

MASTER 1 DROIT
Mention SCIENCE POLITIQUE
Semestre 1

Méthodes des Sciences Sociales
(Cours de Madame GELY)

LUNDI 4 DECEMBRE 2017 ~ 9 h 00 - 12 h 00

Amphi H

- aucun document autorisé -

Sujets :

1) Reconstituer le projet de recherche qui a donné lieu à la publication jointe (PJ1) – 17 points

Pour ce faire, vous devez vous appuyer à la fois sur les informations méthodologiques que contient l'article, mais aussi sur vos connaissances de cours (pour compléter ou expliciter les choix de méthode de l'auteur).

Cette partie :

- ne doit pas dépasser 4 pages
- doit respecter le plan ci-dessous :

1. Présentation du sujet (dont ses limites) et question de recherche retenue
2. Présentation du cadre théorique (dont les concepts)
3. Présentation du cadre d'analyse retenu (problématique, hypothèse(s), variables, indicateurs)
4. Présentation et justification de la méthodologie de recherche adoptée
5. Retour critique sur la recherche présentée

2) Interpréter le tableau joint (PJ2) – 3 points

Sans prêter attention au contenu des variables, interpréter les éléments suivants :

- 1) Décrire l'effet spécifique de la perception du célibat, de la perception des difficultés, de la SAU totale et de la jeunesse sur la variable dépendante.
- 2) Commenter le χ^2 et le R^2 ajusté.

PIECE JOINTE 1

MALOCHE V. (2011), « La socialisation professionnelle des policiers municipaux en France », *Déviance et Société*, n°3, Vol.35, p.415-424 et p.435-436

La socialisation professionnelle des policiers municipaux en France

Virginie Malochet
Centre de Recherches
Sociologiques sur le Droit
et les Institutions Pénales
(CESDIP)

Aux côtés des policiers nationaux et des gendarmes, les policiers municipaux occupent une place croissante dans le paysage français de la sécurité publique. À partir de travaux de recherche de type qualitatif, cet article apporte un éclairage sur leur processus de socialisation professionnelle, leur expérience vécue du métier et leur construction identitaire au travail, dans sa double dimension d'intégration collective et d'engagement personnel.

Aux côtés des policiers nationaux et des gendarmes, les policiers municipaux occupent une place croissante dans le paysage français de la sécurité publique. Sous l'autorité des maires, ils sont chargés de la prévention et de la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Leurs effectifs ont triplé en 25 ans et représentent aujourd'hui près de 20 000 agents, soit 6% des services policiers conjoints de l'État et des collectivités territoriales. Parallèlement, plusieurs textes législatifs et réglementaires sont venus encadrer la profession, accroître les prérogatives et consolider le statut de ces polices locales. En la matière, les premières mesures ont porté sur l'organisation des recrutements et de la formation. Ainsi, depuis 1994, les agents de police municipale sont sélectionnés sur concours dans les centres de gestion de la fonction publique territoriale. Inscrits sur une liste d'aptitude, les lauréats postulent auprès des mairies. Une fois recrutés, ils sont nommés gardiens stagiaires pour une durée d'un an. Préalablement à leur titularisation, ils doivent suivre six mois de formation initiale assurée par les délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ils sont ensuite soumis à une formation continue obligatoire, à raison de 10 jours minimum tous les 5 ans. À l'instar de l'uniformisation des tenues, de l'adoption du code de déontologie ou de la clarification des modalités d'armement, ces avancées témoignent de la dynamique de structuration et de professionnalisation qui anime les polices municipales dans leur ensemble.

Par-delà ces dispositions générales, comment devient-on policier municipal? Dans quelle mesure le processus de socialisation professionnelle se rapproche-t-il ou se distingue-t-il de celui des autres appareils policiers? À partir de travaux de recherche empiriques, cet article apporte un éclairage sur l'expérience vécue des policiers municipaux, l'apprentissage du métier et la construction de l'identité professionnelle, dans sa double dimension d'appartenance collective et d'engagement personnel, d'intégration à un groupe

constitué et d'accomplissement de soi dans le travail. Il s'appuie plus précisément sur les résultats de deux recherches menées sur plusieurs terrains du Sud-Ouest, du Sud-Est et de la région parisienne, dans des services de police municipale de taille variée (de 2 à 140 agents (cf. encadré *infra*).

