez mal à l'aise. Les deux autres policiers me regardent sans rien dire. C'est le premier jour, les premières heures et j'avoue avoir envie d'arrêter ce stage immédiatement. Mais je reste « digne » et je lui réponds que je suis bien d'accord avec lui, que cela ne veut strictement rien dire et ne sert strictement à rien. Il me demande « ce que je fais là alors ? ». Je lui réponds que « je ne sais pas moi-même mais que le jour où j'ai la réponse il en sera informé ». Il sourit. Je respire...

Les deux policiers (Thomas et Laurent) commencent à tout installer : les cibles, les armes, les munitions, etc. Ils vont utiliser environ 200 cartouches. Thomas est très motivé. Il installe sa cible avec attention ; il prépare ses munitions ; essaye les positions (accroupi, à genou, etc.). Laurent l'est nettement moins mais joue le jeu et fait la même chose que Thomas (avec moins d'enthousiasme). L'instructeur leur donne des consignes. Puis me dit de mettre le casque. Je les regarde tirer, avec le casque sur les oreilles. Ils commencent debout avec leur arme puis ils s'accroupissent, se cachent derrière un objet et tirent en avançant, etc. A la fin, nous allons voir les cibles : elles sont effectivement bien « touchées ». Chacun y va de ses commentaires et regarde la cible de l'autre. Ils demandent pour faire la séance une seconde fois. Ils re-préparent donc une fois de plus tout le matériel. Pendant ce temps, l'instructeur, qui est moins offensif et semble s'être détendu m'explique que le tir est une passion, etc. Les deux policiers reprennent leur deuxième séance de tir. Et une fois encore comparent et commentent avec fierté leurs cibles.

C'est intéressant je les regarde et je sens une sorte de démonstration de virilité. Ça me fait un peu penser à une scène de film de guerre... Sur un genou, debout, caché derrière un panneau, etc. Si je prends un peu de distance par rapport à la situation, ça me fait presque rire et je dois me retenir. Il y a aussi une petite compétition pour voir qui a bien tiré, qui tire mieux, etc... Je me demande s'ils ont fait tout ça parce qu'il y a une spectatrice ? En tout cas, je pars de là en me disant, que je suis bien dans un monde d'hommes.

En partant, ça se passe beaucoup mieux avec l'instructeur. Il reste un peu « grande gueule » mais je me sens moins agressée. François porte des bottes, un jeans serré, un blouson de type « bombeur » noir, il a le crâne rasé. Il a une attitude très virile, un air de caïd bagarreur. Je me rends bien compte que même si je suis loin d'avoir ce jour-là une apparence très féminine, je dois avoir un air candide, naïf et perdu. Une attitude qui ne cadre pas vraiment dans le milieu. Je ressens donc « son attaque » comme un test. C'est un exercice. Ne pas se démonter et répondre, tel devra être l'attitude à adopter dans chaque situation de ce genre.

*** Finalement, je vais retrouver François en Recherche, c'est lui-même qui viendra me chercher en me disant qu'il est sur une affaire qui pourrait certainement intéresser une stagiaire comme moi... en psychologie. François gardera cette attitude un peu acerbe, un peu taquine et je continuerai donc à ne jamais « baisser la garde ». Mais tout se passera très bien et il montrera de plus en plus d'intérêt pour ce que je fais « vraiment ».*

Vignette 13. « Macho »

Ma rencontre avec Sami se fait le deuxième jour de mon stage. D'entrée je ressens un certain malaise avec Sami. Laurent m'introduit en disant « c'est Emilie, la stagiaire » et Sami s'approche de moi (très près) et en me regardant fixement dans les yeux me dit « moi je suis sexiste, et avec moi, il ne faut pas rigoler ». Vient-il me montrer son autorité par sa posture, en s'avançant très près, et me fixant de son regard noir ? Je tente autant que possible de soutenir son regard puisque mon expérience au stand de tir me fait dire que dans ce milieu, il ne faut pas s'écraiser. Il a la démarche que je qualifierais « du parfait macho », de celui qui fait son intéressant, de celui qui se prend très au sérieux. Il tient son gilet pare-balles, s'approche toujours très près pour discuter, regarde droit dans les yeux. Dans le fond, j'ai envie de rire parce que ça me semble irréel, mais sur le moment je suis mal à l'aise car pas habituée à gérer ce genre de situation. Une fois dans la voiture (je patrouille avec lui et Laurent), à peine assise, il me dit « si un jour je te dis de ne pas descendre de la voiture, tu dois m'obéir parce que je sais bien mieux que toi ce qui est dangereux et que toi tu ne connais rien et tes envies d'adrénaline peuvent te coûter cher ». Ai-je vraiment l'air d'une aventurière intrépide ? Je reste perplexe face à ce besoin de montrer son autorité. Je réponds juste « ok ». Nous voilà partis pour ma première nuit de patrouille. Il est 19h20, je suis déjà fatiguée et encore une fois, j'ai envie de faire marche arrière. Je me rends compte que c'est la première fois de ma vie que je suis confrontée à ce genre d'attitudes, de comportements. J'avais bien une connaissance théorique de ce que pouvait être une démonstration de virilité, mais je n'y avais vraisemblablement jamais assistée... Je commence aussi vraiment à me demander : si j'avais été un homme, les réactions auraient-elles été semblables ?

Vignette 14. Les couloirs

En trois mois, je n'ai jamais aimé passer dans les couloirs lors de la relève de pause (à la fin de « notre » service à 19h, ceux qui montent pour faire la nuit sont déjà présents ; ou à la fin de « notre » service à 7h, lorsque ceux qui montent pour faire la journée sont déjà présents). Si je me suis habituée à être entourée par les hommes de la brigade dans laquelle je suis restée, si je me suis habituée à leur blagues, etc. je ne me suis jamais habituée aux regards, aux « toisements » des policiers, des autres brigades, tous ensemble, côte-à-côte dans les couloirs. Après trois mois, je continuais à essayer autant que possible de passer avec les policiers connus ou je passais d'un autre côté.

Les éléments narratifs, descriptifs issus de nos observations de terrain tentent de faire ressortir la force de certains comportements qui relèvent, nous semble-t-il, d'un monde particulier et que nous rapportons au groupe professionnel policier. Qu'il s'agisse de la scène au stand de tir ou de la rencontre avec Sami ou de l'attitude corporelle¹³² (cette posture debout, jambes un peu écartées, mains aux bretelles du gilet pare-balles), il s'agit bien à notre sens d'un jeu, d'une mise en scène, d'une représentation du rôle policier. Cependant, ce comportement nous semble s'étendre au-delà du lieu de travail ou du moins il semble si bien ancré que les discours en sortent eux-mêmes empreint d'un certain machisme. Ainsi l'impression d'un monde masculin se confirme dans les discours sur les femmes, qui sont eux-mêmes révélateurs du climat et de l'ambiance qui règnent et qui renseignent sur les rapports de genre. Relevons à présent certains éléments éloquents des discours de quelques policiers :

Christophe (recherche, marié, trois enfants) : *« moi, j'aurais bien voulu que mon épouse arrête de travailler » [...] « si mon épouse n'avait pas travaillé, j'aurais peut-être opté pour un quatrième » [...] « Maintenant, le problème d'une personne qui arrête de travailler, pour une femme, c'est le manque de reconnaissance sociale »*. Il trouve qu'il y a trop de femmes en intervention : *« Je ne dis pas qu'une femme elle est différente mais c'est tout comme, mais ça pose problème [...] elle a peut-être la prestance et ça a fait, à mon avis, dégénérer les interventions [...] s'il faut entrer dans une bagarre ou quoi, ça c'est physique, ce n'est pas jeter la pierre mais ça ne vaut pas un homme »*.

Puis enfin, sur la fin de l'entretien : *« souvent les femmes à la police ne sont pas des femmes. [...] Elles n'aiment pas faire la vaisselle, elles n'aiment pas repasser... [...] (il y a) Beaucoup de lesbiennes aussi »*.

Michael (quartier, marié, un enfant) : *« Moi j'ai connu les premières femmes qui sont entrées à la gendarmerie, ça ressemble plus à des hommes lutteur de catch qu'à une femme féminine. Oui, elles avaient le sexe féminin mais ça ne ressemblait pas à des femmes. C'est des hommes avec de la poitrine et un prénom féminin. Maintenant, c'est vrai que ça s'est démocratisé, on engage des femmes plus féminines et pour certaines choses, je trouve que ça a du bon » [...] « Au niveau ambiance, parfois même la femme apporte un petit plus qu'il n'y aura peut-être pas avec des hommes légèrement bourrus, une petite touche de fantaisie ou une touche de délicatesse »*.

Enfin, relevons simplement encore un extrait de discussion avec Régis (quartier, marié, trois enfants) :

« Nous : Il y a la possibilité de prendre le congé parental aussi ? [...] Vous l'avez pris ?

Régis : A mon niveau, non. Je crois que je serais une femme, peut-être bien ».

¹³² Le langage corporel est très important chez les policiers. Ces derniers, souvent assez grands, se tiennent très droits, ont une démarche très assurée et ne sourient pas. Le gilet pare-balles les rend imposants. Ils ont non seulement un air autoritaire mais aussi une attitude qui peut parfois être perçue comme méprisante.

Nous percevons dans ces éléments discursifs, la force de certains stéréotypes concernant les femmes et policières. Si Michael estime que les femmes à la police apportent cette « *touche de fantaisie* », il juge pourtant qu'une fois entrées, elles doivent assumer. Le travail à mi-temps ou autre type de réduction de travail n'est pas, à ses yeux, compatible avec la fonction policière : « *Le problème c'est qu'elle [la femme] a été engagée en tant que policier, donc elle savait les tenants et les aboutissants à l'engagement* ». Tentant de présenter son meilleur profil (il aide son épouse dans les différentes tâches ménagères, il est un papa poule, il s'occupe d'un certain nombre de choses lorsque son épouse rentre tard) Michael emploiera certaines formules qui ne trompe pas : « *s'il y a un petit peu de ménage que je sais faire pendant qu'il n'y a personne et que ça ne me prend pas trop de temps, je fais le ménage* ».

L'entretien avec Christophe s'est bien déroulé mais nous laisse une impression particulière, une sorte de distance attachée aux rapports sociaux de sexe mais aussi au statut. Nous sommes une femme, plus jeune, non policière ; Christophe emploie rapidement le tutoiement et ne semble jamais intimidé par la situation d'entretien, au contraire. Il arbore un sourire en coin en abordant la question des femmes policières et de leur prétendue orientation sexuelle. Est-ce une forme de défiance ? Cherche-il le débat ? Christophe nous donne l'impression d'être attaché à une vision plutôt traditionnelle de la famille. De plus, selon lui, si les deux parents travaillent à temps plein, l'aide extérieure, des grands-parents ici en l'occurrence, est nécessaire : « *Oui, c'est obligatoire. C'est impossible de travailler à deux temps plein et avoir trois enfants* ». Pour assurer une certaine qualité de vie (au niveau financier), il estime que c'est effectivement mieux de travailler à deux (surtout dans le cas où il y a trois enfants) mais, au fil des questions, on apprend qu'il aurait préféré que son épouse reste à la maison (pour un autre type de qualité de vie « moins courir »). Même s'il ne l'énonce pas de manière aussi claire, il semble bien que ce soit son épouse elle-même qui n'ait pas souhaité arrêter de travailler (pour une reconnaissance sociale d'après son interprétation). Il explique enfin que son épouse fait beaucoup, voire la totalité au niveau des tâches ménagères.

Christophe est assez franc par rapport à la question des activités domestiques ; ce n'est pas le cas de tous les policiers interrogés (leur discours relève plutôt de l'aide qu'ils apportent à leur conjointe, etc.). Cependant notre analyse quantitative tend à montrer que ce comportement est imputable à de nombreux policiers de sexe masculin. Voici ce que les chiffres nous indiquent (nous présentons ici la distribution des policiers sur les modalités extrêmes « jamais/presque jamais » et « plusieurs fois par semaine » et laissons de côté les modalités « une fois tous les 15 jours » et « une fois par semaine ») :

Tableau 84. Estimation par les policiers de la fréquence à laquelle ils accomplissent les activités domestiques telles que s'occuper du linge, faire le repassage et faire le ménage

S'occuper du linge		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Jamais/Presque jamais	Effectif	124	1	125
	% Sexe	56,1%	1,7%	44,8%
1 x/15 jours	Effectif	44	0	44
	% Sexe	19,9%	0,0%	15,8%
1 x/semaine	Effectif	29	11	40
	% Sexe	13,1%	19,0%	14,3%
Plusieurs x/semaine	Effectif	24	46	70
	% Sexe	10,9%	79,3%	25,1%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 128,769 ; Sign .000

Ranger, faire le ménage		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Jamais/Presque jamais	Effectif	23	1	24
	% Sexe	10,4%	1,8%	8,6%
1 x/15 jours	Effectif	41	0	41
	% Sexe	18,6%	0,0%	14,7%
1 x/semaine	Effectif	89	14	103
	% Sexe	40,3%	24,6%	37,1%
Plusieurs x/semaine	Effectif	68	42	110
	% Sexe	30,8%	73,7%	39,6%
Total	Effectif	221	57	278
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 38,614 ; Sign .000

Faire le repassage		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Jamais/Presque jamais	Effectif	172	7	179
	% Sexe	77,8%	12,1%	64,2%
1 x/15 jours	Effectif	28	10	38
	% Sexe	12,7%	17,2%	13,6%
1 x/semaine	Effectif	11	24	35
	% Sexe	5,0%	41,4%	12,5%
Plusieurs x/semaine	Effectif	10	17	27
	% Sexe	4,5%	29,3%	9,7%
Total	Effectif	221	58	279
	% Sexe	100%	100%	100%

Chi² = 109,364 ; sign. = .000

Les policiers sont ainsi 56% à estimer qu'ils ne s'occupent jamais ou presque jamais du linge (seul 2% des policières sont du même avis – elles sont en revanche 79% à estimer s'en occuper plusieurs fois par semaine). Ils sont ensuite 78% à avouer ne presque jamais faire le repassage (contre 12% des policières) et 31% à considérer qu'ils rangent et font le ménage plusieurs fois par semaine (contre 74% des policières).

