

Comment devient-on policier « au fil du temps » ?

Arguments en faveur d'une étude de cohorte policrière en Suisse



Michaël Meyer
Université de Lausanne

Cet article réfléchit à la socialisation professionnelle des policiers en Suisse. On sait que l'identité professionnelle se transforme au fil du temps : les attentes initiales, les attitudes et les opinions évoluent. Pour observer ces évolutions, il faut un outil de suivi longitudinal qui permette de comprendre comment les aspirants en viennent progressivement à se définir comme policier durant leur carrière, sous la triple action de la formation, de l'expérience du métier et de l'influence des collègues. Grâce à un questionnaire soumis à plusieurs reprises à des policiers d'une même cohorte, il serait possible de suivre *en temps réel* l'évolution d'un groupe d'hommes et de femmes qui entrent dans le métier, depuis les premiers jours au centre de formation jusqu'au moment de leur incorporation, puis encore à des étapes ultérieures (deux, cinq, dix ans d'ancienneté). Sur la base d'exemples internationaux, nous montrons qu'une étude de cohorte constituerait un atout pour la formation policrière en Suisse, en particulier dans le contexte de la mise en place du Concept général de formation pour la police (CGF) 2020 qui va remodeler la durée et le déroulement de la formation de base.

Pour le milieu policier, comme pour beaucoup d'autres secteurs d'activité, la formation de base constitue la première étape dans la construction de l'identité professionnelle. Apprendre le métier ne se limite toutefois jamais à une acquisition initiale de connaissances et d'habiletés techniques. Devenir policier passe aussi par un canal parallèle informel, constitué par le groupe de travail, les récits d'expérience des instructeurs, puis par les premières expériences concrètes vécues sur le terrain. Le nouvel entrant acquiert ainsi des traits culturels partagés par les membres de sa future corporation. La notion de « socialisation professionnelle » a servi aux formateurs et aux chercheurs pour désigner ce proces-

sus qui opère dès l'école de police (Gorgeon 1996), au moment du premier contact avec le public et la réalité du terrain (Van Maanen 1992), puis tout au long des phases successives de la carrière (Alain et Pruvost 2011), influençant à chaque étape les représentations que les policiers se font de leur rôle et de leurs missions dans la société.

Le temps : un point aveugle de la socialisation policrière

Récemment, la publication du livre « Devenirs policiers » (Éd. Antipodes 2017) du sociologue David Pichonnaz a mis en évidence des enjeux importants de la formation de base, notamment le choix des contenus, la complexité de l'articulation entre les matières, la valeur attribuée à chacune d'elles. Le livre se base sur une recherche ethnographique conduite au sein de l'Académie de police de Savatan à la fin des années 2000 et sur le suivi d'une partie des jeunes policiers dans leurs deux premières années sur le terrain, grâce à des entretiens répétés. Cette recherche est une contribution importante à la connaissance sociologique de la police, domaine trop peu étudié en Suisse à notre avis (Meyer et Pichonnaz 2011). En ce qui concerne les analyses de la formation, le livre a rencontré des réactions sceptiques, notamment par l'Académie de police de Savatan, qui a argué par voie de presse que l'enseignement avait été largement « adapté et amélioré » depuis le moment de l'étude (Journal 24 Heures, 10.06.2017). D'autres commentaires ont pointé un manque de représentativité de cette étude de cas par rapport au contexte national de la formation policrière¹.

¹ Pour répondre à ce dernier point, il faudrait une étude coordonnée au niveau suisse afin de mettre en perspective la volonté d'harmonisation et les disparités régionales persistantes. Une étude de cohorte nationale constituerait une extension pertinente du travail initié par David Pichonnaz.

En ce qui concerne les parcours des jeunes policiers, la deuxième partie de l'ouvrage montre comment le parcours antérieur façonne durablement la manière dont les nouveaux policiers vont s'approprier des modèles et des valeurs professionnelles, les intégrer à leur manière de «devenir» policier, c'est-à-dire leur façon de concevoir leurs activités, de parler de leur métier, d'agir dans leur rôle et de hiérarchiser les options d'intervention (usage de la force, dialogue, etc.). Un des enseignements majeurs de cette étude est la diversité des manières de devenir policier, qui reste intacte après deux ans de pratique sur le terrain. Mais quelles sont les évolutions après ces premières expériences? Surgit alors la question suivante: de quels moyens dispose-t-on en Suisse pour *suivre dans la durée* le devenir des hommes et des femmes formés dans le cadre du Brevet fédéral de Policier/Policière?