À la différence des enquêtes statistiques longitudinales, notre démarche qualitative ne permet pas de mesurer l'évolution des attitudes d'une cohorte d'individus aux différents moments de la socialisation professionnelle. Le matériau recueilli livre néanmoins des éléments de compréhension sur le *processus d'initiation et de conversion*¹ au monde social des policiers municipaux. À travers les entretiens, notre méthodologie permet notamment de revenir sur les trajectoires et les motivations individuelles, les modèles valorisés, les motifs de satisfaction et d'insatisfaction au travail, etc. À travers l'observation, elle permet aussi d'interroger en pratique les mécanismes et les difficultés de l'insertion professionnelle. Parce qu'elle considère le point de vue de l'ensemble des agents, quelle que soit leur ancienneté, et non pas seulement celui des dernières recrues, elle permet plus largement de souligner la réciprocité des liens entre pairs, de saisir combien le processus de socialisation professionnelle s'inscrit dans la durée, et, *in fine*, d'apprécier la pluralité des manières d'investir le métier.

Effectivement, comme tant d'autres travaux, nos résultats conduisent à dépasser ce que D. Monjardet nomme *la vulgate anglo-saxonne*, ce paradigme qui, de Skolnick (1965) à Fielding (1988) en passant par Westley (1970) ou Van Maanen (1973), donne une image uniformisante de la culture policière (*cop culture*), définie par un ensemble de traits communs – tels que le goût pour l'action, la suspicion vis-à-vis du public et la tendance au conservatisme (Cassan, 2010) – qui résulteraient des propriétés intrinsèques du travail policier (Monjardet, 1994). Par trop réductrice, cette conception masque en fait une diversité d'attentes. Comme le montrent les enquêtes statistiques sur le sujet², et comme le résume bien C. Gorgeon, *on ne peut pas considérer les futurs policiers comme un groupe homogène mu par les mêmes 'dispositions' vis-à-vis du métier et doté de la même appréhension de la société* (Gorgeon, 1996). C'est ce qu'illustrent nos recherches sur les policiers municipaux, et l'on voudrait ici rendre compte de la pluralité de leurs profils et de leurs aspirations, des points de clivage, des ambivalences et des tensions qui traversent leur processus de socialisation professionnelle et interrogent leur positionnement en situation, au contact des collègues, face au public et sous contrainte politique.

Terrain d'enquête

Cet article repose sur une enquête conduite sur neuf sites entre 2000 et 2004 dans le cadre d'une thèse de doctorat (Malochet, 2005, 2007) et une enquête conduite sur six sites entre 2006 et 2008, constituant le volet qualitatif d'une recherche pour l'Institut national des hautes études sur la sécurité (Malochet, Pouchadon, Véréout, 2008). Dans le cadre de ces

¹ Pour parler comme E.C. Hughes (Hughes, 1958).

² Dans le cas français, concernant la police nationale, voir Monjardet, Gorgeon (1992, 1995, 1999, 2004); Pruvost, Coulangeon, Roharik (2003).

deux recherches, il s'est agi d'enquêter au sein de services de police municipale de tailles différentes, dans des contextes différents, tant sur le plan sociodémographique (grand centre urbain, ville moyenne de banlieue, petite station balnéaire, etc.) que sur le plan politique (municipalités de gauche, de droite, sans étiquette). Sur chaque terrain d'enquête, on a également effectué une analyse des documents du service (mains courantes, bilans d'activité, courriers des administrés, etc.), réalisé des observations *in situ* (au poste, en patrouille, en réunion, etc.) et conduit des entretiens avec des policiers municipaux et des responsables locaux (élus, chargés de mission à la sécurité, commissaires, etc.), auxquels s'ajoutent de nombreuses discussions informelles avec les agents. Au total, 25 semaines ont été passées sur le terrain et 134 entretiens menés dans le cadre de la première recherche; 13 semaines ont été passées sur le terrain et 59 entretiens menés dans le cadre de la seconde recherche.

Les étapes de la socialisation professionnelle

Entrée dans la profession, formation initiale, confrontation à la réalité du métier: la socialisation professionnelle des policiers municipaux procède en plusieurs étapes.

Les modes d'entrée dans la police municipale

En amont, c'est la question du recrutement qui se pose. Faute de données statistiques disponibles, on ne peut déterminer avec précision les caractéristiques sociodémographiques de ceux qui entrent en police municipale³. En revanche, l'approche qualitative, par entretiens, permet d'en savoir plus sur les motivations initiales des agents. Lorsqu'ils retracent leur carrière et expliquent pourquoi ils sont devenus policiers municipaux, certes ils reconstruisent et justifient leur parcours *a posteriori*: un travail d'objectivation sociologique s'impose face à ces récits souvent bien maîtrisés (Pruvost, 2007a). Il n'empêche que ces façons de se mettre en scène dans le discours constituent une matière riche, en tant qu'elles reflètent les représentations dominantes et révèlent des différences saillantes sur le plan des trajectoires, de la socialisation antérieure et des modes de projection dans l'univers policier. En l'espèce, deux grandes trames narratives structurent les récits. Elles s'opposent et renvoient à deux modes d'entrée dans la profession: «le hasard» et «la vocation».