Un autre élément pouvant ici illustrer l'empreinte de la profession de policier et notamment la vision qui se masculinise, se retrouve dans les discours des femmes policières. Avec Pruvost, nous avons vu, qu'au-delà d'un effectif majoritairement masculin, c'est une norme de la virilité qui se fait jour et qui se retrouve chez les policières également, ces dernières

étant, semble-t-il, peu nombreuses à être animées d'intentions féministes (Pruvost, 2007a : 279). Avec l'analyse des enquêtes par questionnaire, nous avons remarqué que les policières, bien que plus enclines à se libérer, à prendre les congés légaux pour raisons parentales, etc., restent tout de même engagées à temps plein et investies dans leur profession. Quels éléments nous apporte alors l'approche qualitative ?

Tout d'abord, les policières semblent avoir parfaitement intégré certaines perceptions, conformes aux principes de division des sexes d'une part, mais aussi conformes à l'idée que se font les hommes policiers de leurs homologues féminins.

Vignette 15. Les femmes policières

En tant que femme, j'ai très vite cherché le contact avec Marine et Anna. Ca me rassurait de les savoir présentes. Pourtant, la confiance a mis un certain temps avant de s'installer. Bien plus longtemps qu'avec les policiers, hommes, de la brigade. Aucune des deux ne m'a parlé la première semaine. La deuxième semaine, il a fallu que je reste au commissariat, laissant les patrouilleurs partir sans moi, pour me retrouver seule avec les deux. Pour discuter avec Marine et Anna, pour gagner leur confiance, j'ai l'impression d'avoir dû faire mes preuves. Plus tard, Marine m'avouera que c'était le cas. « Que les femmes qui arrivent dans la brigade, jouent toujours de leurs charmes, font les malignes » ; « Qu'elle n'aime pas ce genre de filles. Elle attendait de voir. Je n'étais pas comme ça, alors ça allait ».

Cette tension entre femmes au sein de la police est présente, palpable, et j'ai pu la ressentir à différentes reprises. Dans ces couloirs tout d'abord. Si les regards des autres policiers, qui voient que je suis stagiaire mais avec qui je n'ai pas encore discuté, sont une tentative d'intimidation par la présence et l'attitude virile (c'est du moins comme ça que je l'ai interprété) sont désagréables, les regards de certaines policières le sont tout autant. Pas de solidarité féminine avec une femme inconnue ici. Marine racontera même que pour certaines policières, « il n'y a pas de solidarité féminine du tout » (elle a elle-même eu quelques altercations avec une autre policière dans son ancienne brigade). Puis, la même réflexion m'est apparue un jour où nous nous sommes rendus dans un autre commissariat pour une raison X. Arrivés au commissariat, je rencontre donc d'autres policiers. Les policiers m'ont tous saluée car ils avaient entendu parler de la stagiaire en sociologie. La policière ne m'a même pas regardée, elle a directement été parler à Laurent qui était à côté de moi, en m'ignorant.

Parmi les policières rencontrées, certaines ont connu et vécu l'entrée des femmes dans la police et se rappellent bien du machisme qui y régnait. Le discours le plus éloquent à ce sujet est celui de Céline, entrée à la police en 1980.

« Je dois dire, bien que les femmes soient maintenant bien insérées, on se bat encore actuellement. Il ne faut pas croire que c'est révolu. On se bat toujours. Les mentalités ont un peu changé parce qu'au départ, les collègues étaient très machos. [...] C'était pas évident. En plus, une femme qui arrive, ils en avaient jamais eu, qui vient les ennuyer, prendre leur place,

ça a été un peu dur au départ. J'en ai vu de toutes les couleurs, mais ça ne m'a pas pour autant... Le premier mois a été dur, c'est vrai, le premier mois quand je suis arrivée ici, il y a des jours je retournais en pleurant parce qu'ils essayaient tout. Mais je ne me suis pas laissée démonter, je leur ai prouvé que je n'avais pas besoin d'eux pour travailler et de ce fait-là ils m'ont laissé tranquille mais encore à l'heure actuelle, on doit se battre. » [...] « Mais nous, on a dû vraiment se battre. Quand on était là, ils pensaient qu'on allait faire le café, faire la vaisselle pour eux, etc. toutes les tâches qu'ils n'avaient pas envie. Tu veux bien me faire ça, tu vas me chercher ci, tu vas me chercher là. Je dis : il n'est pas marqué boy dans mon dos, je n'étais pas là pour ça. Les premières interventions n'ont pas été faciles non plus parce qu'on nous donnait la radio, on nous mettait dans le véhicule comme des petites poupées précieuses et on nous disait : s'il y a un problème, tu appelles la centrale. Je dis à quoi il joue là ? Je ne suis pas venue pour ça. C'est vrai qu'au départ, on a fait pas mal de services d'honneur aussi. [...] « Mais les changements qu'on a quand même opérés, c'est qu'au niveau de l'harcèlement, ça a méchamment changé avec les lois qui sont passées etc. C'est vrai qu'au niveau de l'harcèlement les filles qui rentrent maintenant ont beaucoup plus faciles parce qu'elles n'ont plus leur place à faire, on est là depuis quand même pas mal d'années. ».

Valérie admet elle aussi qu'à son arrivée à la police, il y a de cela 14 années, elle était dans une équipe misogyne « *donc les femmes, oui, très peu. Et si tu es là, montre ce que tu vauux* ». Elle tente cependant t'atténuer ce constat passé ou du moins de le relativiser à travers une justification sur les types de mentalité qui existent et existeront toujours, de manière générale : « *Le « moi je ne travaillerai jamais avec une femme », on l'entend, on l'a entendu, on l'entendra toujours* ».

Les policières ont donc tout à fait conscience des difficultés et des freins relatifs à l'entrée des femmes dans la profession mais elles se défendent d'avoir eu, elles-mêmes, un quelconque problème. Leur intégration au sein du corps professionnel actuel s'est passée sans embuche.

Laurence (commissaire en recherche, remariée, deux enfants) : « *Moi, je n'ai jamais ressenti de réactions négatives. Quand je suis arrivée en stage mais c'était parce que j'étais peut-être une femme et surtout parce que j'étais dans les premiers officiers gendarmerie qui arrivaient à XXX parce que j'étais la première à passer à XXX, plus la curiosité. J'ai l'impression qu'il y avait parfois des gens qui venaient voir, pas méchamment, mais qui venaient voir qu'est-ce que c'était au début...* ».

Valérie (quartier, remariée, deux enfants) : « *Mais je crois que tout le monde s'y est un peu fait. Il y a 13 ans, c'était il y a 13 ans comme il y a 20 ans c'était il y a 20 ans. Dans cinq ans, ça sera encore différent. Forcément, il y a de plus en plus de femmes, donc c'est clair que ça évolue. Maintenant, positivement, oui parce qu'il faut dire que moi, maintenant j'y suis depuis 12-13 ans, donc je ne fais plus attention. Ceux que je sais qu'ils n'aiment pas*

trop travailler avec les collègues féminines, je le sais, un point c'est tout. Et on est toute comme ça. Non, ça ne pose aucun problème à ce niveau-là, pas du tout ».

Sandra (recherche, mariée, un enfant) : *« Moi, je n'ai jamais ressenti ça comme une difficulté. Mais c'est peut-être moi mais j'ai toujours su garder ma place aussi. Lorsqu'il y a des interventions plus musclées, je n'ai jamais joué au petit caïd [...] je n'ai jamais voulu essayer de me mettre en valeur en disant que je suis une femme, je suis comme vous. ».*

Les policières rencontrées relativisent l'animosité, le sexisme, ou encore la curiosité dont elles ont pu faire l'objet à l'entrée dans le corps professionnel policier. Elles nous livrent une vision relativement positive de leur intégration dans la police, des comportements masculins autour, tant et si bien que sans une lecture plus critique, c'est tout le discours machiste précédemment souligné et les impressions de comportements virils qui seraient à remettre en question.

Mais c'est ici que nous faisons l'hypothèse d'une empreinte du rôle professionnel. Il nous semble en effet que face aux interrogations d'une personne extérieure, non-policrière, les policières défendent non pas vraiment leurs homologues masculins mais plutôt leur profession. Elles semblent ainsi avoir intégré l'idée que la femme doit faire des efforts pour s'adapter. En place d'un regard critique sur leur situation personnelle à la police, certaines policières posent un jugement et un regard critique à l'égard d'autres femmes, policières, ou non-policrières, auxquelles elles peuvent se trouver confrontées. S'il peut y avoir « trop de femmes » dans certains services selon Christophe, il semble qu'elles ne soient pas « toutes » faites pour ça selon Valérie, ou encore que certaines n'aient pas le comportement adapté (Sandra) :

Valérie : *« nous en tant que femmes, je crois, maintenant je peux me tromper, que pour être policière, il faut avoir quelque chose, ce n'est pas donné à tout le monde. C'est ce que j'explique à mes stagiaires qui, parfois, sont complètement à côté de la plaque. Je dis : tu n'es peut être pas faite pour le métier ».*

Sandra : *« Je veux dire qu'il y a des filles qui arrivent, je suis une femme, comment je vais dire, comment je vais expliquer ça ? Il y a des femmes qui font leur place parce qu'elles sont jolies ou quoi mais seulement on ne peut pas compter sur elles, elles se font tous les collègues et après elles se font passer pour des, comme on sait. Moi, je pense qu'il faut savoir mettre des limites parce que c'est vrai que, quand je suis arrivée en brigade, les blagues sur les femmes, il ne faut pas se laisser faire mais il ne faut pas non plus mettre une barrière par rapport aux hommes. C'est pas évident. Il faut faire sa place tout en, comment je vais expliquer ça, c'est pas évident à expliquer. Les hommes racontent des blagues assez crues, il ne faut pas être trop gênée, mais il ne faut pas non plus leur laisser trop... qu'ils envahissent un peu trop notre vie privée. Il faut vraiment mettre une barrière et ne pas se laisser faire parce que j'ai*

une collègue, par exemple, qui par rapport à un officier, il avait son pull qui était déconstruit, il m'avait demandé pour le recoudre, je lui ai franchement dit que je n'étais pas là pour faire de la couture. Il n'avait qu'à demander à quelqu'un qui connaissait. Mais ma collègue l'a fait et du coup, il lui demandait de faire des tâches... On est policiers, on n'est pas amis. On n'est pas là non plus pour faire le café... Ça ne me dérange pas de faire le café mais ce n'est pas parce que je suis une femme que ce sera systématiquement moi qui ferai le café. Il faut savoir mettre des barrières et faire sa place, se faire respecter. Ça c'est fort important, c'est savoir se faire respecter en tant que femme... »

En plus de ces discours sur leur pairs, féminins, les policières ne ménagent pas vraiment non plus les femmes de manière générale. Ce constat a été plus marquant lors de notre observation de terrain, mais notons tout de même que le vocabulaire utilisé pour parler des femmes est le même que celui des hommes. Lors du récit d'une histoire assez dramatique, Julie (service recherche, remariée, un enfant) dira avoir été touchée durant plusieurs années par cette « bonne femme » (victime) : *« cette bonne femme-là j'y penserai encore certainement pendant des années »*.

Enfin, nous constatons chez certaines policières rencontrées (Céline, Marie, Valérie) un investissement très important dans l'éducation de leurs enfants, voire même une certaine rigidité dans les principes éducatifs mis en place. Céline dit elle-même être le gendarme à la maison ; Marie insiste sur le principe de confiance qu'elle souhaite mettre en place entre elle et son fils, sur l'idée d'indépendance également, et sur l'école (des jésuites), Valérie semble être une vraie mère poule, toujours derrière ses enfants, Julie semble, elle aussi relativement sévère, tatillonne et à cheval sur les principes. Elle refuse à son fils de 15 ans certaines sorties : *« Mais il n'en est pas question. [...] Jamais il ne mettra les pieds à la city parade »*.

L'attitude et le discours des policiers et des policières s'accordent donc pour mettre en avant des représentations, des attitudes mais aussi une vision et un état d'esprit empreints de masculinité et louant les principes de rigueur, de force, etc. ; principes en vigueur dans le monde policier. Mais ce discours est-il celui des professionnels, policiers, ou celui des individus ? Lorsqu'ils quittent le commissariat, les policiers adoptent-ils la même démarche ? Tiennent-ils le même discours ? Il semble difficile d'imaginer que ces représentations s'évaporent sur le chemin de la maison. Nous pensons que leur regard et leurs représentations sont teintés par l'exercice du métier, altérés par les interprétations pressenties comme policières et reportés sur le hors-travail.

2. Une profession qui colle à la peau

De prime abord, Valérie affirme ne pas se sentir changée par son métier. Elle aurait effectivement entendu l'idée selon laquelle le policier devient plus dur ou plus ferme après quelques années d'exercice mais ne sent jusque-là pas concernée. C'est du moins le premier

discours tenu. Dans la suite de l'entretien, ce qui transparaît semble bien être ce que nous pourrions qualifier de « déformation professionnelle » ; un comportement assez typiquement policier déplacé dans le contexte privé :

« Ce n'est pas une profession qui laisse indifférent. Même vous en tant que tel, moi quand je serai à la retraite, je suis certaine que le fait d'avoir été policière, et c'est vrai, il faut le reconnaître, les déformations professionnelles [...], je vais vérifier, je vais voir. Et il m'est déjà arrivé de relever une plaque pour me dire : il revient ce type là, mais qu'est ce que c'est, etc. C'est logique. Ou le regard, l'observation qui est différente. On ne s'entoure plus des mêmes gens. C'est une sélection qui se fait [...] Les gens ont plus envie de vous voir ».