Plusieurs travaux internationaux ont pu démontrer, comme celui de David Pichonnaz, que le choix du métier de policier et le devenir des nouveaux entrants sont davantage dictés par les attitudes personnelles préexistantes que par l'expérience professionnelle. Ils concluent que la socialisation professionnelle ne survient pas, en général, comme

On appelle « études longitudinales » les recherches qui proposent d'observer les évolutions d'une population ou d'un groupe de personnes au fil du temps.

une évolution linéaire où l'on deviendrait «de plus en plus» policier au fil du temps et des expériences, mais plutôt en fonction du degré et du mode d'investissement que les policiers mettent dans leur métier (Monjardet et Gorgeon 1999: 92; Alain et Pruvost 2011: 274). Les évolutions sont vécutées et influencées au travers de traits de personnalité, ou de «dispositions sociales» existantes dès l'entrée à l'école. Les caractéristiques sociologiques des aspirants (originales sociales et géographiques, niveau de formation, trajectoires professionnelles antérieures, etc.) participent à façonner leur devenir dans le milieu policier et à incliner leur façon de vivre chaque étape.

Depuis la mise en œuvre du Brevet fédéral en 2003, plusieurs générations ont rejoint les corps de police suisses et se sont engagées dans une trajectoire dans le milieu policier. Que sait-on de leur devenir? Que sait-on du rôle de la nouvelle formation de base dans la stabilisation de leurs attentes et opinions sur le métier? Qu'en est-il des interactions produites avec les policiers formés dans l'ancien système?

Alors qu'un nouveau plan d'étude cadre va remodeler la durée et le déroulement de la formation de base, il est nécessaire de se poser ces questions et de développer cette fois un moyen de suivi dans la durée des policiers formés en Suisse.

Les études longitudinales : suivre des cohortes de policiers

Pour étudier un processus comme la socialisation professionnelle, il faut pouvoir recueillir des données dans la durée. Les sciences humaines et sociales ont développé des solutions méthodologiques pour un tel suivi. On appelle «études longitudinales» les recherches qui proposent d'observer les évolutions d'une population ou d'un groupe de personnes au fil du temps.

Ce type de recherches appliqué au monde policier permettrait de suivre en temps réel l'évolution d'un groupe d'hommes et de femmes qui entrent dans le métier, depuis les premiers jours au centre de formation, au moment de l'incorporation, puis à différentes étapes ultérieures (deux, cinq, dix ans). Une telle approche implique un engagement long des chercheurs et des partenaires de recherche, dont les policiers eux-mêmes sollicités à plusieurs reprises au fil de leur carrière. Toutefois, la quantité et la richesse des données acquises années après années sont incomparables avec d'autres méthodes. Chaque vague de données enrichit la connaissance par une mise en perspectives avec les données plus anciennes. Cela permet de ne pas se contenter des récits de vie, qui sont souvent des rationalisations *a posteriori* du cheminement professionnel et reflètent surtout l'état de pensée d'un policier au moment où celui-ci est interrogé (c'est-à-dire à distance de ses premiers pas dans le métier).

Exemple d'étude de cohorte: la France

L'étude longitudinale la plus célèbre sur le monde policier a été initiée en France par le sociologue Dominique Monjardet. Elle démarre en 1992 par un questionnaire adressé à tous les élèves d'une volée nationale de gardiens de la paix, soit 1166 aspirants répartis dans sept centres de formation. L'enquête sera au total composée de six vagues réalisées entre 1992 et 2002 à partir du même questionnaire auto-administré (avec des adaptations pour tenir compte de la progression professionnelle de la cohorte):

Déroutement de l'étude « Cohorte », France						
Période	Janvier 1992	Sept. / oct. 1992	Déc. 1992 / janv. 1993	Mars / avril 1994	Mai 1998	Juillet 2002
Phase de carrière	Lors de l'entrée à l'école	Juste avant le départ en stage pratique	Lors de la dernière période de cours	Après une année de service actif	Après cinq ans de service actif	Après dix ans d'ancienneté
Nombre de répondants	n=1166	n=1157	n=1109	n=684	n=610	n=530

Déroutement de l'étude « Cohorte », France

Chaque questionnaire offre à la fois une « photographie » de la cohorte à un moment précis; mais d'autre part, considérés ensemble, les questionnaires donnent à voir le « film » de l'insertion dans le métier (Gorgeon 2008 : 235). Chaque exemplaire du questionnaire comporte un identifiant anonyme permettant de comparer les réponses successives d'un même élève et ainsi avoir un suivi de l'évolution de ses attentes et opinions (Monjardet et Gorgeon 1993 ; 1996 ; 1999 et 2004).