«Le hasard», ou l'opportunité d'un emploi stable dans la fonction publique territoriale

La première version est typique des agents de l'ancienne génération, souvent «du cru», recrutés avant l'instauration du concours, et qui ont fait toute leur carrière dans la même commune. Chacun d'eux a vécu une expérience singulière, mais c'est un peu la

³ Quoiqu'on puisse dresser un profil «à peu près» sur la base de nos enquêtes de terrain: c'est un métier plutôt masculin (mais de moins en moins) qui, pendant longtemps, a majoritairement recruté parmi les milieux populaires, à niveau scolaire assez bas (formation courte, technique ou professionnelle le plus souvent), plus élevé cependant chez les nouvelles générations d'agents compte tenu de l'inflation générale des diplômes et du renforcement de la sélection à l'entrée dans la profession.

même histoire que tous racontent : celle d'un jeune homme qui a quitté l'école tôt, s'est marié rapidement, a dû subvenir aux besoins familiaux et a exercé plusieurs *petits boulots*, avant de saisir l'opportunité d'être embauché à la mairie. C'est au *hasard de la vie*, aux *aléas de l'existence* que ces agents imputent leur intégration à la police municipale, quoi qu'ils admettent généralement que le *piston* a été déterminant. En tout cas, ils ont été recrutés *sans rien connaître à la fonction* et expliquent avoir été attirés non pas tant par le travail policier que par la sécurité de l'emploi et les avantages statutaires de la fonction publique territoriale. Certains d'entre eux ont d'ailleurs débuté dans d'autres services municipaux, comme balayeur ou cuisinier, avant d'« atterrir » à la police municipale au gré des mutations internes. En somme, ils n'ont pas vraiment choisi l'uniforme. Mais, s'ils ne connaissaient pas le métier au départ, ils disent avoir appris à le découvrir et à l'aimer.

Il n'y a rien qui me prédestinait à ça, c'est pas une vocation. C'est tout simplement le hasard de la vie (Homme, 40 ans, brigadier-chef principal, 16 ans de police municipale).

Aucun de nous pensait devenir policier municipal. Mais on a appris à aimer le boulot (Homme, 50 ans, brigadier-chef principal, 19 ans de police municipale).

Au départ, c'est pas du tout par vocation que je suis arrivé en PM. (...) Et puis la vocation, l'amour du métier est venu progressivement (Homme, 41 ans, chef de police, 20 ans de police municipale).

On le comprend, l'invocation du hasard recouvre des arguments socioéconomiques tenant à la nécessité de trouver un emploi stable. Elle n'en traduit pas moins l'absence d'aspirations initiales pour une carrière spécifiquement policière.

« La vocation », ou l'attrait pour un métier policier permettant de préserver sa vie familiale

Par contraste, d'autres affirment que c'est par choix qu'ils ont épousé la profession. Ce discours est plus répandu chez les agents de la nouvelle génération, pour des raisons liées à l'évolution sélective du recrutement. Parce qu'il faut s'inscrire à un concours, le préparer, le réussir, puis postuler auprès des mairies et suivre une formation, on n'entre plus désormais dans cette filière sans être renseigné *a minima* sur le travail. Aujourd'hui plus qu'hier, devenir policier municipal suppose des démarches personnelles, gages d'une certaine motivation. Certains agents parlent même d'une vocation policière. Ils se plaisent à évoquer leurs souvenirs d'enfance, lorsqu'ils jouaient au policier dans la cour de récréation et s'identifiaient aux héros des séries télévisées américaines. Ils évoquent une forme de socialisation anticipée, de projection dans l'imaginaire policier, et se rappellent qu'ils ont *toujours voulu porter l'uniforme*.

Mais pourquoi celui de la police municipale ? Quelques-uns en conviennent, c'est par défaut qu'ils l'ont adopté, faute d'avoir pu intégrer les forces de sécurité de l'État. Toutefois, la majorité des témoignages rompt avec le stéréotype du « flic » raté, frustré de la « grande » police. Plusieurs des agents rencontrés ont d'ailleurs réussi le concours de la police nationale ou de la gendarmerie, mais ont finalement préféré la police municipale,

pour la simple raison qu'elle permet de choisir son lieu d'exercice, de décider librement des mutations, et donc de mieux concilier travail et vie de famille – autrement dit pour des motifs d'ordre personnel, non pas proprement professionnels. Cela confirme que les enjeux relatifs à la sphère privée sont des éléments importants pour comprendre les choix de carrière et les modes d'investissements dans les métiers policiers⁴.

Moi, je suis rentrée, j'avais 23 ans. C'est vrai qu'au départ, j'avais envie de porter l'uniforme; moi, ça m'a toujours plu, la police. Au départ, je voulais même rentrer dans la police nationale, mais comme j'avais la famille, toute ma famille ici, je ne voulais pas laisser mon mari, tout ça, donc j'ai fait le concours de la police municipale, pour pouvoir rester sur place (Femme, chef de police, 41 ans, 18 ans de police municipale).