L'entretien que nous menons avec Jean suit le même genre de logique. Estimant dans un premier temps qu'il a la faculté de « zapper » les histoires, qu'il ne se laisse pas (ou plus) submerger par l'émotion, il exprimera tout de même le besoin de déstresser en rentrant chez lui :

« J'ai déjà vu tellement de choses que c'est vrai que j'ai énormément changé par rapport à avant, ça mon épouse me l'a dit. [...] quand je fais le 14-22, il me faut bien une heure en rentrant à la maison pour me dire de déstresser et mon épouse m'a déjà dit que quand je rentrais dans les après-midi, c'est vrai que je suis à cran ». Demandant plus de précision quant à ce « changement », Jean explique : « Beaucoup plus fermé et agressif, même au niveau de la maison, ça c'est clair. Il y a des choses que je ne laisse plus passer par rapport à avant mais ça c'est le niveau de stress. Les politiques vont vous dire que non, je suis persuadé qu'il y a beaucoup de divorces à la police à cause du travail. A partir du moment où on rentre policier, on ne s'en sort pas indemne, je pense. On voit tellement de choses et on ne voit que la détresse, la misère ».

Jean se dit conscient des changements au niveau de son caractère, du manque de patience qui l'afflige à présent. Il fait également le lien entre ces changements et son activité professionnelle. Ce manque de patience et cette plus grande agressivité s'en ressentent sur le lieu de travail :

« Ma patience maintenant avec les gens, c'est devenu zéro. Donc je suis plus agressif en fonction des gens que je rencontre. Maintenant, c'est clair que si je rencontre des victimes, je suis compatissant avec leur détresse, je vais faire tout ce que je peux, tout ce qui est en mon pouvoir pour les aider. Mais bon... Avec les auteurs ou les gens athées ou les crétins, c'est clair il est crétin, il reste crétin et c'est terminé, je ne passe plus au-dessus. [...] Maintenant, c'est fini. Le gars qui m'insulte, il prend une baffe et il se retrouve à terre et je le ramène ».

Mais aussi sur la sphère privée et sur le rôle parental :

« C'est vrai que mon épouse m'a déjà dit plusieurs fois que j'étais plus agressif avec eux (ses enfants) qu'avant mais eux ne m'ont jamais rien dit. Maintenant que je le sais, qu'elle me

l'a dit et je m'en rends compte, de toute façon j'essaye, avant de crier, j'essaye d'y réfléchir à deux fois mais des fois, ça part tout de suite, c'est clair ».

C'est ainsi un vécu professionnel qui est transposé de manière involontaire ou inconsciente du lieu de travail vers la sphère privée. Nous voyons par ailleurs ici une des raisons du stress encouru par les policiers. Rappelons que nous avons souhaité porter notre attention sur ce groupe professionnel pour sa dimension relationnelle aussi pour les difficultés que cette dernière peut impliquer sur la sphère privée et dans l'articulation travail/hors-travail.

Vignette 16. Un changement d'entourage

Un soir, Hamza (du service intervention) a proposé de me reconduire près de mon domicile. C'était après une journée assez éprouvante et j'ai donc accepté. Ces moments étaient aussi pour moi l'occasion d'aborder avec plus de facilité (du moins les policiers pouvaient se sentir plus libres de s'exprimer) le domaine privé. Nous parlions donc de la police et de la satisfaction que Hamza en retirait (Hamza était sorti de l'école et arrivé dans la brigade depuis un an à peine), de la réaction de son épouse, etc. Dans la discussion, il en est venu à m'avouer que depuis qu'il était policier, certaines choses avaient changé dans son entourage, notamment avec ses amis.

Venant d'un milieu professionnel très différent, ses amis n'avaient pas tous compris son désir de changer de métier et surtout son engagement dans la police. Certains refusaient donc d'adapter leurs comportements à la nouvelle situation professionnelle d'Hamza. Ils continuaient à fumer de la marijuana alors qu'il était inconcevable étant donné son statut de policier de laisser faire ça devant ses yeux : il était à présent policier et ne pouvait plus assister à ça. Que ses amis fument, cela il pouvait « faire comme si et oublier » mais en tant que policier, il ne pouvait pas assister – et ne rien faire. Ceux qui ne comprennent pas ses choix et sa « nouvelle » position décident de ne pas faire d'efforts. Hamza avait alors été amené à prendre ses distances. Il m'expliqua alors que finalement avec tout ça, il ne parlait plus qu'à très peu de personnes qui étaient ses amis avant. Il dira que ces derniers n'ont finalement pas « admis qu'il devienne flic ».

Le choix de la profession de policier et l'exercice du travail au quotidien peuvent avoir une certaine incidence sur la vie hors-travail des policiers. Mais au-delà des répercussions ressenties par les acteurs eux-mêmes, l'inscription dans le métier policier peut avoir des implications plus détournées ou insidieuses qui s'étendent plus largement au hors-travail sans que le policier ne s'en rende compte. Les représentations, les perceptions, les opinions des individus changent au contact du milieu professionnel pour devenir celles de policiers, peut-être même en dehors du cadre de travail.

3. Des perceptions éducatives influencées par la profession ?

Nous l'évoquions déjà à travers le discours des trois mères de famille que sont Valérie, Céline et Marie ; les policiers portent une attention particulière à l'éducation de leur(s) enfant(s) et cette dernière n'est pas sans rapport avec la profession de policier.

Persuadé que l'éducation peut être à l'origine de comportements déviants, Christophe souhaite favoriser une « éducation stricte », autoritaire sans doute, pour ses filles. Son rôle paternel, sa manière d'envisager l'éducation, les principes éducatifs qu'il souhaite inculquer, paraissent confortés par son expérience professionnelle. Christophe semble en effet construire son rôle de père en réaction avec ce à quoi il est confronté, compte tenu de ce qu'il voit. Il fait ainsi un parallèle avec les individus auxquels il a à faire (le manque d'éducation) au quotidien, dans son métier et ce qu'il souhaite pour ses enfants :

« quand je vois ce à quoi je suis confronté au quotidien, je me qualifierais dans les très bons pères. [...] Je veux qu'elles (parlant de ses filles) aient une éducation assez stricte, à l'ancienne, pour éviter dans la mesure du possible qu'elles deviennent comme mes « clients ». [...] En général, il y a toujours un problème d'éducation, il y a un problème parental à la base (parlant justement de ses « clients ») ».

Nous retrouvons ces mêmes principes concernant l'éducation chez Marie. Elevant son fils seule, elle porte une grande attention à l'enseignement qu'il reçoit (il étudie dans un établissement « privé », « réputé », « chez les Jésuites », « où il n'y a pas d'argent qui trame dans l'école. [...] Donc il va à l'école sans argent, sans son GSM, parce qu'il sait bien que le premier qui rentre à l'école avec un GSM, il est confisqué ». Marie dira elle-même qu'il faut « mettre toutes les chances de son côté » même si elle considère que « c'est malheureux qu'il fasse payer pour aller à l'école alors qu'il y a tant d'écoles qui sont gratuites ». Issue elle-même d'un milieu moins favorisé, elle souhaite offrir ce qu'il y a de mieux à son fils afin qu'il devienne indépendant. Nous expliquant son cheminement de pensée et faisant un parallèle avec ce à quoi elle est confrontée dans son travail :

« Mais c'est ça que je voudrais lui inculquer un peu, c'est de savoir se débrouiller tout seul et ne devoir dire merci à personne. C'est important aussi. J'aurais de l'aide, c'est pas ça, on a tous besoin d'aide, à un moment ou un autre. Mais généralement, c'est s'en sortir tout seul. Ne pas être comme tous ces assistés ici à XXX. Ils ont toujours besoin de quelque chose ».

Plus qu'une mise en parallèle des deux rôles (parental et policier), nous constatons chez certains policiers un renforcement des principes éducatifs et des attentes vis-à-vis des enfants qui trouverait son origine dans le travail policier quotidien et dans les interactions de ces derniers avec les individus, citoyens ou « prévenus ». Cette confrontation avec un public et des faits particuliers mène à une forme de projection. Les policiers voient des choses, savent ce qui se passe au quotidien, interviennent pour des situations parfois

poignantes, bouleversantes, susceptibles de toucher les enfants, et ne peuvent alors s'empêcher de penser à leur propre vie, à leur(s) propre(s) enfant(s). Leur rôle actif ou passif dans le cadre de ces événements plutôt sombres du quotidien professionnel (meurtre, vol, drogue, accidents, etc.) fait que les policiers peuvent avoir des craintes, des appréhensions par rapport à leur sphère privée et notamment dans leur rôle parental. Ils peuvent ainsi avoir tendance à jouer au policier à la maison.

Julie nous fait part de certaines préoccupations : « *Par exemple, si on arrête un adolescent qui fume des joints, oh lala. Tout de suite, je pense au mien, ça pourrait être le mien un jour. [...] Chez moi, c'est une obsession, j'ai peur qu'il se drogue, j'ai peur qu'il vole dans les magasins, j'ai peur d'un tas de trucs. [...] Quoi ? Il va au concert et alors ? Oui, mais moi je sais ce qui s'y passe au concert. Ici, il me demande : samedi, c'est la city parade à Charleroi. Je l'ai faite, j'ai travaillé, ça va ?! Jamais il ne mettra les pieds à la city parade ! C'est abominable. Il y a des trucs, c'est à tomber à la renverse. [...] Alors il (son fils) dit à son copain : fais gaffe parce que quand on rentre, il faut pisser dans un bocal. Il se moque, il prend ça parce que j'exagère. [...] La semaine passée, on est allé au parc arrêter un gamin qui a acheté du shit dans le parc. Moi, quand je le vois, je vois le mien. Je me dis : ça y est. Le parc est juste en face de son école, on en vend à tous les coins, à chaque arbre il y a un dealer, c'est la cata. [...] Ah moi, si je pouvais me cacher devant l'école derrière un arbre pour voir la sortie, surveiller avec des jumelles* ».

Marie projette elle aussi certaines de ses craintes – les situations auxquelles elle est confrontée dans son travail – sur son fils : « *Oui, ce qui se passe. Autour de nos enfants, c'est fou. Je n'oserais pas le laisser un après-midi aller jouer au parc en face de son école. Les gens ne se rendent pas compte parce qu'ils ne voient pas tout ça* ».

Le discours de Céline est quelque peu différent (les enfants sont plus âgés) mais il reste intéressant au niveau de l'empreinte policière sur la sphère familiale. En effet, elle explique clairement – et nous le percevons tout au long de l'entretien – que c'est elle qui est le parent autoritaire à la maison. Cela a par ailleurs posé quelques problèmes avec son fils : « *Quand il a commencé un peu sa crise de la puberté, ça n'a pas toujours été... Alors quand je lui disais quelque chose, c'était « t'es pas à la police » [...] il dit : parce qu'à ton boulot tu vois certaines histoires, tu as toujours peur, tu ne veux pas me laisser sortir, tu ne veux pas ci, tu ne veux pas là* ». Elle explique cependant qu'à certaines reprises, lorsque son fils a été victime de vols de GSM, elle a « *dû intervenir ou j'ai fait intervenir mes collègues* » – ce qui souligne une fois de plus la solidarité et les arrangements au sein du groupe.

Céline tient certes le rôle autoritaire à la maison, mais elle profite également de son statut de policier pour dépanner son fils et prendre en main le vol de téléphone dont il est victime. Elle projette donc certaines craintes (issues de sa pratique professionnelle) sur sa

famille, ses enfants, elle garde son statut d'autorité à la maison, et profite de certains avantages professionnels dans le cadre de vols ayant lieu dans le domaine privé. Son mari, selon elle, n'intervient sur la scène familiale que lorsqu'il y a vraiment nécessité, lorsque « ça va trop loin », suscitant ainsi une certaine lassitude chez Céline, voire même un sentiment d'injustice :

« Oui, c'est ce que je lui dis toujours parce que je dis : c'est facile. Moi, je dois déjà faire le gendarme au boulot et quand je rentre, je dois encore le faire. C'est pas normal. C'est moi qui devrais avoir un petit peu le temps un peu plus cool. Parce qu'après, les enfants ils disent toujours : maman elle rouspète tout le temps ».

Les différents extraits relevés ci-dessus illustrent l'existence d'un lien entre le rôle professionnel et le rôle parental. Au cours des observations de terrain effectuées lors du stage, un élément est alors souvent revenu dans les discussions informelles : la vision policière du monde qui les entoure ; une vision qui est très négative, qui touche surtout aux problèmes de délinquance, et qui se transpose dans le hors-travail et sur la sphère familiale.

Les discours rendent ainsi compte d'une certaine désillusion latente dans le milieu policier. Face à ce qu'ils observent dans leur quotidien, ils ne peuvent s'empêcher de penser à leur(s) enfant(s), mais d'avoir également la vision d'une société qui va mal. Ils voient les problèmes de la drogue, de l'alcool ; les problèmes de racket à l'école ; de disparition d'enfants, etc. Toujours plus d'événements qui forgent chez les policiers une vision assez noire de la vie et nombreux nous ont dit « avoir peur » ou « savoir que leur enfant fera des bêtises, ... etc » ; ou alors au contraire, se dire « bon quand je vois tout ça, je relativise, ma fille travaille pas bien à l'école mais ça va encore... ».