Tout d'abord, l'enquête « cohorte » des gardiens de la paix met en évidence le niveau d'information très inégal au moment de l'entrée à l'école. Au sein de la cohorte se mêlent des aspirants qui possèdent une connaissance fine du monde policier (grâce à leur famille ou des expériences antérieures) et d'autres dont la représentation du métier est lacunaire ou inexacte, souvent idéaliste. En conséquence, on note des divergences dans les motivations et attentes envers le métier. Le premier questionnaire indique cependant un optimisme unanime à l'égard des possibilités de carrière et un intérêt pour les dimensions relationnelles du métier (Gorgeon 1998 : 237–242).

Après le stage pratique et un an de formation, un réaménagement des attentes s'observe : le projet professionnel initial laisse place à des formes partagées de désenchantement, qui s'expriment aussi par une ouverture moindre aux dimensions relationnelles du métier. Les identités individuelles sont moins démarquées et la diversité initiale laisse peu à peu place à l'émergence de stéréotypes partagés. Le croisement des premiers questionnaires confirme que les aspirants, au fur et à mesure du parcours de formation, développent deux idées communes : le sentiment d'un « malentendu » généralisé avec l'extérieur, en particulier l'idée que les médias donnent une image défavorable de la police; ainsi que le sentiment que, dans l'exercice du métier, il existe une contradiction entre « être efficace » et « respecter le règlement ». Ces deux traits communs, auxquels s'identifie la très

grande majorité, n'évoluent plus durant les neuf années de pratique qui suivent.

Deux autres évolutions générales débutent lors des premières années de pratique : d'une part, « un rétrécissement continu [des visions] de la mission de police, de plus en plus concentrée sur la seule répression de la délinquance [...] alors que les qualités « d'ouverture », mises en avant antérieurement, ne paraissent plus pertinentes » (Monjardet et Gorgeon 2005 : 298); d'autre part, le développement de l'insatisfaction à propos du métier, son contenu, les moyens à disposition, les possibilités de promotions. En dehors de ces traits communs, l'étude confirme que les visions du métier des élèves sont hétérogènes au moment où ils terminent leur formation, et le restent dans les années qui suivent.

Deuxième exemple : le Québec

Des chercheurs ont reproduit une étude similaire au Québec (Alain 2011 ; Alain et Martin 2007). En plus des questionnaires, ils ont ajouté des entretiens avec un échantillon de policiers. Cet ajout méthodologique leur permet d'intégrer à l'analyse

Le premier questionnaire indique [...] un optimisme unanime à l'égard des possibilités de carrière et un intérêt pour les dimensions relationnelles du métier.

des dimensions ne pouvant être aussi finement prises en compte par un simple questionnaire (par exemple sur les relations hommes/femmes, sur les aménagements vie privée/vie professionnelle, sur la solidarité entre collègues).

L'échantillon québécois est constitué de 734 élèves de l'École nationale de police du Québec (ENPQ), interrogés en 2001–2002 au milieu de leur formation de base. Le deuxième questionnaire a été passé un an après la sortie de l'école, puis le troisième un an plus tard encore. Un dernier questionnaire a été soumis entre la quatrième et la cinquième année de service actif (2007–2008).

Cette réplique du dispositif de recherche longitudinale offre l'occasion d'observer des différences entre les contextes de la formation policière en France et au Québec, et leurs effets concrets sur les attentes et les opinions au moment de l'entrée dans le métier (Alain,

Les études de cohorte donnent à voir comment les attentes initiales évoluent, comment le choix initial individuel va peu à peu prendre une dimension collective et s'intégrer à une identité professionnelle.

Rousseau et Desrosiers 2013). La comparaison des deux études permet également d'identifier certains phénomènes génériques: les réaménagements des représentations du métier, les déceptions au regard des attentes construites avant ou au moment de la formation, les attitudes strictes ou plus laxistes à l'égard de l'usage de la force, les «glissements» éthiques. La tendance qui se renforce au fil des années est que «malgré une foi très marquée chez [les] recrues d'avoir fait le bon choix de carrière, il se trouve que la désillusion s'instaure bien vite et que bien vite aussi, les éléments passablement négatifs d'une culture professionnelle policière plus traditionnelle vont imprégner les attitudes» (Alain 2011 : 408). L'étude québécoise explique à ce propos qu'un «vide générationnel» entre les plus anciens et les nouveaux entrants renforce cette désillusion et le glissement vers des pratiques déviantes ou simplement des positionnements éthiques discutables.