Une voie de reconversion pour les agents des forces de sécurité étatiques

Ce confort de vie est tant prisé qu'il attire et débauche des policiers nationaux, gendarmes et militaires en mal de reconversion. Las de leurs conditions de travail, ceux-là veulent continuer d'exercer un métier de la sécurité, sans pour autant sacrifier leur épanouissement personnel: la police municipale est un compromis acceptable, qu'ils intègrent soit par voie de concours, soit par voie de détachement puisque cette possibilité leur est offerte depuis 2006⁵. Si l'on ne dispose pas de données chiffrées sur ces «transfuges», on a pu en rencontrer plusieurs sur nos terrains d'enquête. Par exemple, l'un d'eux a travaillé huit ans dans l'armée, puis deux ans dans la police nationale; comme il ne supportait pas l'idée de rester en région parisienne trop longtemps, il est entré dans la police municipale. Un autre a quitté la gendarmerie après vingt ans de services parce qu'il refusait d'être muté et voulait profiter du pavillon qu'il venait d'acheter en banlieue avec sa compagne; il lui fallait trouver un travail sur place. Un autre encore a réorienté sa carrière vers la police municipale après deux ans dans l'armée de l'air et trois ans dans la gendarmerie. Il nous en parle:

À un moment, dans ma vie personnelle, il fallait faire un choix. Soit le travail et laisser la vie de famille, soit garder un peu de vie de famille et un travail... bon, qui se rapprochait de mon parcours. C'est la police municipale. Déjà, on a des horaires quand même assez fixes, on a peu de surprise. Et les mutations: les mutations ne se font que par choix, c'est pas imposé. Donc dans la vie, on peut mieux mélanger le privé et la vie professionnelle (Homme, 26 ans, gardien, 3 ans de police municipale).

Mais s'ils y gagnent sur le plan familial, ces ex-fonctionnaires d'État, fréquemment stigmatisés comme tels par leurs collègues, ne s'y retrouvent pas forcément sur le plan

⁴ Ce que montrent bien, par exemple, C. Mouhanna à propos des gendarmes ou G. Pruvost à propos des femmes en police nationale (Mouhanna, 2001; Pruvost, 2007 b).

⁵ Sous réserve qu'ils suivent une formation spécifique et obtiennent le double agrément du préfet et du procureur de la République, au même titre que tout autre policier municipal.

professionnel. Leur carrière est à reconstruire et le travail de policier municipal, souvent éloigné de celui qu'ils ont naguère assuré, est aussi souvent éloigné de celui qu'ils imaginaient. Ils font généralement l'expérience d'un déclassement statutaire et doivent trouver leur place pour pallier le sentiment de n'être pas reconnus à leur juste valeur professionnelle.

Au début, disons que ça m'a changé. J'avais en gendarmerie une fonction propre, et là, quand je suis arrivé en police municipale, j'étais... gardien. Là, j'ai tiqué un peu. Je n'étais pas reconnu pour ma valeur professionnelle (Homme, 47 ans, gardien, 4 ans de police municipale).

En somme, le monde des polices municipales constitue un ensemble hétérogène, qui recrute parmi plusieurs types de profils. À l'évidence, cette différenciation des trajectoires biographiques, des parcours antérieurs et des motivations initiales impacte le processus de socialisation professionnelle, à commencer par la réception de la formation initiale.

La formation initiale d'application

Avant 1994, rien n'était formellement prévu par les textes en matière de formation des policiers municipaux. De fait, celle-ci dépendait des dispositions prises localement par les mairies, et parmi les agents de l'ancienne génération, la plupart se sont *formés tout seuls, sur le tas*. Assurément, la mise en place de la formation initiale d'application (FIA) puis de la formation continue obligatoire (FCO) a changé la donne, et les policiers municipaux ne manquent de le faire valoir. C'est, disent-ils, un gage de crédibilité professionnelle, notamment vis-à-vis des autres acteurs de la sécurité publique.

Avant, nos collègues de la police nationale nous disaient: 'de toutes façons, vous n'êtes pas des policiers, vous n'avez pas de formation, vous ne savez pas!' (...) Donc on était des policiers amateurs, entre les vigiles et les gardiens de parcmètres, parfois les contractuelles, c'était ça. Tout ça a changé: 'Attendez, on est comme vous maintenant! On a un concours, on n'est pas recrutés comme ça. On a une FIA de six mois, il y a une formation continue!' (...) Les gens se rendent bien compte que le niveau a changé (Homme, 48 ans, directeur, 29 ans de police municipale).

La question de la formation laisse effectivement transparaître de forts enjeux de reconnaissance. Aussi cristallise-t-elle de fortes attentes. Et si les policiers municipaux se félicitent des avancées réalisées, ils dénoncent également les limites du dispositif en l'état.