Vignette 17. Les problèmes de la drogue

Les policiers rencontrés lors de nos trois mois d'observation nous ont très souvent fait part de leur opinion, mais aussi de leurs craintes liées à la consommation de stupéfiants qui selon eux, « ne peut mener qu'à des ennuis ». Ceux ayant des enfants nous ont par ailleurs confié avoir certaines appréhensions pour gérer cette question dans l'éducation de leur enfant : comment l'empêcher d'avoir de mauvaises fréquentations ? Comment être sûr qu'il ne consommera jamais de drogue ? Voici deux exemples :

Lors d'un trajet en voiture avec Alexandre, policier en Recherche Locale, nous parlions de son fils de 4 ans. Il nous disait avoir peur pour la suite car il était persuadé que son fils allait faire des bêtises et peut-être « fumer ». Sa grande crainte était de ne pouvoir empêcher ça. Mais il restait sûr d'y être confronté un jour étant donné ce que devient le monde... Etant donné qu'il s'agissait d'une discussion tout à fait informelle sur le retour vers le commissariat, nous avons procédé à un échange de point de vue. Je lui ai donc dit que je trouvais que c'était d'une part prématuré de penser à tout ça puisque son fils n'a que 4 ans, puis je lui ai dit que je trouvais qu'il avait une vision bien négative. Alexandre m'a alors rétorqué qu'il s'agissait

simplement d'une vision réaliste. Il savait très bien ce qui se passait dans les écoles puisqu'il était flic. Il préférait ainsi se faire à l'idée pour pouvoir mieux gérer ça le moment venu. Selon lui, une solution – sans garantie pour autant – serait de mettre son fils dans une école privée pour éviter ainsi certaines fréquentations.

Cette discussion était intéressante car elle a également permis de mettre au jour les références d'Alexandre (liées à sa profession) qui étaient finalement différentes des miennes (non policières) : la question de la drogue n'est ainsi pas envisagée de la même manière.

Durant ces trois mois passés dans le commissariat nous avons très souvent eu des discussions liées à ce même sujet qu'est la drogue, le cannabis, le fait de « fumer ». Pour les policiers, une remise en question de leur opinion à ce sujet était inenvisageable. Ce sujet est sensible au point de ne pas remettre en question leur crainte (j'étais optimiste car je ne savais pas de quoi je parlais, je n'avais pas vu ce qu'ils avaient vu, etc.). Pour eux, il s'agit non seulement d'un délit, mais aussi d'un danger. De plus, la consommation de certaines drogues devient une chose courante et banale ; cela ne fait que conforter leurs craintes pour leurs enfants. Il est bien entendu possible que certains policiers aient un point de vue différent sur le sujet mais nous n'en avons pas rencontré durant ce stage. Les policiers étaient unanimes.

Une autre crainte vient de l'éducation, de l'enseignement. Intervenant sur le terrain scolaire ou préscolaire, les policiers sont nombreux à mettre leur enfant dans une école « un peu mieux » et à être attentif aux résultats scolaires. Marie, nous confie d'ailleurs qu'effectivement, son fils est scolarisé chez les jésuites pour être dans un bon environnement ; Christophe dit qu'il donne une éducation « à l'ancienne » à ses filles ; Sami ne cesse de s'inquiéter pour les études de sa fille et a fait toutes les révisions avant examens avec elle, la poussant ainsi à réussir son année. Nous patrouillions parfois avec lui lors de notre observation et durant la période d'examen, cela le préoccupait largement, au point de n'avoir (selon Laurent son binôme, mais aussi selon les autres policiers de la brigade) que « ce sujet à la bouche ». D'ailleurs le rapprochement a été fait : pour lui, si sa fille échoue aux examens, elle va forcément terminer comme ces filles que nous ramenions au commissariat (ses termes étaient moins élégants). Le lien, entre échec aux examens et délinquance, « crève-misère », etc. ne fait pour lui aucun doute¹³³.

Dans notre enquête par questionnaire nous avons interrogé les policiers sur les principes éducatifs. Plusieurs propositions leur avaient ainsi été suggérées sur lesquelles ils devaient se positionner. Les observations faites sur notre groupe professionnel isolé ne sont pas pertinentes mais il est intéressant de relever les résultats obtenus dans le cadre de notre recherche, c'est-à-dire en comparant les trois groupes professionnels (policiers, infirmiers et

¹³³ Avant de commencer ce stage nous avions quelques craintes quant à la manière dont notre statut d'universitaire, chercheuse ou doctorante, allait être perçu. Or, si le travail de recherche scientifique en tant que tel était à leurs yeux sujet à critiques (car inutile), il en était autrement du niveau d'études. Nous avons en effet ressenti un certain respect par rapport aux « longues études à l'unif » ou « aux diplômes ».

assistants-sociaux). Une première proposition relevait l'idée que « *pour bien éduquer ses enfants, ils doivent rencontrer des personnes différentes, doivent être gardés le plus jeune possible par des personnes hors de la famille* ». Les policiers sont près de 45% à être d'accord ; les assistants-sociaux sont 60% à être de cet avis (voir tableaux annexes, page 19). Toujours dans l'idée d'interroger sur les principes éducatifs, nous suggérons la proposition suivante : « *pour bien éduquer ses enfants, il faut être strict, autoritaire* », les policiers sont 10,9% à estimer être « tout à fait d'accord » contre 3,8% chez les assistants-sociaux¹³⁴. En revanche, nous posons une question relative aux punitions comme moyen d'éducation et nous ne notons pas de différence significative entre les professions.

Ces observations nous montrent que si les policiers favorisent légèrement plus une éducation stricte et autoritaire que les assistants sociaux, ils sont surtout plus « fermés » en ce qui concerne leurs enfants et préfèrent les confier à des membres de la famille qu'à d'autres personnes. Sans appuyer considérablement nos observations précédentes, ces chiffres ne les contredisent pas pour autant. Plus intéressant, ces exemples et cette confrontation avec le groupe professionnel des assistants sociaux viennent, d'une certaine manière, nourrir l'idée d'une influence du groupe professionnel sur les représentations et attester de l'existence d'un éthos professionnel. En effet, dans leur quotidien professionnel, les assistants sociaux sont confrontés aux mêmes difficultés que les policiers : interactions avec des personnes en difficulté, en situation précaire, vivant des situations familiales ou privées délicates ; et les professionnels doivent faire face à la misère, à la colère des gens, aux plaintes, etc. Pourtant, non seulement les réactions au niveau de l'éducation des enfants ne sont pas les mêmes, mais ces deux groupes prônent (dans les discours) une opposition entre leurs rôles respectifs. Ainsi nous avons très souvent entendu les policiers spécifier « qu'ils ne sont pas assistants sociaux ! ». Nous avons fait part de cela à notre collègue David Laloy menant une étude sur les assistants sociaux et lui-même nous a dit avoir entendu le discours inverse chez les AS : « nous ne sommes pas policiers ! ».

*

*

*

Le monde policier ne peut être considéré comme un ensemble lisse et homogène, garant d'une unité entre les membres du groupe. Cependant, ce chapitre nous conduit à entrevoir le contour et l'existence d'un sentiment d'appartenance au groupe professionnel des policiers. Confrontés à des questions les amenant à se sentir proches et semblables à leurs collègues, « enfermés » dans le groupe, sans que leur parcours personnel et professionnel ne bénéficie d'une considération attentive, les policiers se braquent. Ils cherchent à se mettre

¹³⁴ Plus globalement, en regroupant les modalités, nous constatons que près de 75% des policiers sont d'accord avec la proposition contre 59% des AS (voir annexes, tableau 10a, page 15).

en avant et n'hésitent pas pour ce faire, à critiquer des « concurrents ». Mais en parallèle, si la population et les citoyens apparaissent comme un autre sujet de critiques ou l'occasion pour les policiers d'exprimer une difficulté, ils sont aussi à l'origine du sentiment d'appartenance professionnelle : confrontés « aux autres », non policiers, une unification du groupe policier s'opère. La mise en place de la catégorisation « policiers » versus « les autres » permet également aux policiers de mieux se retrouver, de mieux se dire, se présenter et ainsi se comprendre soi-même.

Au-delà du sentiment d'appartenance, c'est la dimension idéologique, constitutive d'un rôle policier qui nous interpellait. Au terme de ces observations, nous constatons que la profession de policier marque celui qui l'a choisie, elle ne laisse pas indifférent. Etre policier c'est un peu porter une marque au-delà même de l'activité, c'est garder une empreinte au-delà de l'uniforme. C'est adopter un comportement plus masculin, une posture plus virile ; c'est être en accord avec certaines représentations sexistes, mais c'est aussi être plus stressé, moins patient qu'avant, changer d'entourage pour éviter les conflits ; et enfin, c'est revoir ses valeurs et principes éducatifs, c'est qualifier son rôle parental en faisant référence à son rôle policier, comparer les deux mondes et s'assurer que son enfant obtienne la meilleure éducation possible et n'ait pas à faire face au monde des clients des policiers. Certains éléments nous sont ainsi apparus comme relevant d'une interprétation de la réalité par les policiers, du monde qui les entoure, gouvernée ou déterminée par l'engagement et l'investissement dans la profession. Etre policier correspond à l'adoption d'un rôle, d'une attitude mais aurait aussi certaines répercussions sur la façon de penser ; formaterait les perceptions. La profession laisserait bien une trace sur le hors-travail.

Cet examen du groupe professionnel policier à travers le vécu des individus nous permet de nous faire une idée des implications de l'engagement dans la profession de policier sur les individus. Cependant, une observation et une étude plus approfondie sur la sphère familiale de ces professionnels seraient nécessaires pour une analyse plus fine de l'impact du rôle policier sur le hors-travail. A ce stade, nous pouvons simplement soulever l'idée ou l'hypothèse que si effectivement il y a bien une manière policière de gérer les questions privées et/ou familiales dans la sphère professionnelle, il semble bien y avoir également une influence de la profession sur la manière de gérer la sphère privée.

CONCLUSION

En comparant les infirmiers, les assistants-sociaux et les policiers, Fusulier et son équipe (2011) ont mis en évidence le poids et l'influence du groupe professionnel sur le vécu et l'organisation de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le groupe professionnel dans son rapport à la vie privée est une entrée analytique stimulante. Dans la présente étude, nous avons voulu l'approfondir en nous focalisant sur l'un des groupes professionnels : les policiers. De façon elliptique, nous dirions que nous voulions affiner notre connaissance de ce qu'est « être policier aujourd'hui ». Il s'est alors agi de réaliser une monographie de ce groupe : le définir à travers la littérature sociologique, décrire sa structuration en Belgique (francophone), comprendre ce qu'est le travail policier, repérer les normes qui le construisent, saisir les logiques individuelles et collectives qui le compose, reconstituer les modes de régulation et de gestion de l'articulation travail/famille...

Notre volonté de mener une approche compréhensive à orientation ethnographique du travail policier et de ses conséquences, nous a conduite à employer deux méthodes (quantitative et qualitative) de manière conjointe. Trois outils d'investigation sociologique ont successivement été utilisés : l'enquête par questionnaire, les entretiens semi-directifs et l'observation *in situ*. Les trois approches ont été entremêlées, considérant ainsi que c'est ensemble que ces éléments d'analyse sont porteurs. Notre démarche empirique s'est opérée uniquement sur la scène professionnelle. Il s'agit là d'une limite dont nous avons conscience, surtout lorsque que l'on aborde la relation entre profession et vie privée. Nous évoquons ici cette limite pour bien situer notre propos qui porte sur l'expérience policière à partir de ce qui se dit et se fait dans le milieu de travail.

Nous étant dans un premier temps attachée à circonscrire le groupe professionnel à travers une revue de la littérature sociologique sur la police, nous avons dessiné les contours d'un modèle d'intelligibilité soutenant notre approche du groupe professionnel policier. Deux logiques semblent dès lors participer à la constitution de cette profession. Tout d'abord une logique formelle, répondant à la dimension pratique de la profession ; c'est-à-dire le travail policier, les sources de l'action policière, les diverses tâches exécutées, etc. Ces premiers éléments nous ont permis de relativiser l'idée d'un travail policier homogène, sans pour autant nier une certaine unicité. Le travail policier est marqué par un paradoxe entre une autonomie considérable accordée aux opérateurs et le poids des règles légales supposées régir la réalisation du travail. Mais d'autres éléments nous ont menée à appréhender le groupe professionnel policier comme un « monde social » segmenté mais tenu par des cadres et hiérarchisé ; un univers dans lequel les interactions des individus du groupe mais aussi leurs interactions avec l'environnement entraînent le développement de logiques internes, la définition d'une réalité, la mise en place de processus d'identification, etc. qui

caractérisent ce travail professionnel. Il s'agit de ce que nous avons nommé la logique idéologique attachée à la profession. Elle engendre un sentiment d'appartenance, des manières d'être et de faire propres au groupe. Les policiers vont développer des stratégies, des logiques (conscientes ou inconscientes) propres, nous conduisant vers les notions d'entité, de monde social mais nous incitant également à faire l'hypothèse de l'existence d'une identité professionnelle policière, à la fois singulière et commune au groupe. A ces deux logiques s'ajoute une dimension de genre prégnante. En effet, le sexe apparaît, aujourd'hui encore, comme une caractéristique essentielle pour exercer cette profession. Si de manière générale l'entrée des femmes dans la profession policière tend à se banaliser (par le bas en Belgique, par le haut en France), le principe d'un recrutement qui maintient une minorité féminine reste admis par les deux sexes, car il est perçu comme indispensable au bon fonctionnement de la profession qui reste donc un « bastion masculin », favorisant ainsi l'expression de la virilité.

La revue de la littérature nous a permis de planter le décor et de poser les balises nécessaires à la compréhension des dimensions structurantes du groupe professionnel. L'analyse empirique nous a fait entrer dans le monde vécu des policiers où s'observent des arrangements et principes régissant le travail policier, des perceptions et conceptions par rapport à ce dernier et relativement à la gestion de l'articulation travail/famille. Elle répond à un ensemble de questions : quelle est leur expérience de l'engagement dans la police et du travail policier ? De quelles manières l'articulation travail/famille est-elle gérée par les policiers ? Comment estiment-ils vivre et organiser la conciliation des sphères ? Comment les policiers se représentent-ils cet enjeu ? Quelles sont les modalités qu'ils mettent en place au quotidien sur leur lieu de travail ? Peut-on observer des distinctions ou des similitudes dans les comportements ou les attitudes des policiers ?

