

*Extrait de :*

## *Les emplois jeunes*



N° 40

2<sup>ème</sup> trimestre 2000

# LES ADJOINTS DE SECURITE DANS LA POLICE NATIONALE

Catherine GORGEON

Cette enquête<sup>1</sup>, réalisée entre avril et novembre 1999 dans six circonscriptions de sécurité publique<sup>2</sup>, décrit et analyse les modalités de mise en œuvre du dispositif " Nouveaux services - emplois jeunes " dans la police nationale. Elle met en évidence les adaptations locales d'un dispositif défini au plan national. Plus que l'analyse territoriale de la situation locale et des besoins en matière de sécurité publique, il apparaît que ce sont avant tout les logiques de services (et les besoins de ceux-ci) qui déterminent les différents types d'instrumentation des adjoints de sécurité.

**L** arrivée des emplois jeunes dans la police nationale, tout comme la multiplication de ces nouveaux emplois dans le champ de la tranquillité publique, correspond à trois enjeux liés à l'évolution des questions de sécurité et à leur traitement.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Réalisée par Florence Brunet, cso (monographies de l'Ouest et du Nord), C. Gorgeon Acadie (monographie de l'Est) et H. Léon, Aures (monographie du Sud).

<sup>2</sup> Ces six circonscriptions sont situées dans quatre départements différents que nous avons nommés par ordre de présentation Ouest, Nord, Est et Sud. Sur chacun des sites, des entretiens auprès des directeurs départementaux de la sécurité publique, des chefs de circonscription, de tuteurs, de cadres policiers, de gradés et gardiens titulaires et d'adjoints de sécurité ont été réalisés. Le déroulement des commissions de recrutement a aussi été observé. Les départements faisant l'objet de l'investigation ont été désignés par la Direction centrale de la sécurité publique.

<sup>3</sup> Voir à ce sujet Gorgeon, Estèbe, Léon, 2000.

Un enjeu de réponse à des phénomènes d'insécurité, dont les formes et les causes poursuivent un processus de diversification : les emplois jeunes - particulièrement, les adjoints de sécurité (ADS) - ont alors vocation à intervenir sur trois grands champs de l'activité policière : la prévention, la police de proximité et les relations entre la police et le public.

Un enjeu lié aux relations contractuelles entre l'État et les collectivités locales : les emplois jeunes constituent l'un des termes de l'échange avec les communes lors de la négociation des contrats locaux de sécurité.

Un enjeu lié à l'évolution sociologique de la police : les emplois jeunes sont l'occasion d'une diversification des origines sociales et culturelles des policiers.

Il nous semblait alors intéressant de regarder comment étaient mobilisées et traitées localement ces différentes questions. Nous faisons en effet l'hypothèse que les acteurs locaux disposaient sur chacun de leur site d'une autonomie et d'une marge de manœuvre suffisantes pour imprimer au dispositif " adjoints de sécurité " des orientations propres. Le programme " Nouveaux services - emplois jeunes " revêt comme caractéristique essentielle une visée d'articulation entre des prescriptions nationales relativement normatives (en termes de publics, de nature et de durée du contrat, de prestations réalisées, etc.) et des besoins territoriaux et institutionnels qui ne peuvent, par définition, être arrêtés que par les acteurs locaux.

Dans la Police nationale, comme du reste dans l'Éducation nationale, on imagine aisément que le poids des prescriptions nationales est certainement plus important que pour d'autres employeurs (collectivités locales, établissements publics, associations, etc.) puisqu'à celles qui sont définies par le ministère de l'Emploi, s'ajoutent la doctrine d'emploi de l'institution d'accueil. Pour ne donner qu'un exemple, la Police nationale a clairement affiché l'objectif d'utiliser le dispositif ADS pour développer la police de proximité.

Nous avons donc souhaité, par l'observation et l'analyse monographique, prendre la mesure des écarts territoriaux face à ces prescriptions, malgré cette dimension substantielle forte du programme. En d'autres termes, nous avons cherché à comprendre les logiques territoriales d'organisation et de mise en œuvre du dispositif, c'est-à-dire les logiques de sa traduction ou de son transcodage<sup>4</sup>. Autrement dit, " rendre compte des dynamiques qui accompagnent ou traversent l'intervention des autorités publiques et spécifier les interactions qui les construisent. " <sup>5</sup>

## | Les ADS dans le département ouest

Le département Ouest fait partie des vingt-six départements classés " très sensibles " et devant donc recevoir les plus gros contingents d'ADS. Amsterdam<sup>6</sup> fait partie des cinquante-neuf sites expérimentaux retenus par le ministère de l'Intérieur pour mener les premières expériences de police de proximité. Le commissariat d'Amsterdam a aussi la particularité de compter parmi son personnel un travailleur social et un délégué du procureur.