Une revendication consensuelle : pour une uniformisation du dispositif

On l'a indiqué, ce sont les antennes décentralisées du Concours national de la fonction publique territoriale qui organisent les sessions de formation. À cet effet, elles s'appuient sur des référentiels nationaux, mais ceux-ci restent très généraux et, de fait, le contenu et la qualité des interventions varient selon les régions. C'est ce manque d'harmonisation

que les agents déplorent en premier lieu : *un policier municipal à Paris ou un policier municipal en région PACA n'aura pas la même formation ; en sortant de leur formation initiale d'application, les agents ne sont pas tous formatés de la même façon*. Aussi défendent-ils majoritairement le projet d'une école de police municipale, sur le modèle de la police nationale et de la gendarmerie. L'objectif est double : il s'agit d'abord d'uniformiser la formation, mais aussi, et surtout, d'insuffler l'esprit de corps et de contribuer à la construction d'une identité commune à l'ensemble des policiers municipaux, quel que soit leur lieu d'exercice.

Ce qui nous manque pour la reconnaissance, c'est peut-être d'avoir une formation unique, avec un programme défini, des formateurs partout égaux. Si on avait une école, toutes les polices municipales de France auraient les mêmes formateurs, ou du moins le même moule de formation et le même référentiel programme. Je crois qu'il faudrait davantage se battre pour la reconnaissance de la police municipale comme troisième force de sécurité, mais cette troisième force ne peut exister que par la reconnaissance du cursus de recrutement et de formation (Homme, 45 ans, directeur, 7 ans de police municipale).

Je pense que la formation aujourd'hui, elle n'est pas parfaite. C'est bien parce qu'elle n'existait pas avant, mais c'est loin d'être suffisant. Et aujourd'hui, il faut une vraie formation, une vraie école de police municipale. Il faut ça. Que ce soit une institution, un esprit de corps. Et quand on aura « corporisé », je ne sais pas comment dire, donné l'esprit de corps à la police municipale... et je dis bien « la » police municipale, même si c'est les polices municipales parce qu'au sens administratif chaque collectivité a sa police municipale, mais c'est « la » police municipale (Homme, environ 40 ans, brigadier-chef principal, 14 ans de police municipale).

Des attentes plurielles quant au contenu de la formation

Cette revendication s'inscrit dans la dynamique de professionnalisation des policiers municipaux et participe d'une stratégie de légitimation qui prend pour référence le système de formation des forces de sécurité de l'État – ce qui n'est pas sans poser question quant à la déconnexion symbolique du reste de la fonction publique territoriale. Mais si consensuel soit-il, ce concept d'école n'en cache pas moins des attentes plurielles à l'égard des contenus de la formation : forcer l'identification collective est une chose, mais sur quelle base ? Encore faut-il s'accorder sur les messages à véhiculer, le modèle à promouvoir et les finalités de l'action. Or, en l'état, il n'y a pas de doctrine d'emploi unique pour les polices municipales et les agents défendent à ce sujet des positions contrastées.

Ainsi, les regards portés sur la formule actuelle de formation, les motifs d'insatisfaction exprimés, ont beaucoup à voir avec l'idée que chacun se fait du métier. Pour certains, la formation est trop exclusivement focalisée sur la prévention, pas assez tournée sur les procédures judiciaires et les gestes et techniques d'intervention en situation difficile.

Le seul problème, c'est que la formation ne nous fait voir que... je dirais pas que de la prévention, mais la formation ne nous met pas dans l'intervention. Je veux

dire, pas l'intervention où on ne va faire que discuter, mais l'intervention où va falloir vraiment qu'on aille au corps à corps. Et ça, la formation l'ignore complètement. (...) Bon, moi, ça va parce que (dans mon service) on a du sport et qu'on en fait, on se met en situation où ça peut être musclé. Mais dans la formation, il y en avait plein qui étaient stressés parce qu'il n'y avait pas ça, et qui se disaient qu'après, quand ils allaient être vraiment policiers, ils allaient être un peu livrés à eux-mêmes et ils n'avaient aucune base pour avoir au moins une petite défense (Femme, environ 25 ans, gardien, 2 ans et demi de police municipale).

Pour d'autres au contraire, la formation est trop centrée sur la socialisation juridique, insuffisamment sur la police de proximité. Elle enferme les jeunes recrues dans un moule légaliste et répressif, au détriment de l'approche relationnelle et préventive du métier.

Il y a des discours qui sont tenus qui ne sont pas du tout adéquats. J'ai vu des OPJ⁶ qui interviennent au CNFPT et ils incitent le jeune flic à devenir interventionniste. Ils les poussent là-dedans! Alors que nous, c'est pas du tout ce qu'on attend d'eux. Il faut des policiers polyvalents, qui s'investissent dans leur métier. Et je pense qu'il y a vraiment un gros travail à faire au niveau de la formation (Homme, 39 ans, chef de police, 18 ans de police municipale).