Il ressort tout d'abord tendancielllement un sens aigu de l'engagement professionnel chez les policiers, mis en scène par une norme du temps plein couplée avec un rapport positif au métier. La satisfaction et la fierté qu'ils éprouvent par rapport à leur profession est en effet notable et la disponibilité des policiers pour leur travail semble prendre le statut de norme dans le groupe professionnel. Cette disponibilité peut ou doit être comprise dans son rapport à la contrepartie financière concédée, mais pas uniquement. Il semble bien qu'il s'agisse à la fois d'une conduite suggérée dans le code de déontologie policière et diffusée en tant que norme inhérente à la profession. Cette disponibilité est d'ailleurs à la fois une contrainte pour leur vie privée et un terme de l'échange pour pouvoir bénéficier de certaines modalités de conciliation travail/famille. Autrement dit, les policiers ont accès à des modes de gestion de cette conciliation qui s'appuient sur des arrangements informels permettant la prise en charge d'affaires privées durant le travail, laissant place à une certaine flexibilité négociée, en contre-partie d'une disponibilité pour le service, pour les collègues et pour le travail. La porosité et les débordements temporels entre les sphères professionnelle et familiale (ou privée) semblent tolérés pour autant que la disponibilité joue dans les deux

sens : être disponible pour le travail si cela s'avère nécessaire même si cela déborde sur la vie familiale, mais aussi être disponible pour leur famille le cas échéant. Dès lors, pour articuler travail et famille, les policiers s'arrangent dans la réciprocité et la solidarité, à travers des logiques informelles, des gestes du quotidien durant les heures de travail, et par une certaine souplesse dans les horaires, le choix des tâches à effectuer, le rythme à s'imposer. Cette solidarité et réciprocité est également rendue possible par leur statut de fonctionnaire nommé à titre définitif, et donc la stabilité d'emploi dont ils bénéficient qui permet une réciprocité ancrée dans une temporalité suffisamment longue. On comprend alors, au-delà des questions financières, que les dispositifs de soutien à la parentalité, autres que les congés de paternité et maternité, s'ils semblent acceptés, sont peu utilisés aussi bien par les policiers masculins que par leurs homologues féminins. Les policiers évoluent en outre dans un milieu professionnel dans lequel ils peuvent dessiner des parcours professionnels qui tiennent compte de leurs moments de vie et de leurs aspirations : changer de brigade, changer de service, changer de commissariat, tout en gardant son emploi et en restant dans cette profession.

Ce rapport à la profession et à l'articulation travail/famille n'en reste pas moins de l'ordre de la tendance. Notre étude a justement voulu descendre d'un niveau pour aller à la rencontre des différences internes au groupe. Par exemple, analysant l'entrée et le choix de la profession, nous avons constaté l'existence de trois profils de policiers : ceux étant entrés dans la police par opportunité et presque hasard ; ceux dont l'exercice de cette profession était un rêve d'enfant ; et ceux qui étaient « prédisposés » par leur intérêt pour le domaine légal/judiciaire. Il en va de même si nous nous penchons plus spécifiquement sur leur perception actuelle de leur activité professionnelle. Les comportements et ressentis des policiers s'échelonnent entre une perception idéaliste et romanesque de la profession ou une représentation plus réaliste et pragmatique de la fonction policière. Nous avons statistiquement dégagé une typologie des rapports à la profession, où il ressort quatre types de rapport à la profession de policier différenciés : le rapport à la profession de type « vocationnel, investi et satisfait », le type « insatisfait », le rapport à la profession regroupant les policiers « pragmatiques et modérés » et enfin, celui rassemblant les policiers « modérés, désenchantés mais satisfaits ».

Ces rapports différenciés à la profession ne sont pas sans lien avec leur vécu et gestion de l'articulation travail/famille. Il s'avère que les policiers ayant un rapport à leur profession de type pragmatique, avec un investissement modéré et une satisfaction relative ont le sentiment de vivre une articulation entre travail et famille harmonieuse ou du moins sans trop de tensions et difficultés. Les policiers entretenant un rapport à leur profession de type vocationnel, engagés et investis dans leur fonction et qui plus est, satisfaits dans leur travail, semblent quant à eux avoir plus de difficultés en la matière. Toujours disponibles, ils admettent que le travail peut empiéter sur leur vie de famille. Malgré les tensions mentales et le sentiment de tiraillement, ces policiers sont tout de même majoritaires à estimer qu'ils

ont une articulation travail/famille plutôt harmonieuse. Enfin, les policiers ayant un rapport à la profession de type désenchanté, insatisfait (ceux entrés par vocation mais qui ont déchanté dans leur quotidien professionnel), restant tout de même assez investis dans leur travail tout en n'y trouvant plus vraiment de satisfaction, sont ceux qui éprouvent le plus de difficultés à mettre une frontière entre leur travail et leur vie familiale, et qui éprouvent également une certaine tension mentale : ils rentrent du travail sans énergie à consacrer à leur famille, se sentent tiraillés entre les attentes des deux côtés de leur vie et ont des difficultés à mettre des limites.

Le sexe et l'ancienneté professionnelle sont deux variables qui influencent la représentation de la profession et la gestion mise en place dans l'articulation des sphères de vie. Cependant, si certains parcours féminins semblent appuyer l'idée de différenciation de genre, une vision plus globale vient l'invalider. Socialisées dans un univers professionnel masculin, devant y faire leur place, les femmes semblent également accepter ce modèle. Elles le partagent et s'y adaptent au point d'être parfois aussi critiques que les hommes sur leurs collègues féminines. Cette masculinité est également présente dans l'articulation travail/famille et dans le fait que les policières, comme leurs homologues masculins, consentent à être disponibles, à travailler à temps plein, acceptent les débordements temporels tout en s'arrangeant à la marge ou dans les interstices de leur travail, ne font pas usage des dispositifs légaux de soutien à la parentalité, etc. En résumé, elles semblent adopter des comportements congruents avec la figure masculine.

Cette étude montre bien que la profession de policier tend à former un monde à part avec une conscience de ses différences et de ses spécificités. Les policiers se retrouvent ainsi en quelque sorte marqués par leur profession en situation de travail mais également en situation privée. Cette « déformation professionnelle » se traduit par une forme de masculinisation des attitudes et des discours policiers, par des changements de comportements et d'entourage depuis l'intégration de la profession, ou encore par des perceptions éducatives susceptibles d'être altérées et influencées par la profession de policier qui « colle à la peau ».

D'un point de vue théorique, le monde professionnel policier pourrait être compris à partir de la notion de transaction sociale (Rémy, Voyé et Servais, 1978 ; Blanc, 1992 ; Fusulier, Marquis, 2008), comme étant un ensemble d'acteurs en situation d'interdépendance (relations objectives) et d'interaction (relations intersubjectives et de co-présence), qui sont engagés dans un tissu d'actions réciproques diffuses (peu prescrites formellement) et continues, débouchant sur un compromis de coexistence entre eux et entre la poursuite de l'activité commune – qui organisationnellement (et professionnellement) les unit –, et les aménagements nécessaires à la réalisation de leurs objectifs propres. Dans l'espace professionnel et l'espace organisationnel, les policiers travaillant ensemble, œuvrant dans le même commissariat, la même brigade, la même équipe ou plus largement dans la même

profession, sont inscrits dans une configuration d'interdépendance objective qui n'est pas sans implication sur leur marge de manœuvre et leurs attitudes. Il s'agit également d'une situation d'interaction mettant en scène des individus, acteurs qui vont entrer en relation, construire un rapport à l'autre et un rapport au groupe. Il convient dès lors de considérer toute la complexité qui revient au groupe professionnel des policiers où les individus sont à la fois déterminés par certaines règles/normes/conduites du « être policier », du « travailler ensemble », provenant de l'espace institutionnel, mais où ils peuvent également mettre en place différents ajustements en tant que sujets et acteurs de ces interactions au quotidien.

Ensuite, les policiers sont engagés dans un processus diffus et continu maillé d'actions réciproques et peu prescrites formellement. Dans cette configuration d'interactions et d'interdépendances, ils vont s'engager dans un processus reposant moins sur les échanges ponctuels mais plus sur des négociations, des arrangements qui vont se mettre en place au fil de la relation professionnelle. L'échange dans lequel s'engagent les policiers est diffus car il n'a pas trait à un domaine, une modalité, ne porte pas sur une situation particulière ; il semble bien être une caractéristique même des relations qui peuvent se tisser entre les policiers. Parallèlement, les policiers vont s'engager dans des actions réciproques – entre égaux et dans un modèle hiérarchique – qui peuvent s'apparenter à des « micro-ajustements » et qui sont peu prescrites formellement car elles proviennent de l'interaction. L'action réciproque est possible parce que les policiers partagent, selon notre approche, certaines valeurs et normes communes, mais aussi parce que les ressources du groupe sont les mêmes. Enfin, cela permet la production d'un compromis de coexistence entre l'activité commune et les aménagements nécessaires à la réalisation de leurs objectifs propres. Ces échanges et actions réciproques entre policiers correspondent à la mise en place d'ajustements dans le mode d'organisation professionnel (dans la manière de concilier travail et vie familiale ou vie hors-travail), qui vont permettre à la fois d'exercer leur activité professionnelle, de remplir leur rôle de policier et de se rendre disponible pour la sphère familiale, sur la scène privée. Ce faisant la profession policière favorise une régulation de l'articulation travail/famille intégrative où la régulation « opère en continu à travers des aménagements et des arrangements qui ont lieu sur la scène professionnelle et qui rendent possible la prise en charge de dimensions de la vie privée sans que cela ne perturbe le service. Cette intégration s'accompagne d'un épanchement des occupations professionnelles vers les espaces et temps de vie hors travail dans une logique de compensation » (Fusulier *et al.*, 2011 : 212). Faire des heures supplémentaires, être appelé en dehors des heures de travail, se rendre disponible même lorsque cela n'est pas prévu, voici effectivement des logiques d'action largement répandues et observées dans le groupe professionnel policier.

Cette régulation intégrative est donc en congruence avec les dimensions d'un travail professionnel caractérisé par des actions et des ajustements réciproques en situation, et donc par une certaine liberté et marge de négociation avec les collègues et les supérieurs. Cependant, à l'heure où la préoccupation managériale gagne le terrain de la police, où les

logiques managériales (concepts, outils de gestion, évaluation des résultats, comptage) prennent de plus en plus de place, risque d'atteindre aux fondements de la profession, alors qu'ils sont constitutifs des identités, de la culture, des intérêts, des pratiques policières et *in fine* du fonctionnement de la police. Dans son texte *The management of professionalism*, Evetts montre les travers possibles de la professionnalisation « form above » qui tend vers un managérialisme et vers une destabilisation de l'autonomie des groupes professionnels. « The appeal to the discourse of professionalism by managers most often includes the substitution of organizational for professional values ; bureaucratic, hierarchical and managerial controls rather than collegial relations ; managerial and organizational objectives rather than client trust based on competencies and perhaps licensing ; budgetary restrictions and financial rationalization; the standardization of work practices rather than discretion ; and performance targets, accountability and sometimes increased political controls » (Evetts, 2008: 24). A travers le plan national de sécurité, les plans zonaux de sécurité, les projets et les plans d'actions, la police intégrée s'inscrit dans cette volonté de planification et de stratégie mais en oublie peut-être la spécificité même du travail policier et des conditions de son exercice. « Si le travail en entreprise s'avère relativement planifiable, sérié et définissable, le métier de policier s'exerce dans un champ infini puisque l'inflation d'incriminations primaires permet de « pêcher dans un vivier » et la palette des domaines d'intervention, allant du roulage à l'ordre public, de l'ordre des familles aux missions dites « sociales », est très large » (Bottamedi, 2009 : 57). Les domaines d'exercice du travail policier sont nombreux mais ce travail est aussi soumis à des logiques diverses ; les policiers n'agissent pas en ayant le plan zonal de sécurité à l'esprit. Il existe un décalage entre le management et le travail de terrain (et donc la vie quotidienne). La mise en place de ce modèle bureaucratique, managérial tend à négliger la vie informelle des zones de police, des commissariats ; logiques informelles qui ne doivent pourtant pas être négligées car, comme nous l'avons montré, elles participent au bien être des travailleurs, à leur satisfaction professionnelle et sont un adjuvant important dans une gestion de l'articulation entre travail et famille harmonieuse.

BIBLIOGRAPHIE

- Ackerman, W. (1993), *Police, Justice, Prisons*. Paris, France : L'Harmattan.
- Arborio, A.-M., Fournier, P., De Singly, F. (2008), *L'observation directe*, Paris, France : Armand Colin.
- Autès, M. (1998), « La relation de service identitaire, ou la relation de service sans services », *Lien Social et Politiques*, n°40, 47-54.
- Barrère-Maurisson M.-A. (1992) *La division familiale du travail. La vie en double*. Paris, France : Presse Universitaire de France.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1995), « Régulation familiale, marchande ou politique : les variations de la relation travail-famille », *Sociologie et sociétés*, Vol. XXVII, n°2, 1995, pp 69-85.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003), *Travail, Famille : le nouveau contrat*, Paris, France : Gallimard.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2010), « Quel avenir pour la conciliation travail/famille ? Nouveaux enjeux, nouveaux outils ». Centre d'Economie de la Sorbonne, URL : <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/45/92/08/PDF/MABM-avenirCTF-2010.pdf>
- Barrère-Maurisson, M.-A., Tremblay, D.-G. (2009), *Concilier travail et famille : Le rôle des acteurs France-Québec*, Québec, Canada : Presse de l'Université du Québec.
- Baszanger, I. (1990), « Emergence d'un groupe professionnel et travail de légitimation, le cas des médecins de la douleur », *Revue Française de Sociologie*, XXXI, pp. 257-282.
- Baudelot, C., Gollac, M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, France : Fayard.
- Bauer, A. (2002), *Les Polices en France*, Paris, France : Presse Universitaire de France.
- Berger, P.-L., Luckmann, T. (1986), *La construction sociale de la réalité*, Paris, France : Méridiens Klincksieck.
- Bernard, B. (2009), *Le management des organisations judiciaires*, Bruxelles, Belgique : Larcier.
- Bigo, D. (1996), *Police en réseaux : l'expérience européenne*, Paris, France : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Billouet, P. (1999), *Foucault*, Paris, France : Les Belles Lettres.
- Bimbenet, E. (2006), « Sens pratique et pratiques réflexives. Quelques développements sociologiques de l'ontologie merleau-pontienne », *Archive de Philosophie*, 69(1), pp. 57-78.
- Bittner, E. (1970), « De la faculté d'user de la force comme fondement du rôle de la police », in Brodeur, J-P., Monjardet, D., (sous la dir.), (2003), *Connaitre la Police. Grands*

textes de la recherche anglo-saxonne, Paris, France : IHESI – La Documentation française, Les Cahiers de la sécurité intérieure, pp 47-62.