---

<sup>4</sup> Voir Lascoumes, 1996, p. 325-338.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Dans ce département, deux circonscriptions de sécurité publique ont fait l'objet d'investigations. Nous les avons nommées Amsterdam et Genève.

Le Directeur départemental de la sécurité publique de l'Ouest a fait des ADS une vitrine de sa politique dans le département. Il conçoit l'emploi d'ADS comme une fonction temporaire et transitoire, destinée à réintégrer dans la société les oubliés du système. C'est un tremplin pour l'insertion. Il est donc partisan d'un recrutement large. La préfecture, au départ plus élitiste, s'est finalement ralliée à sa position.

L'Ouest, comme d'autres départements, doit faire face à une pénurie de candidats. Pourtant, des efforts notables ont été faits au sein du département pour diffuser l'information et attirer les candidats potentiels (campagnes de promotion dans la presse, les missions locales, les mairies). Investissements largement tributaires des efforts fournis par les commissariats.

Si le commissariat d'Amsterdam, par exemple, draine traditionnellement un plus grand nombre de candidats que les autres, c'est parce que sont organisées une fois par mois dans ses locaux, en partenariat avec l'anpe, des réunions, destinées à présenter les postes d'emplois jeunes aux demandeurs d'emploi (avec visionnage de cassettes sur les cls, le partenariat et les métiers de la police, visite du commissariat, consultation des annonces d'emplois jeunes, et retrait des dossiers ADS). De surcroît, à Amsterdam, un brigadier s'est personnellement investi dans le recrutement. Les jeunes qui se présentent au commissariat pour retirer un dossier ont systématiquement un entretien avec lui. Pourtant, malgré ce relais au niveau local, le nombre de candidats diminue. Du coup, les responsables mentionnent que, pour atteindre les chiffres fixés par le ministère de l'Intérieur, la sélection se fait moins sévère, et que cela se ressent directement sur le terrain.

Pour accompagner les effets d'un recrutement qui se veut " social ", la direction départementale de la sécurité publique a mis l'accent sur la formation des ADS, la formation initiale de six semaines en école de police étant jugée insuffisante par le directeur départemental. Le stage de quinze jours, dont doit être suivie la formation en école, ne s'effectue pas dans la circonscription où l'adjoint de sécurité sera affecté, mais au Centre départemental de stage et de formation (CDSF), qui gère aussi la formation des gardiens de la paix. C'est là une particularité de l'Ouest. Le CDSF se trouve donc doté d'une mission particulière : améliorer le niveau de connaissances pratiques des ADS, mais aussi, et surtout, préparer leur entrée dans la police.

Ce rôle est considéré comme gratifiant par les formateurs du CDSF qui se voient investis d'une mission particulière, et se montrent, à cet égard, très satisfaits.

Cet enthousiasme est loin d'être partagé sur le terrain par les personnes ayant la charge d'encadrer ces nouveaux ADS, lesquelles estiment que la véritable formation s'opère sur le terrain.

#### ◆ Missions et tâches réservées aux ADS

Tout comme les policiers auxiliaires, les adjoints de sécurité sont perçus dans le département Ouest comme des " auxiliaires " de police, c'est-à-dire que leur mission est avant tout d'assister les titulaires. Ce sont les chefs de circonscription qui décident des missions qui seront confiées à l'adjoint de sécurité. Leur intérêt est évidemment de pouvoir disposer de personnel là où les besoins se font le plus ressentir. Pour cela, ils exploitent toutes les possibilités offertes par les textes, et en développent une interprétation très étendue. La plupart des missions confiées aux ADS dépassent largement le cadre de l'accueil et de l'ilotage. En règle générale, c'est le chef de poste qui décidera de la marge de manœuvre laissée à ses ADS et des tâches qu'ils devront accomplir.

D'une manière générale, il ne semble pas y avoir de différence essentielle de nature entre ce qui est accompli par les ADS et ce qui l'est par les gardiens de la paix. Les activités des uns et des autres sont les mêmes, la différence portant plus sur l'application de certains droits réservés que sur la nature même du travail. C'est dans les quartiers les plus difficiles que ce rapprochement est le plus visible.

Ce sont les conditions particulièrement pénibles d'exercice de la police dans ces zones sensibles qui

semblent pousser les titulaires et les ADS à mener les mêmes missions. Contrairement à d'autres villes, la police d'Amsterdam-zup est toujours exposée à l'incident, à la violence. Dès lors, fonctionnaires et ADS font corps et il faut employer toutes les personnes disponibles. La logique de groupe prime.