Moi, j'ai pas une bonne opinion de ces formations. J'ai vu des jeunes ici, quand ils sont revenus de leur formation, ils étaient pire qu'en partant. En ce sens qu'on ne leur avait appris que le travail du flic. On ne leur avait pas appris la relation avec les gens. Même s'ils ont des psychologues et tout, je sais pas ce qu'ils leur ont raconté! Non, eux, ce qu'ils voulaient faire, c'est de la répression. Alors que le policier municipal, il est avant tout police de proximité. (...) Alors je ne sais pas si ça s'apprend, mais ce que je sais, c'est qu'en FIA, apparemment ils ne l'apprennent pas (Homme, 57 ans, chef de police, 19 ans de police municipale).

Quoiqu'il existe des modules sur l'ilotage, la gestion des conflits ou les problématiques de sociologie urbaine par exemple, l'essentiel de la formation porte effectivement sur les textes et leur application, et cette orientation est d'autant plus marquée que depuis dix ans, le législateur ne cesse d'étendre les prérogatives des policiers municipaux. En outre, il faut dire qu'il est plus aisé de délivrer un contenu technico-juridique que de sensibiliser à une philosophie d'intervention... Il n'est d'ailleurs pas évident que le sens du service public et de la proximité, le sang-froid et le discernement s'apprennent dans les salles de formation du Centre national de la fonction publique territoriale; c'est du moins le point de vue qu'expriment spontanément nombre d'agents.

Le primat de l'expérience

Si les policiers municipaux en appellent à la consolidation de leur dispositif de formation parce qu'ils savent qu'il en va de leur reconnaissance professionnelle, ils disent aussi

⁶ Officier de police judiciaire.

que l'apprentissage du métier ne se résume pas à la formation initiale d'application : c'est une étape certes nécessaire pour incorporer les bases théoriques et les fondamentaux du métier, mais bien insuffisante pour développer les aptitudes relationnelles et les capacités réactives indispensables au travail de voie publique. Comme en police nationale (Monjardet, 1987), la compétence et l'expérience priment sur la qualification. De l'avis majoritaire, c'est en situation, au fil des ans, que le policier municipal assimile les savoirs, savoir-faire et savoir-être efficaces, c'est là qu'il acquiert vraiment son métier.

Une formation, c'est toujours bien, on apprend quand même pas mal de choses. Mais entre la formation et la réalité sur le terrain... il y a quand même un grand écart. Vraiment, notre travail, on l'apprend sur le terrain (Homme, 44 ans, brigadier chef principal, 19 ans de police municipale).

C'est vrai qu'il y a une formation initiale en école. Dans l'école, on vous apprend les bases. (...) Et puis, comment on apprend surtout le métier: on apprend avec l'expérience. C'est un métier qui s'apprend énormément sur le tas (Homme, 47 ans, gardien, 4 ans de police municipale).

Ton boulot, tu l'apprends à l'école, mais ce n'est que de la théorie. Après, la pratique, c'est sur le terrain. Ce que tu apprends le plus, c'est sur le terrain. Dans tous les métiers et peut-être plus encore dans celui-là. (...) C'est un boulot relationnel. Et ça, tu l'apprends pas à l'école (Homme, 40 ans, brigadier chef principal, 16 ans de police municipale).

La confrontation à la réalité du métier

Au delà de la période de formation initiale, le processus de socialisation professionnelle se poursuit donc à l'épreuve du terrain. C'est ainsi que l'agent forge sa propre expérience et confronte ses représentations initiales à la réalité du métier. Mais cette réalité-là est parfois fort distante de l'idéal qu'il a pu nourrir antérieurement. Loin des rêves aventureux et de l'image du justicier, le policier doit *apprendre à se contenter* du travail ordinaire, s'accommoder des tâches courantes et des *sales boulots* (Van Maanen, 1973). Entre les modèles valorisés et les pratiques effectives, *l'installation dans la dualité* constitue une phase centrale de la socialisation professionnelle (Hughes, 1958).