Bittner, E. (1972), « Police research and police work » in *The police yearbook*. Gaithersburg, International Association of Chiefs of Police.

Blin, J.-F. (1997), *Représentations, pratiques et identités professionnelles*, Paris, France : L'Harmattan.

Boltanski, L., Chiapello, E. (1999), *Les nouvel esprit du capitalisme*, Paris, France : Gallimard.

Boltanski, L., Thevenot, L. (1991), *De la justification*, Paris, France : Gallimard.

Bottamedi, C. (2009), « L'EFQM comme modèle de management à la police. Entre logiques organisationnelles et attentes sociales », in Bernard, B. *Le management des organisations judiciaires*, Bruxelles, Belgique : Larcier, pp. 53-67.

Boudon, R., Bouricaud, F. (1982), *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, France : Presse Universitaire de France.

Bouffartigue, P., Boutteiller, J. (2002), « L'érosion de la norme du temps de travail », in *Travail et Emploi*, n°92, pp. 43.

Boullant, F. (2003), *Michel Foucault et les prisons*, Paris, France : Presses Universitaires de France.

Bourdoux, G.-L., De Valkeneer, C. (2001), *La réforme des services de police. Commentaire de la loi du 7 décembre 1998*, Bruxelles, Belgique : De Boeck & Larcier.

Bourgoin, N. (1997), « Le suicide dans la Police nationale », *Population*, 52(2), pp. 341-440.

Boussard, V., Lorient, M. (2005), « Le travail policier et les figures de l'usager », *Colloque international francophone : La police et les citoyens*, URL : www.cicc.umontreal.ca

Boussard, V., Lorient, M., Caroly, S. (2006), « Catégorisation des usagers et rhétorique professionnelle. Le cas des policiers sur la voie publique », *Sociologie du travail*, 48, pp. 209-225.

Boussard, V., Lorient, M., Caroly, S. (2007), « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières de commissariat », *Sociologies Pratiques*, 14, pp. 75-88.

Braem, S., Aballea, F. (2002), « La notion de professionnalité : un concept « transfert » », in *Recherche sociale*, n° 163, juillet-septembre.

Brandth, B., Kvande, E. (2001), « Flexible Work and Flexible Fathers », in *Work, Employment & Society*, 15(2), pp. 251-267.

Brodeur, J.-P. (1994), « Police et Coercition », *Revue Française de Sociologie*, 35(3), pp. 457-485.

Brodeur, J.-P. (2003), *Les visages de la police. Pratiques et perceptions*, Montréal, Québec : Presses de l'Université de Montréal.

- Brodeur, J.-P. (2004), « Les visages de la police : Pratiques et perceptions », *Revue Française de Sociologie*, 45(2), pp. 398-402.
- Brodeur, J.-P. (2008), « Que dire maintenant de la police ? », in Chauvenet, A., Ocqueteau, F., *Le sociologue, la politique, et la police*, Paris, France : La Découverte, pp. 255-268.
- Brodeur, J.-P., Monjardet, D., (sous la dir.), (2003), *Connaitre la Police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, France : IHESI – La Documentation française, Les Cahiers de la sécurité intérieure.
- Bucher, R., Strauss, A. (1961), « Professions in Process », *American Journal of Sociology*, 66 (4), pp. 325-334.
- Bui Trong, L. (2003), *La police dans la société française*, Paris, France : Presse Universitaire de France.
- Cartier, M. (2005), « Perspectives sociologiques sur le travail dans les services : les apports de Hughes, Becker et Gold », *Le Mouvement Social*, 211, pp. 37-49.
- Cassiers, I., Lebeau, E. (2005), « De l'Etat providence à l'Etat social actif. Quels changements de régulation sous-jacents ? », in Vielle, P., Pochet, P., Cassiers, I. (sous la dir.), *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, Belgique : P.I.E.-Peter Lang S.A., pp. 93-119.
- Cattonar, B. (2001), « Les identités professionnelles enseignantes. Ebauche d'un cadre d'analyse », *Les cahiers de Recherche du GIRSEF*, 10, pp. 4-34.
- Cattonar, B. (2005), *L'identité professionnelle des enseignants du secondaire. Approche biographique et contextuelle*. Thèse de doctorat, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique.
- Champy, F. (2004), *La sociologie française des groupes professionnels : ascendance interactionniste, programme épistémologique dominant, ontologie implicite*. Texte de référence présenté et discuté en séminaire du CESS, Université de Paris IV – Sorbonne – ISHA.
- Champy, F. (2009), *La sociologie des professions*, Paris, France : PUF.
- Chapoulie, J.-M. (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de Sociologie*, XIV, pp. 86-114.
- Chapoulie, J.-M. (1974), « Le corps professoral dans la structure de classe », *Revue française de Sociologie*, XV, pp. 155-200.
- Chaumont, J.-M. (2002), « Un colosse au cœur d'argile. La vulnérabilité dans le monde policier », in Duhaut, G., Ponsaers P., Pylg. & Van De Sempel R., *Pour suite d'enquête. Essais sur la police et son rôle dans notre société*, Bruxelles, Belgique : Politeia, pp. 549-569.
- Chaumont, J.-M. (2005), « Vulnérabilité », texte de référence en Annexes, in Dejours, C., (sous la dir.), *Rapport final Commission thématique violence, travail, emploi, santé. Travaux*

préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004, pp. 91-103.

Chauvenet, A., Ocqueteau, F. (sous la dir.), (2008), *Le sociologue, la politique, et la police*. Paris, France : La Découverte.

Chauvenet, A., Orlic, F. (1985), « Interroger la police », *Sociologie du travail*, 85(4), pp. 453-467.

Cicchelli, V. (2001), « La construction du rôle maternel à la naissance du premier enfant. Travail, égalité du couple et transformation de soi », *Recherches et Prévisions*, n°63, pp. 33-46.

Clot, Y. (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris, France : Presse Universitaire de France

Crozier, M., Friedberg, E. (1977), *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, France : Seuil.

Dagenais, H. (1987), « Méthodologie féministe et anthropologie : une alliance possible », *Anthropologie et Sociétés*, Vol XI (1), pp. 19-44.

Davoine, L., Méda, D. (2008), *Place et sens du travail en Europe, une singularité française ?*, Document de travail 96-1. URL : http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/travail_europe_96_vf.pdf

De Coster, M. (1996), *Introduction à la sociologie*, 4^e édition. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.

De Peslouïan, G., Tahon, M.-B. (1989), « Sociologie de la famille » in Durand, J.-D., Weil, R. (dir.), *Sociologie contemporaine*, Paris, France : Vigot, pp. 439-456.

De Singly, F. (1993), *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris, France : Nathan.

De Singly, F. (1996), *Le soi, le couple et la famille*. Paris, France : Nathan

De Singly, F. (2005), « La place de la variable du genre dans l'identité personnelle », in *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte, pp. 48-56.

De Terssac, G. (2012), « La théorie de la régulation sociale : repères introductifs », *Revue Interventions économiques*, 45, pp 2-16.

De Valkeneer, C. (1991), *Le droit de la police*, Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.

De Valkeneer, C., Francis, V. (2007), *Manuel de sociologies policières*, Bruxelles, Belgique : Larcier.

Dejours, C. (1997), « Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail », *Les cahiers du Mage*, 3-4, pp. 147-158.

Demailly, L. (2008), *Politiques de la relation : approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve d'Ascq, France : Presses universitaires du Septentrion.

- Demazière, D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, France : Belin.
- Demazière, D., Dubar, C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, France : Nathan
- Demazière, D., Gadéa, C. (2009), *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, France : La Découverte.
- Demonque, P. (1983), *Les policiers*, Paris, France : La Découverte.
- Diaz, F. (2005), « L'observation participante comme outil de compréhension du champ de la sécurité. Récit d'un apprentissage de l'approche ethnographique pour tenter de rendre compte de la complexité du social », *Champ pénal*, URL : <http://champpenal.revues.org/79>
- Druetz, J. (2012 - à paraître), *Le concept de catégorie dans les politiques publiques ayant trait à la protection sociale*.
- Dubar, C. (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, XXXIII, pp. 505-529.
- Dubar, C. (1998), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, France : Armand Colin.
- Dubar, C. (2000), « La dynamique des formes identitaires professionnelles », *Les politiques sociales*, « Identités professionnelles », n°1 & 2.
- Dubar, C., Tripier, P. (2005), *Sociologie des professions*. Paris, France : Armand Colin.
- Dubet, F. (2002), *Le déclin de l'institution*. Paris, France : Seuil
- Dupont, B., Perez, E. (2006), *Les polices au Québec*. Paris, France : Presse Universitaire de France.
- Dupuis, B., Balcaen, J. (2001), *La gendarmerie belge. Souvenir d'un corps d'élite 1796-200*. Tournai, Belgique : La Renaissance du livre.
- Durand, J.-P. (2004), *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire*. Paris, France : Seuil.
- Encycloædia Universalis, (1998), *Dictionnaire de la Sociologie*. Paris, France : Albin Michel.
- Erbès, J.-M. (2008), « Les années 1980 et les premières années de l'Institut des hautes études de la sécurité intérieure », in *Le sociologue, la politique, et la police*. Paris, France : La Découverte.
- Ericson, R. (1989), « Patrolling the facts: secrecy and publicity in police work », *British journal of sociology*, 40(3), pp. 205-226.
- Evetts, J. (2003), « The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World », *International Sociology*, 18(2), pp. 395-415.

- Evetts, J. (2008), « The management of professionalism. A contemporary paradox », in Gewirtz, S., Mahony, P., Hextall, I., Cribb, A., (2009), *Changing Teacher Professionalism. International trends, challenges and ways forward*, Oxon, USA : Routledge.
- Falcoz, C. (2004), « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations. Le point de vue des cadres homosexuel-le-s », *Travail, Genre et Sociétés*, Novembre - n° 12, pp. 145-170.
- Favre, P. (1999), « Autour de la Sociologie de la force publique de Dominique Monjardet : Quelques livres et articles récents de sociologie de la police en langue française », *Revue Française de Sociologie*, 40(4), pp. 753-764.
- Fortino, S. (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, 41, pp. 363-384.
- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, France : Gallimard.
- Fourdrignier, M. (2000), « La professionnalisation, un mode d'accès aux métiers de l'intervention sociale », *Les politiques sociales*, « Identité professionnelles », n°1 & 2
- Fournier, M. (2005), « Surveiller et punir. Naissance de la prison », in *Sciences humaines*, « Foucault, Derrida, Deleuze : Pensées rebelles », n°3, Mai-Juin.
- Freidson, E. (1986), « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue Française de Sociologie*, 27 (3), pp. 431-443.
- Friedberg, E. (1993), *Le pouvoir et la règle*, Paris, France : Seuil.
- Fusulier, B. (2005a), « Concilier emploi-famille en Finlande : un modèle "cumulatif" aujourd'hui contrarié », in Tremblay, D.-G. (sous la dir.), *De la conciliation emploi/famille à une politique des temps sociaux*, Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec, pp. 259-269.
- Fusulier, B. (2006), « Articuler vie familiale et vie professionnelle en Amérique du Nord », in *Les Politiques Sociales*, n° 1&2, pp. 105-122
- Fusulier, B. (2012), « Regard sociologique sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale. Enjeux de société, médiation organisationnelle et appartenance professionnelle », *Les Cahiers de recherche du GIRSEF*, 89, pp 1-29.
- Fusulier, B. (sous la dir.), (2011), *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Etude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain-la-Neuve, Belgique : Presse universitaire de Louvain.
- Fusulier, B., Fontan, J.-M. (1998), « Fondements, Ebranlement et dépassement de la société salariale », *La Revue Nouvelle*, 7-8, pp. 54-69.
- Fusulier, B., Giraldo, S., Laloy, D., (2008a), *L'entreprise et l'articulation travail/famille : transformation sociétales, supports institutionnels et médiation organisationnelle*, Louvain-la-Neuve, Belgique : Presses universitaires de Louvain.