Bénéfices d'une approche longitudinale

Dans les deux études, le recours à une approche longitudinale rend possible une analyse en temps réel de la socialisation professionnelle. Elles montrent comment les aspirants se définissent progressivement comme policiers, sous la triple action de la formation, de l'expérience progressive du métier et de l'influence des collègues. En plus de rendre compte d'aspects concrets des trajectoires (mobilité géographique, avancement en grade, réorientation, sortie du métier), les études de cohorte donnent à voir comment les attentes initiales évoluent, comment le choix initial individuel va peu à peu prendre une dimension collective et s'intégrer à une identité professionnelle, et comment les valeurs et visions du métier se transforment après la formation de base. Ce processus est marqué par des phases influentes: la formation initiale, les premières expériences de terrain (stages et première affectation), la participation à des formations continues, etc. À chacun de ces moments s'observe la naissance des attentes et la transformation des opinions, l'influence des

formateurs ou de l'encadrement, l'impact des relations avec la population. L'accumulation des questionnaires permet de confronter les discours dominants d'une cohorte (c'est-à-dire la représentation du métier partagée par le plus grand nombre) avec les évolutions et les transformations opérées au courant des années au contact des réalités du terrain et du travail quotidien. L'approche longitudinale donne ainsi les moyens:

- d'observer comment tout policier modifie sa vision du monde et du métier (rapport à la loi, à l'ordre, à la hiérarchie, au recours à la force) sous l'effet des expériences professionnelles et des incorporations successives;
- d'identifier quand et comment surviennent des formes de désenchantement, de reconfiguration des attentes initiales et de méfiance face à certains publics;
- de comprendre pourquoi, avec des formations comparables, les policiers ne sont pas tous appelés à agir de la même manière face aux publics, notamment en observant l'impact au fil du temps qu'exerce le passé des policiers et leurs origines sociales sur le maintien (ou la sortie) de carrière.

Pour une étude de cohorte en Suisse

Sur la base de ces exemples, nous pensons qu'une étude de cohorte constituerait une source d'informations précieuses et un atout puissant pour la formation policière en Suisse. L'Institut Suisse de Police pourrait fédérer les policiers, les décideurs politiques, les centres régionaux de formation et les chercheurs prêts à s'engager afin de construire un tel outil de suivi dans la durée.

L'objectif d'un tel investissement consenti maintenant sera de pouvoir se tourner (dans cinq ou dix ans) afin de contempler le chemin parcouru, mais surtout de pouvoir mesurer les conséquences des embranchements pris, des décisions de transformations en matière de formation (de base et continue), sur l'insertion professionnelle et sur le maintien des policiers dans le métier. Alors que les questions du recrutement, du renouvellement du personnel (*turn-over*), du burn-out et des sorties de profession sont au centre des préoccupations des corps de police, un aperçu des trajectoires offrira une compréhension du rôle de la formation dans le renforcement des profils professionnels et l'insertion durable dans le métier. Une étude de cohorte permettra de mieux connaître le profil et le devenir des hommes et des femmes qui optent pour une carrière de policier (et de celles et ceux qui y renoncent par la suite),

depuis leur choix initial d'accéder à l'école de police, jusqu'à leur trajectoire dans les organisations policières, y compris les expériences signifiantes, les formations continues suivies, etc.

Au-delà de montrer la diversité des profils des nouveaux entrants, la mise en place d'un outil de suivi longitudinal permettra de comprendre comment les aspirants en viennent à se définir comme policier au fil des années successives de carrière. Si le choix initial de la profession peut tenir à une diversité de motifs (entre hasard, calcul rationnel, idéal juvénile ou tradition familiale), la poursuite de la carrière et le maintien dans la profession se construisent à partir des parcours individuels et de leur interaction avec le vécu sur le terrain. En suivant les attitudes et les opinions dans le temps, on se donne les moyens d'observer comment évolue

simultanément la capacité des policiers à adopter de nouvelles pratiques, à intégrer des réflexions éthiques nouvelles ou des outils technologiques, à réagir face aux transformations du contexte professionnel, à entreprendre des formations continues, etc.

Alors que le Concept général de formation pour la police (CGF) 2020 se met en place, il semble indispensable de se doter aujourd'hui d'un outil de suivi longitudinal qui permettra de faire un bilan informé et constructif des transformations apportées dans le système de formation policière en Suisse, et leurs répercussions sur la socialisation professionnelle à long terme. Pour comprendre les opinions et les attitudes des futurs policiers suisses, il faut commencer à interroger les aspirants d'aujourd'hui et continuer de les interroger quand ils patrouilleront dans les rues demain.