Diversité des situations de travail

Les modes d'insertion professionnelle des policiers municipaux ne peuvent donc pas se comprendre sans tenir compte des conditions de travail effectives, très variables selon les villes. Au terme de la formation initiale, la recrue qui, par exemple, se trouve seule en poste dans une bourgade rurale, découvre une réalité professionnelle bien différente de celle que connaît l'agent qui débute sa carrière au sein d'une unité spécialisée d'un service de 150 agents dans une grande agglomération urbaine. C'est au pluriel qu'il faut effectivement parler des polices municipales. Leur activité se conjugue localement, différemment selon les spécificités des territoires et les objectifs fixés par les élus. Si les missions

sont à l'évidence conditionnées par l'environnement social, elles ne sont pas seulement fonction des problèmes locaux, mais aussi du rôle que les maires donnent à jouer à leur police municipale pour y répondre. Ainsi, l'orientation générale de l'activité, la doctrine d'emploi et l'histoire du service favorisent l'émergence d'une culture professionnelle locale, plus ou moins portée sur la prévention, le dialogue et le travail de proximité ou, au contraire, sur la lutte contre la délinquance, les interpellations et les missions judiciaires. À cette dimension s'ajoutent des enjeux d'ordre organisationnel : c'est dans la configuration propre à leur service, au travers des rapports de pouvoir et des dissensions internes, que les policiers municipaux testent aussi les valeurs professionnelles reçues, mettent en défaut et réajustent les normes d'usages. Bref, d'une police municipale à l'autre, l'exercice du métier ne recouvre pas les mêmes réalités, ce qui ne manque pas d'interférer sur la socialisation professionnelle.

Diversité des modes d'engagement individuel

Avec D. Monjardet, on doit cependant insister sur l'un des acquis majeurs de la sociologie du travail, à savoir qu'*il n'existe pas de définition « objective » des conditions de travail*. Celles-ci sont socialement définies, différemment perçues selon les intérêts et les sensibilités de chacun (Monjardet, 1994). Les modes d'intégration et d'investissement dans le métier ne sont donc pas unilatéralement déterminés par la situation de travail, ils sont aussi fonction des représentations professionnelles, des histoires de vie et des expériences antérieures (Duprez, 2000). En d'autres termes, les identités professionnelles sont tout autant sociales que personnelles (Dubar, Tripier, 1998). Elles résultent de relations dynamiques entre les structures collectives de travail et les structures psychiques individuelles (Sainsaulieu, 1988). Acteurs de leur expérience professionnelle, les agents de police municipale ne se réduisent ni à leurs orientations culturelles, ni à leurs intentions stratégiques : ce sont des sujets à part entière, mis à l'épreuve au travail, capables de réflexivité dans l'exercice de leur métier (Dubet, 2001, 2002). Il n'en reste pas moins que la situation de travail conditionne leur vécu professionnel. C'est au fil de l'activité quotidienne, face aux collègues, au public et à la hiérarchie politique, que leur rapport au métier se construit et évolue.

En police municipale comme dans toute organisation de travail, par-delà la période de formation initiale, c'est tout au long de la carrière que se joue finalement la socialisation professionnelle, à l'épreuve de l'activité quotidienne. Si l'expérience vécue du métier dépend des conditions de travail, elle renvoie aussi, et tout autant, au sens que les individus donnent à leur mission, à leurs modes d'engagement et à la pluralité de leurs références normatives. Sur ce plan, le cas des policiers municipaux est éclairant, révélateur de la place singulière qu'ils occupent dans le paysage français de la sécurité publique. Entre proximité et mise à distance, ancrage local et prétentions universalistes, leur rapport au public et leur rapport à l'autorité politique sont significatifs des ambivalences qui traversent leur groupe professionnel de part en part, ambivalences qui tiennent à leur statut d'agent de police et d'agent de mairie. Cette double inscription identitaire fait leur force et leur spécificité, mais elle met en tension des registres d'action différents, parfois difficiles à concilier en pratique.

Pour résumer, les policiers municipaux veulent être à la fois aimés et craints des citoyens, accessibles mais respectés, légitimes sur le plan de la relation et crédibles sur le plan de l'autorité. Ils conviennent de l'autorité du maire qu'ils définissent comme leur « patron », en même temps qu'ils souhaitent s'affranchir de la sujétion politique pour gagner en autonomie professionnelle. Ils revendiquent leur affiliation à la fonction publique territoriale, en même temps qu'ils cherchent à se démarquer des autres services municipaux. Ils aspirent à être considérés comme une « vraie » police, au même titre que la police nationale et la gendarmerie, en même temps qu'ils désirent affirmer leur différence, sur le thème de la seule véritable police de proximité. En somme, alors que la diversité des contextes d'intervention et des doctrines d'emploi fait obstacle à la construction d'une identité commune, ils sont tiraillés entre deux modèles professionnels : celui d'une police généraliste et préventive, proche des gens, au service du public, et celui d'une police répressive plus distante, aux missions plus resserrées, au service de la loi, à la recherche du « flag ».

Ainsi, ce sont deux façons de faire la police qui s'affrontent, deux approches idéal-typiques qui reflètent plus largement les tensions caractéristiques du monde policier dans son ensemble, par-delà les clivages institutionnels et les frontières nationales⁸. L'une se rapporte d'abord à la collectivité, elle est opératrice du social ; l'autre se rapporte avant tout à l'institution pénale, c'est un instrument d'application des lois. Version douce ou version dure, l'action des polices municipales se conjugue à chacun de ces modes. *Bobbies* dans l'âme ou flics en puissance, les agents doivent donc apprendre à composer avec les différentes facettes de leur métier.