- Fusulier, B., Laloy, D., Sanchez, E. (2009a), « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, 154, pp. 22-30.
- Fusulier, B., Marquet, J. (2009b), « Pour une lecture “rubikcubique” de l’investissement paternel », in Nicole-Drancourt, C. (sous la dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, France : L’Harmattan, pp. 171-180.
- Fusulier, B., Marquis, N. (2008b), « La notion de transaction sociale à l’épreuve du temps », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 39(2), pp. 3-21.
- Fusulier, B., Merla, L. (2003), « Articuler vie professionnelle et vie familiale : enjeu de société, enjeu pour l’égalité », *Cahiers de l’Education permanente n°19: Quel genre pour l’égalité?*.
- Fusulier, B., Merla, L., Laloy, D., Plaideau, C. (2005b), « Vers un modèle cumulatif d’articulation famille/travail », in Marquet, J. (dir.). *L’évolution contemporaine de la parentalité*, Politique Scientifique Fédérale, Academia Press, pp. 221-266
- Goffman, E. (1961), *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*, Indianapolis, United States of America: The Bobbs-Merrill Company.
- Goffman, E. (1968), *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, France : Les Editions de Minuit.
- Goffman, E. (2002a), *L’arrangement des sexes*. Paris, France : La Dispute.
- Goffman, E. (2002b), « La ‘distance au rôle’ en salle d’opération », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 143(3), pp. 80-87.
- Gorgeon, C. (2008), « La « cohorte de gardiens de la paix » : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ? », in *Le sociologue, la politique, et la police*. Paris, France : La Découverte, pp. 229-243.
- Grimault, S. (2004), « L’ambiguïté des fondements clé de lecture du fonctionnement d’un système de relations professionnelles », *Revue de l’IRES*, n°45, pp. 119.
- Grossein, J-P. (2002), « A propos d’une nouvelle traduction de l’Ethique protestante et l’esprit du capitalisme », *Revue française de sociologie*, Vol. 43, n°4, pp. 653-671.
- Guillaume, C. (Sous la coordination), (2007), « Les femmes changent-elles le travail ? », *Sociologies pratiques*, n°14.
- Guionnet, C., Neveu, E. (2004), *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*. Paris, France : Armand Colin
- Hantrais, L. (1988), « Une analyse comparative de la rencontre des temps sociaux au sein de la famille en France et en Grande-Bretagne », in Mercure, D., Wallemacq, A. (Eds) (1988). *Les temps sociaux*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.

- Heinich, N. (1995), « Façon d'« être » écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité », *Revue française de sociologie*, XXVIII (3), pp. 499-524.
- Heinich, N. (2003), *Les ambivalences de l'émancipation féminine*, Paris, France : Albin Michel.
- Héritier, F. (2010), *La différence des sexes explique-t-elle leur inégalité ?*, Montrouge, France : Bayard.
- Honneth, A. (1999), « Intégrité et mépris. Principes d'une morale de la reconnaissance », *Recherche Sociologique*, XXX (2), pp. 11-22.
- Honneth, A. (2006), *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, France : La Découverte.
- Hughes, E.C. (1958), *Men and their Work*, Glencoe, Illinois : The Free Press.
- Ingram, P., Simons, T. (1995), « Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues », *Academy of Management Journal*, Vol. 35, 5, pp 1466-1482.
- Kaufmann, J.-C. (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris, France: Nathan.
- Kaufmann, J.-C. (2001), *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Paris, France : Nathan.
- Kaufmann, J.-C. (2007), *L'entretien compréhensif*, Paris, France : Armand Colin.
- Kellerhals, J., Montandon, C. (1991), *Les stratégies éducatives des familles*, Neuchâtel-Paris : Delachaux et Niestlé.
- Kellerhals, J., Montandon, C., et al., (1992), « Le style éducatif des parents et l'estime de soi des adolescents », *Revue française de sociologie*, XXXIII, pp. 313-333.
- Kergoat, D. (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, France : PUF pp. 35-44.
- Kergoat, D. (2001), « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », *Actuel Marx* 30, pp. 85-100.
- Kirkcaldy, B.-D., Cooper, C.-L., Furnham, A., Brown, J.-I. (1993), « Personality, job satisfaction and well being among public sector (police) managers », *European Review of applied psychology*, 43(3), pp. 183-249.
- La Cecla, F. (2002), « Ce qui fait un homme », *Revue du MAUSS*, 1(19), pp. 150-167.
- Lalivé d'Epinay, C. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in De Coster, M., Pichault, F. (sous la dir.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Bruxelles : De Boeck & Larcier, pp. 67-94.
- Lamy, Y., Béra, M. (2008), *Sociologie de la culture*, 2^{ème} édition, Paris, France : Armand Colin.
- Le Clère, M. (1972), *La police*. Paris, France : PUF.

- Lemieux, D. (1996), « Le lien parent-enfant en mutation : contextes, rôles parentaux et représentations de l'enfant », in Dandurand R., Hurtubise R., Le Bourdais C. *Enfances*, Presse de l'Université Laval.
- Leplay, E. (2008), « 'Empowerment', travail social et organisation politique et administrative. Bref regard en France. 1950-2008 », *Savoirs*, 18, pp. 45-52.
- Lévy, R. (2001), « Egon Bittner et le caractère distinctif de la police : quelques remarques introductives à un débat », *Déviance et Société*, 25 (3), pp. 279-283.
- Lodewick, P. (2000), « Trajectoires et identités professionnelles », *Les politiques sociales*, « Identité professionnelles », n°1 & 2.
- Loriot, M., Boussard, V., Caroly, S. (2006), « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de la voie publique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165 (5), pp. 106-113.
- Loubet Del Bayle, J.-L. (1986), « La police dans le système politique » in Loubet Del Bayle *et al.*, *Police et Société*, Toulouse, France : Presses de l'IEP Toulouse, pp. 285-313.
- Loubet Del Bayle, J.-L. (1986), « Une approche des rapports police-société » in Loubet Del Bayle *et al.*, *Police et Société*, Toulouse, France : Presses de l'IEP Toulouse, pp. 179-190.
- Loubet Del Bayle, J.-L. (1992), *La police. Approche socio-politique*. Paris, France : Montchrestien.
- Loubet Del Bayle, J.-L. (2006), *Police et politique : Une approche sociologique*. Paris, France : L'Harmattan.
- Loubet del Bayle, J.-L., *et al.* (1986), *Police et Société*, Toulouse, France : Presses de l'IEP de Toulouse.
- Manning, P.K. (1977), *The police work. The social organization of policing*, Cambridge, The MIT Press.
- Maroy, C., Cattonar, B. (2002), « Professionnalisation ou déprofessionnalisation des enseignants ? Le cas de la Communauté française de Belgique », *Cahier de recherche du GIRSEF*, 18, pp. 1-29.
- Maroy, C., Fusulier, B. (1996), « Modernisation industrielle et logiques de formation des ouvrier », in Francq, B., Maroy, C. (sous la dir.), *Formation et socialisation au travail*, Paris, Bruxelles : De Boeck & Larcier.
- Marquet, J. (1991), *Nomisation et réalité dynamiques*, Bruxelles, Belgique : Académia.
- Marquet, J. (sous la dir.) (2005), *L'évolution contemporaine de la parentalité*, Gent, Belgique : Academia Press, Politique scientifique fédérale.

- Marquet, J., Plaideau, C., Marquis, N. (2005), « La survie du couple parental : une idéologie force ? », in Marquet, J. (sous la dir.), *L'évolution contemporaine de la parentalité*, Gent, Belgique : Academia Press, Politique scientifique fédérale.
- Marquis, N., Fusulier, B. (2008), « La notion de profession à l'épreuve de la flexibilité », *Pensée plurielle*, 18, pp. 9-19.
- Martin, C. (2003), *La parentalité en questions. Perspectives sociologiques*, Rapport pour le Haut Conseil de la Population et de la Famille.
- Martuccelli, D. (2002), *Grammaires de l'individu*, Paris, France : Gallimard.
- Martuccelli, D. (2005), « Les trois voies de l'individu sociologique », *EspacesTemps.net*, Textuel, 08.06.2005, URL : <http://espacestemps.net/document1414.html>
- Martuccelli, D. (2006), *Forgé par l'épreuve*, Paris, France : Armand Colin.
- Maruani, M. (Sous la dir) (2005), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte.
- Mattely, J.-H. (2006), *Une police judiciaire ... militaire ? : La gendarmerie en question*. Paris, France : L'Harmattan.
- Maynard, P., Maynard, N., Mccubbin, H., Shao, D. (1980), « Family Life and the Police Profession: Coping Patterns Wives Employ in Managing Job Stress and the Family Environment », *Family Relations*, 29, pp. 495-501.
- Mead, G.H. (2006), *L'esprit, le soi et la société*, Paris, France : PUF.
- Merton, R. K. (1965), *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, France : Plon
- Meyzonnier, P. (1994), *La force de police dans l'Union Européenne*. Paris, France : L'Harmattan.
- Molinier, P. (2004), « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et Emploi*, n° 97, pp. 79-91.
- Molinier, P., Welzer-Lang, D. (2000), « Féminité, masculinité, virilité », *Dictionnaire critique du féminisme*. Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D., PUF pp. 71-76.
- Monjardet, D. (1985a), « A la recherche du travail policier », *Sociologie du travail*, 85(4), pp. 391-407.
- Monjardet, D. (1985b), « Police et sociologie : questions croisées », *Déviance et Société*, 9, 4, pp. 297-311.
- Monjardet, D. (1987), « Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière », *Sociologie du travail*, XXIX, 1/87, pp. 47-58.
- Monjardet, D. (1988), « Les policiers et la profession policière », in J.-L. Loubet del Bayle (dir.). *Police et Société*, Toulouse, France : Presse de l'IEP de Toulouse.

- Monjardet, D. (1994), « La culture professionnelle des policiers », *Revue française de sociologie*, XXXV, pp. 393-411.
- Monjardet, D. (1996), *Ce que fait la police : sociologie de la force publique*. Paris, France : La Découverte.
- Monjardet, D. (1997), « Le chercheur et le policier. L'expérience des recherches commanditées par le ministère de l'Intérieur », *Revue française de science politique*, 47(2), pp. 211-225.
- Monjardet, D. (2008), *Notes inédites sur les choses policières. 1999-2006*, Paris, France : La Découverte.
- Morin, E. (1984). *Sociologie*. Paris, France : Fayard
- Morrell, P. (2006), *Some Notes on the Sociology of Professions*, URL: <http://www.homeoint.org/morrell/misc/professions.htm>
- Mouhanna, C. (2001), « Faire le gendarme: de la souplesse informelle à la rigueur bureaucratique », *Revue française de sociologie*, n°42, pp. 31-55.
- Mucchielli, A. (1991), *Rôle et communications dans les organisations*, Paris, France : ESF.
- Nizet, J., Rigaux, N. (2005), *La sociologie de Erving Goffman*, Paris, France : La Découverte.
- Normandeau, A. (1998), *Une police professionnelle de type communautaire*, Montréal, Québec : Le Méridien.
- Ocqueteau, F. (2006), *Mais qui dirige la police ? Sociologie des commissaires*, Paris, France : Armand Colin.
- Ocqueteau, F. (2008), « L'influence des travaux de Dominique Monjardet sur une nouvelle génération de chercheurs », in *Le sociologue, la politique, et la police*. Paris, France : La Découverte.
- Oligny, M. (1991), *Stress et burnout en milieu policier*, Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Oligny, M., *Burnout et incidents critiques en milieu policier*. URL : http://www.moligny.com/data/downloads/burnout_article_ok.pdf
- Orrange, R-M. (2002), « Aspiring law and business professionals' orientations to work and family life », *Journal of Family Issues*, n° 23, pp. 287.
- Paradeise, C., Lichtenberger, Y. (2001), « Compétences, compétences », *Sociologie du travail*, vol. 43, pp. 33-48
- Parini, L., Ballmer-Cao, T.-H., Durrer, S. (2006), *Régulation sociale et genre*, Paris, France : L'Harmattan.
- Payette, P. (1985), « A propos du stress dans le travail policier », *Santé mentale au Québec*, X(2), pp. 140-144.

- Perilleux, T. (2001), *Les tentions de la flexibilité. L'épreuve du travail contemporain*, Paris, France : Desclée de Brouwer.
- Pruvost, G. (2007a), *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, France : La Maison des sciences de l'homme.
- Pruvost, G. (2007b), « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 49 pp. 84-99.
- Pruvost, G. (2007c), « Enquêter sur les policiers. Entre devoir de réserve, héroïsation et accès au monde privé », *Terrain*, 48, pp.131-148.
- Pruvost, G. (2008a), « La production d'un récit maîtrisé: les effets de la prise en note des entretiens et de la socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police », *Langage et société*, 123, pp. 73-86.
- Pruvost, G. (2008b), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la Police nationale », *Sociétés Contemporaines*, 72, pp. 81-102.
- Reynaud, J.-D. (1988), « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue Française de sociologie*, XXIX, pp. 5-18.
- Reynaud, J.-D. (1990), « Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale », *Revue Française de sociologie*, 31 (4), pp 650-654.
- Reynaud, J.-D. (1991), « Pour une sociologie de la régulation sociale », *Sociologie et sociétés*, 23 (2), pp 13-26.
- Roberts, N.-A., Levenson, R.-W. (2001), « The Remains of the Workday : Impact of Job Stress and Exhaustion on Marital Interaction in Police Couples », *Journal of Marriage and Family*, 63, pp. 1052-1067.
- Rosanvallon, P. (1995), *La nouvelle question sociale, repenser l'Etat-Providence*, Paris, France : Seuil
- Roussel, L. (1999), *La famille incertaine*, Paris, France : Odile Jacob.
- Samuel, O., Vilter, S. (2007), « La naissance d'un enfant: jalon biographique et perception de l'événement », *Population*, 2007/3, Vol. 62, pp. 587-603.
- Schehr, S. (1999), « La sociologie du travail française face à la différenciation sociale », *Sociologie du travail*, 41(3), pp. 329-342.
- Schoenaers, F. (2002), « Comment gérer la police dans une période de changement ? », *Revue Française de gestion*, n° 139, 3/4.
- Sciulli, D. (2005), « Continental sociology of professions today: conceptual contributions », *Current Sociology*, n° 53 pp. 915.
- Sennett, R. (2000), *Le travail sans qualités*, Paris, France : Albin Michel.
- Seron, V. (2003-2004), « Aperçu comparatif de la structure organisationnelle de la police au regard des exemples allemand, français, belge et nord-américain », *Fédéralisme-Régionalisme*,

- Régions et sécurité*, 4(2). Retrieved November 14, 2008. URL : <http://popups.ulg.ac.be/federalisme/document.php?id=218>
- Seron, V. (en collaboration avec Smeets, S.). (2004), *Police de proximité. Un modèle belge entre questions et pratiques*, Bruxelles, Belgique : Politeia, Centre d'Etudes sur la Police.
- Strauss, A. (1992), *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, France : L'Harmattan.
- Stroobants, M. (1993), *Sociologie du travail*. Paris, France : Nathan
- Suaud, C. (1974), « Contribution à une sociologie de la vocation : destin religieux et projet scolaire », *Revue Française de Sociologie*, 15 (1), pp. 75-111.
- Tahon, M.-B. (2003a), *Sociologie des rapports de sexe*, Ottawa, Canada : Presses de l'Universitaire d'Ottawa/Rennes, Presses universitaires de Rennes
- Tahon, M.-B. (2003b), « Corps, sexe et genre », *Travail, genre et sociétés*, 10, 2, pp. 202-207.
- Thébaud, F. (2005), « Sexe et genre », in *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte, pp. 59-66.
- Thompson, B.M., Kirk, A., Brown, D.F. (2005), « Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: A study of policewomen », *Stress and Health*, 21, pp. 199-207.
- Tremblay, D.-G. (2004), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Montréal, Québec, Toulouse : Octares.
- Tremblay, D.-G. (sous la dir.), (2005), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. Villeneuve, D. (2002), *Articulation emploi-famille et temps de travail*, Télé-Université, URL : <http://www.teluq.quebec.ca/rin2013/bloc1texte1.pdf>.
- Tremblay, D.-G., Genin, E. (2009), « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités*, 10, URL : <http://temporalites.revues.org/index1111.html>
- Van Campenhoudt, L., Chaumont, J.-M., Franssen, A. (2005), *La méthode d'analyse en groupe*, Paris, France : Dunod
- Van Ostrive, L., et al., (1991). *Les polices en Belgique*, Bruxelles, Belgique : Vie Ouvrière.
- Verhoeven, M. (1997), *Les mutations de l'ordre scolaire. Socialisation et régulation dans des établissements contrastés*, Louvain-la-Neuve, Belgique : Academia-Bruylant.
- Weber, M. (1971), *Economie et société*, Paris, France : Plon.
- Welzer-Lang, D. (1998), « Travailler ensemble entre hommes et femmes : émergence de la question et questions de méthodes ». *Recherches féministes*, 11, 2, pp. 71-100.