Bibliographie

ALAIN MARC, « Les facteurs de perméabilité aux valeurs traditionnelles du métier de policier. Bilan et leçons d'une expérience de six années de suivi de socialisation professionnelle d'une cohorte de recrues au Québec », *Déviance et Société*, vol. 35, n°3, 2011 : pp. 385–413.

ALAIN MARC, MARTIN GRÉGOIRE, « L'éthique policière est-elle soluble dans l'eau des contingences de l'intervention ? Les recrues québécoises, trois ans après la fin de la formation initiale », *Déviance et Société*, vol. 31, n°3, 2007 : pp. 257–281.

ALAIN MARC, PRUVOST GENEVIÈVE, « Police : une socialisation professionnelle par étapes », *Déviance et Société*, vol. 35, n°3, 2011 : pp. 267–280.

ALAIN MARC, ROUSSEAU MICHEL ET DESROSIERS DAVE, « Regards croisés sur les processus de construction d'une identité professionnelle policière en France et au Québec », *Criminologie* n°462, 2013 : pp. 43–67.

GORGEON CATHERINE, « La «cohorte de gardiens de la paix» : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers? » in Antoinette Chauvenet et Frédéric Ocqueteau (dir.), *Notes inédites sur les choses policières, 1999–2006*, La Découverte, 2008 : pp. 229–243.

GORGEON CATHERINE, « Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école », *Criminologie*, 39(2), 1996.

MASPOLI PHILIPPE, « Les élèves policiers se croient en guerre » (article de presse), *24 Heures*, 10 juin 2017 : pp. 2–3.

MEYER MICHAËL, PICHONNAZ DAVID, « Plaidoyer pour l'étude de la profession policière en Suisse », *Format magazine. Revue de formation et de recherche policières*, n°2/2011 : pp. 35–38.

MONJARDET DOMINIQUE, GORGEON CATHERINE, « La culture professionnelle des policiers, une analyse longitudinale », *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, n°56, 2005 : 291–304.

MONJARDET DOMINIQUE, GORGEON CATHERINE, *La socialisation professionnelle des policiers, étude longitudinale de la 121^e promotion des élèves gardiens de la paix*, CNRS et Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, Quatre tomes : 1993 (La formation initiale), 1996 (La titularisation), 1999 (La banalisation), 2004 (La cristallisation).

PICHONNAZ DAVID, *Devenir policier*, Lausanne : Antipodes, 2017.

VAN MAANEN JOHN, « Comment devient-on policier? », *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, n°11, nov. 1992 – janv. 1993 : pp. 292–313.

Zusammenfassung

Wie wird jemand «mit der Zeit» Polizistin oder Polizist?: Argumente für eine Längsschnittstudie zur Polizei in der Schweiz

Der vorliegende Artikel befasst sich mit der beruflichen Sozialisation von Polizistinnen und Polizisten in der Schweiz. Es ist bekannt, dass sich die berufliche Identität mit der Zeit verändert: Anfängliche Erwartungen, Haltungen und Meinungen wandeln sich. Um diese Entwicklungen beobachten zu können, sind Messinstrumente notwendig, die zeigen, wie sich Aspirantinnen und Aspiranten im Verlauf ihrer Karriere nach und nach als Polizistinnen und Polizisten definieren. Dies geschieht unter der kombinierten Wirkung von Ausbildung, Berufserfahrung und dem Einfluss von Kolleginnen und Kollegen. Ein

Fragebogen, der Polizistinnen und Polizisten einer Kohorte zu verschiedenen Zeitpunkten vorgelegt würde, würde ein *Echtzeit-Monitoring* einer Gruppe junger Frauen und Männer ermöglichen, die zeitgleich in den Polizeiberuf einsteigen – von den ersten Tagen im Ausbildungszentrum über die Amtseinführung bis zu weiteren beruflichen Schritten (zwei, fünf, zehn Jahre Dienstalter). Auf der Grundlage von internationalen Fallbeispielen zeigt der Beitrag, dass eine Längsschnittstudie einen klaren Mehrwert für die Polizeiausbildung in der Schweiz bieten würde, insbesondere im Rahmen der Umsetzung des Bildungspolitischen Gesamtkonzepts für die Polizeiausbildung (BGK) 2020, welches die Dauer und den Ablauf der Grundausbildung neu gestalten wird.