En général, pour moi, un policier municipal, c'est quelqu'un qui connaît un quartier ou, pour les petites PM, sa ville. Être le référent. (...) C'est le policier qui a le contact avec la population mais qui doit aussi rester répressif. (...) La proximité, c'est savoir faire de la prévention, dire « attention, ça va tomber », mais faut que ça tombe aussi s'il y a besoin. Il faut aussi l'autorité (Homme, 38 ans, brigadier-chef principal, ancien gendarme recruté par voie de détachement, 7 mois de police municipale).

⁸ Voir notamment le distinguo qu'établit J.-P. Brodeur entre la police d'intervention, dont l'objectif est de combattre à court terme le crime de rue pour provoquer à long terme une décroissance du sentiment d'insécurité, et la police d'osmose, dont l'objectif est de combattre à court terme la démobilisation de la population pour produire à long terme un accroissement de la qualité de vie (Brodeur, 2003).

La police municipale, c'est une casquette répressive, et la casquette de la prévention. En fait, je pense qu'on est le maillon idéal entre le commissariat et tout ce qui est associatif sur le terrain. Après, il faut savoir où on se trouve: il ne faut pas non plus trop faire de social, ni trop faire de répression. À mon avis, c'est la place du policier municipal, entre les deux (Femme, 41 ans, brigadier-chef principal, 18 ans de police municipale).

À mon sens, le rôle du policier municipal, c'est en premier une aide à la population. Donc une écoute de la population. (...) C'est une police de proximité, je crois qu'il faut employer le terme. (...) Et le deuxième point, c'est l'aspect répressif, (...) il y a des règles et on est là pour les faire appliquer. Et il arrive un moment où, après avoir expliqué aux gens, il faut sévir. Et on a tout un arsenal à notre disposition, qui va crescendo. Donc voilà, je pense que c'est un peu les deux têtes du policier municipal (Homme, 52 ans, brigadier-chef principal, 7 ans de police municipale).

Entre prévention et répression, contrôle, service et relation, le travail balance constamment. À l'évidence, les arbitrages opérés varient selon les conditions de travail, la doctrine d'emploi municipale et la sensibilité professionnelle, elle-même fonction de l'âge, du sexe, de l'ancienneté, du grade, du parcours antérieur, etc. Mais en tout cas, c'est aux policiers municipaux qu'il revient d'articuler ces différents registres d'action pour donner du sens et de la cohérence à l'exercice de leur métier. Dans le fond, c'est en cela que consiste aussi leur socialisation professionnelle.

Virginie Malochet
Cesdip
Immeuble Edison
43, boulevard Vauban
78280 Guyancourt
France
virginie.malochet@iau-idf.fr

Bibliographie

- BOUSSARD V., LORIOU M., CAROLY S., 2008, La patrouille à la rencontre de ses usagers : enjeux du cadrage du travail policier sur la voie publique, in LE BIANIC T., VION A. (Eds), *Action publique et légitimité professionnelle*, Paris, L.G.D.J. Lextenso Éditions.
- BRODEUR J.-P., 2003, *Les visages de la police. Pratiques et perceptions*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.
- CASSAN D., 2010, *Police socialisation in France and in England: How do they stand towards the community policing model?*, Documents de travail du CLERSÉ (Working Papers), 8.
- DUBAR C., TRIPIER P., 1998, *Sociologie des professions*, Paris, A. Colin.
- DUBET F., 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.
- DUBET F., 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil.
- DUPREZ D., 2000, Modes d'apprentissage et formes de savoir. Une comparaison police-douanes en France, *Déviance et société*, 24-1, 3-25.
- FIELDING N.G., 1988, *Joining Forces, Police Training, Socialization and occupational competence*, London, Routledge.

PIECE JOINTE 2

Bas revenus et célibat : quel facteur incite à rêver de la ville ? (enquête CNASEA 2006)

Ont songé à vivre en ville	Beta	t
Le célibat est un frein à l'installation	0,13**	2,78
Les principales difficultés sont financières	0,16**	3,50
SAU totale	-0,10*	-2,12
Jeunesse	-0,04	-0,75
Constante	3,50	0,82

* significatif à 95% ** significatif à 99% N = 431 Chi2 = 7,32** R2 ajusté = 0,06

L'enquête qui a donné lieu à ce tableau a été réalisée sur des agriculteurs. Le tableau cherche à répertorier les facteurs qui incitent les agriculteurs à aller vivre en ville.

Les deux premières variables indépendantes sont des perceptions (la perception du célibat comme un frein à l'installation et la perception des principales difficultés comme étant financières). La SAU totale est la « Surface agricole utile » totale, un indicateur de la richesse des agriculteurs.