- Welzer-Lang, D. (1999), « Déconstruire le masculin, problèmes épistémologiques ». *Travailler*, 3, pp. 55-71.
- Westley, W. (1950), « Les racines de l'éthique policière », in Brodeur, J-P., Monjardet, D. (sous la dir.), (2003), *Connaitre la Police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, France : IHESI – La Documentation française, Les Cahiers de la sécurité intérieure, pp 29-45.
- Wieviorka, M. (2008), « Comment rendre respectable un sujet sale ? », in *Notes inédites sur les choses policières 1999-2006* suivi de *Le sociologue, la politique, et la police*. Paris, France : La Découverte.
- Worden, R-E. (1989), « Situational and attitudinal explanations of police behavior : a theoretical reappraisal and empirical assessment », *Law and Society Review*, Vol. 23, n°4, pp. 667-711.
- Zaidman, C. (2000), « Education et socialisation », in Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, France : PUF.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1. Age des policiers répondants (classes de 5 ans)	22
Tableau 1. Ancienneté des policiers selon le sexe, (N= 277 et %) $\chi^2 = .000$	22
Tableau 2. Régime contractuel de temps de travail des policiers interrogés	88
Tableau 3. Possibilité de travail à temps partiel pour les policiers interrogés	88
Tableau 4. Position des policiers par rapport à l'acceptabilité qu'un travailleur ayant un poste de responsable d'équipe travaille à temps partiel	88
Tableau 5. Possibilité pour les policiers de récupérer les heures supplémentaires prestées en jours de congé	89
Tableau 6. Estimation de la rémunération mensuelle nette des policiers enquêtés	89
Tableau 7. Sentiments quant à l'articulation travail/famille par profession, selon le sexe (en %)	98
Graphique 2. Rémunération mensuelle nette en % des répondants (N =280)	110
Tableau 8. Secteur principal dans lequel les policiers exercent	110
Tableau 9. Organisation et planification des horaires de travail	111
Tableau 10. Heures de travail effectuées par les policiers (en %)	111
Tableau 11. Statut matrimonial des policiers, selon le sexe (N = 279 et %), $\chi^2 = .000$	112
Tableau 12. Statut matrimonial selon la profession et le sexe	112
Graphique 3. Age du dernier enfant au moment de l'enquête (N = 271)	113
Tableau 13. Salaire du conjoint/conjointe des policiers répondants	114
Tableau 14. Part du remboursement de l'emprunt par rapport au revenu	114
Tableau 15. Parvenez-vous à joindre les deux bouts à la fin du mois ?	115
Tableau 16. Sentiment par rapport à la question de l'articulation travail/famille des policiers, selon le sexe (N = 276 et %)	116
Tableau 17. Sentiment par rapport à la question de l'articulation travail/famille chez les infirmiers (N = 303 et %)	116
Graphique 4. Répartition des policiers selon qu'ils bénéficient de l'aide des parents proches dans la garde de(s) enfant(s) (N= 283, %)	118
Tableau 18. Distribution des policiers enquêtés sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité (%)	118
Tableau 18bis. Distribution des policiers enquêtés sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité selon le sexe (%)	118
Tableau 19. Distribution des infirmiers sur des propositions relatives au sentiment d'articulation travail/famille et de porosité (en %)	119
Tableau 20. Distribution des policiers par rapport au fait de déposer les enfants en début de journée, selon le sexe (N = 256 et %)	120
Tableau 21. Distribution des policiers par rapport à la prise en charge de l'enfant lors d'un souci, d'un imprévu, selon le sexe (N = 274 et %)	121

Tableau 22. Sentiment par rapport à la prise en compte de la présence d'un enfant dans...	122
Tableau 23. Sentiment par rapport à la prise en compte de la présence d'un enfant dans la fixation des horaires, selon le sexe (N = 279 et %)	122
Tableau 24. Sentiment d'être soutenu par les collègues par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (N = 279 et %)	123
Tableau 25. Sentiment d'être soutenu par les supérieurs directs par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (N = 279 et %)	123
Tableau 26. Sentiment d'être soutenu par la direction par rapport à la problématique de l'ATF, selon le sexe (effectif N = 277 et %)	123
Tableau 27. Sentiment d'être soutenu par les collègues, selon la taille du commissariat dans lequel exercent les policiers (N = 275 et %)	124
Vignette 1. Anecdotes attestant du soutien de la hiérarchie	125
Tableau 28. Sentiment de soutien par rapport à la problématique de l'ATF pour le groupe professionnel des infirmiers	126
Tableau 29. Usage du congé de maternité chez les policières enquêtées (N= 56)	128
Tableau 30. Usage du congé de paternité chez les policiers enquêtés (N = 222)	128
Tableau 31. Congé parental ou pour convenance personnelle chez les policiers, droit et usage selon le sexe (N = 272 et %)	129
Tableau 32. Usage du congé parental ou pour convenance personnelle selon la profession et sexe	130
Tableau 33. Usage du crédit temps ou de la pause carrière par profession et selon le sexe	131
Tableau 34. Raisons avancées pour expliquer la non-utilisation du congé parental ou pour convenance personnelle des policiers selon le sexe (effectifs et %)	132
Tableau 35. Acceptabilité de l'usage de congé supplémentaire au congé de maternité/paternité	133
Tableau 36. Acceptabilité de l'usage de la pause carrière	133
Tableau 37. Acceptabilité de l'usage de la pause carrière selon le groupe professionnel (N=785 et %), $\chi^2 = .000$	133
Tableau 38. Distribution des policiers par rapport au fait de quitter le travail plus tôt ou d'arriver plus tard pour des raisons familiales (N = 284 et %)	139
Tableau 39. Distribution des policiers relative aux propositions mesurant l'autonomie dans le travail (en %)	140
Tableau 40. Distribution des policiers par rapport au fait de faire des heures supplémentaires pour le bon fonctionnement de l'organisation (N = 283 et %)	142
Tableau 41. Distribution des policiers par rapport au fait de faire des heures supplémentaires pour aider un collègue (N = 283 et %)	143
Tableau 42. Positionnement des policiers par rapport au fait de se rendre disponibles pour le travail même lorsque cela n'est pas prévu, (N = 284 et %)	143
Tableau 43. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale ? » (N = 284 et %)	144

Tableau 44. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous d'être joignable par le travail pendant les jours de congé et en dehors des horaires de travail ? »	144
(N = 284 et %)	144
Vignette 2. Des heures à l'hôpital	145
Vignette 3. Un dossier captivant...	146
Tableau 45. Degré d'acceptabilité de phénomènes de porosité ou de débordement du travail pour le groupe professionnel infirmiers	147
Tableau 46. Distribution des policiers sur la proposition « accepteriez-vous de recevoir des appels privés pendant le travail ? » (N = 284 et %)	148
Vignette 4. Le téléphone, geste du quotidien par excellence	149
Vignette 5. La dimension du secret	150
Vignette 6. Des policiers imperturbables	155
Tableau 47. Raison majeure dans le choix de la formation policière	161
Tableau 48. Distribution des policiers par rapport aux raisons principales motivant l'attachement à la profession, selon le sexe (N = 276 et %)	166
Tableau 49. Distribution des policiers sur la proposition « J'arrêtera probablement de travailler si je n'avais plus besoin d'argent », (N = 281 et %)	168
Vignette 7. Quelques parcours intéressants	169
Tableau 50. Distribution des policiers enquêtés par rapport à la proposition « Mon travail me procure une grande satisfaction » (N = 282 et %)	177
Tableau 51. Distribution des policiers par rapport à la proposition « Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire » (N = 284 et %)	178
Tableau 52. Distribution des policiers par rapport à la proposition « Je suis fier d'exercer la profession de policier » (N = 282 et %)	178
Tableau 53. Distribution des policiers sur la proposition « Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire », selon le secteur d'activité principal (N = 243 et %)	178
Tableau 54. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Je m'investis beaucoup dans mon travail », (N = 283 et %)	179
Tableau 55. Distribution des policiers sur la proposition « Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu », (N = 281 et %)	180
Tableau 56. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires pour... », (N = 283 et %)	180
Tableau 57. ACP_ Matrice des corrélations	183
Tableau 58. ACP_ Total de la variance expliquée	183
Tableau 59. ACP_ La qualité de représentation	184
Tableau 60. ACP_ Matrice des composantes après rotation (VARIMAX)	184
Tableau 61. ACP_ Matrice des composantes	185
Tableau 62. ACP_ La qualité de représentation	186
Tableau 63. ACP_ Matrice des composantes après rotation (Varimax)	187
Tableau 64. Cluster analysis_ Agglomération Schedule	188
Tableau 65. Fréquences de la variable WARD ou type de rapports professionnels	188

Tableau 66. Tableau illustrant les quatre types de rapport à la profession de policier	189
Tableau 67. Distribution des répondants sur la proposition « Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) ($\chi^2 = .001$)	193
Tableau 68. Distribution sur « Il m'arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) ($\chi^2 = .000$)	193
Tableau 69. Distribution sur « Accepteriez-vous que le travail empiète sur la vie familiale » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=261) ($\chi^2 = .009$)	194
Tableau 70. Distribution sur « Accepteriez-vous de vous rendre disponible pour le travail lorsque ce n'est pas prévu » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=261) ($\chi^2 = .002$)	194
Tableau 71. Tableau synthétisant nos observations	195
Tableau 72. Distribution sur « Il arrive souvent que mon/ma conjoint(e) trouve que je travaille trop » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) ($\chi^2 = .000$)	196
Tableau 73. Distribution sur « Quand je rentre du travail, j'ai encore de l'énergie pour consacrer du temps à ma famille » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=257) ($\chi^2 = .010$)	197
Tableau 74. Distribution sur « J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail » selon la typologie des rapports à la profession de policier (N=258) ($\chi^2 = .011$)	197
Tableau 75. Distribution sur « J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille » en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=257) ($\chi^2 = .006$)	198
Tableau 76. Distribution sur la situation d'articulation travail/famille en fonction de la typologie des rapports à la profession de policier (N=256) ($\chi^2 = .000$)	198
Tableau 77. Tableau récapitulatif, synthétisant nos observations	199
Graphique 5. Continuum illustrant les représentations idéal-typiques de la profession de policier	214
Tableau 78. Distribution des répondants sur la question : « Au quotidien, qui amène et va chercher le(s) enfant(s) le matin et fin de journée ? » selon qu'il soit une femme ou un homme	216
Tableau 79. Croisement des positions des répondants sur différentes propositions relatives à l'organisation familiale en fonction du sexe	216
Tableau 80. Distribution des répondants sur la question : « A quelle fréquence estimez-vous accomplir ces activités domestiques ? »	217
Tableau 81. Distribution des répondants sur la question : « A quelle fréquence estimez-vous que votre compagnon/compagne accomplisse ces activités domestiques ? »	218
Tableau 82. Distribution des répondants sur la question : Diriez-vous que vous avez le soutien de votre compagne/compagnon dans l'exécution des tâches domestiques ?	218

<i>Tableau 83. Distribution des répondants par rapport à divers modèles familiaux</i>	219
<i>Vignette 8. « Il mérite l'arrestation »</i>	228
<i>Vignette 9. Quand la patience s'étiole</i>	229
<i>Vignette 10. Une distinction entre les policiers de la brigade du service d'intervention</i>	238
<i>Vignette 11. Une police intégrée et « intégrante »</i>	241
<i>Vignette 12. Le stand de tir</i>	243
<i>Vignette 13. « Macho »</i>	244
<i>Vignette 14. Les couloirs</i>	244
<i>Tableau 84. Estimation par les policiers de la fréquence à laquelle ils accomplissent les activités domestiques telles que s'occuper du linge, faire le repassage et faire le ménage</i>	247
<i>Vignette 15. Les femmes policières</i>	248
<i>Vignette 16. Un changement d'entourage</i>	253
<i>Vignette 17. Les problèmes de la drogue</i>	256

ANNEXES