Ce qui explique qu'à Amsterdam-zup, le chef de circonscription a choisi les " meilleurs éléments " parmi les ADS disponibles, pour la plupart d'anciens policiers auxiliaires ayant donc déjà une expérience du métier. Une grande confiance leur est alors accordée. Mais, en aucun cas, un ADS ne peut agir seul. C'est une règle unanimement respectée. Dans les quartiers difficiles encore plus qu'ailleurs, l'encadrement est toujours présent. De même qu'un ADS ne peut prendre, seul, une initiative sans en référer d'abord à un titulaire.

Dans certains sites, comme à Amsterdam-zup, l'action des ADS est avant tout répressive, comme d'ailleurs celle des autres gardiens de la paix. Cet aspect du métier correspond du reste aux attentes et aux préférences des ADS, qui n'expriment que peu d'attrait pour le volet préventif de l'activité policière. L'îlotage, lorsqu'il consiste à faire du contact et établir des liens avec la population, n'est pas apprécié. L'accueil n'est pas non plus l'activité préférée.

Il est vrai que, dans les quartiers sensibles, le contact avec la population est difficile. Nombre de policiers se considèrent comme la bête noire de la cité, et ressentent le simple fait de porter la tenue comme stigmatisant dans cet environnement. Les ADS n'ont pas toujours plus de succès que les anciens pour établir le contact avec d'autres jeunes. Au contraire, ils semblent pâtir d'un double handicap : non seulement, ils portent la tenue, mais leur jeunesse ne leur attire aucun respect.

Dès lors, le concept de base même du dispositif emplois jeunes, qui veut intégrer des jeunes dans la police pour parler aux jeunes des quartiers, semble difficile à appliquer.

#### ◆ L'accueil dans les commissariats

Les premiers ADS ont essayé les plâtres et reçu de la part de leurs collègues titulaires un accueil plutôt froid dû apparemment pour l'essentiel à un manque d'informations quant à leur rôle et à leurs qualifications.

Beaucoup de titulaires ont ressenti l'arrivée des adjoints de sécurité comme une charge supplémentaire et considèrent qu'il s'agit là d'une opération politique. Presque tous résumant l'opération par la nécessité de mettre du " bleu dans la rue ".

Le fait que les ADS portent la même tenue que les gardiens de la paix a aussi été difficilement accepté. Certains gardiens de la paix ont le sentiment que les adjoints de sécurité ont usurpé un uniforme pour lequel ils ont, eux, passé un concours et suivi une année de formation.

Néanmoins, l'intégration se fait assez facilement dans les postes de police. Passée une première période de froid, les ADS lient connaissance avec leurs collègues. S'ils font preuve de bonne volonté, respectent les ordres de la hiérarchie, et ne rechignent pas à la tâche, ils finissent par avoir de bonnes relations avec les gardiens de la paix. Avec un certain paternalisme, ces derniers expliquent aux jeunes les ficelles du métier et donnent éventuellement quelques conseils pour le concours. Mais l'ADS doit savoir rester à sa place.

L'encadrement demeure le principal problème évoqué par les titulaires. Il n'y a pas suffisamment de titulaires disponibles pour encadrer les ADS. D'où des situations où des jeunes stagiaires encadrent des jeunes ADS. Or, dans la tradition policière, la formation sur le terrain des jeunes par les anciens est un élément primordial dans la transmission du savoir-faire policier. Les ADS deviennent donc un problème lorsqu'ils sont trop nombreux, car cette transmission ne peut plus être assurée.

### ◆ Perspectives professionnelles et aspirations des ADS

À l'Ouest, les instances départementales affichent clairement dans leurs discours leur volonté de suivre et d'aider les ADS dans leur avenir professionnel, que ce soit dans la police ou dans le secteur privé. Cependant, les préparations et les formations prodiguées concernent les seuls concours de la police nationale (gardien de la paix, adjoint ou secrétaire administratif) et concrètement, rien n'est organisé pour élargir les perspectives des ADS. Les ADS, quant à eux, lorsqu'on les interroge sur leurs aspirations professionnelles, affirment leur volonté de passer le concours de gardien et d'intégrer la police. Pour un certain nombre, la candidature à ce poste s'inscrit dans une stratégie professionnelle. C'est une étape vers le métier de gardien, un atout de plus pour passer le concours. Il s'agit surtout, pour ces jeunes, d'avoir un premier contact avec le monde policier. Pour ceux qui sont devenus ADS un peu par hasard, la vocation s'acquiert et se trouve confortée par l'expérience sur le terrain. Et les ADS ayant un faible bagage scolaire ne sont pas moins motivés que les autres pour devenir gardiens de la paix. Bien au contraire, ils ne semblent pas avoir conscience de la difficulté du concours.

## | Les ADS dans le département nord

Contrairement au département précédent, le département Nord ne semble pas touché par la pénurie de candidats. Les demandes sont nombreuses, et cela est sans doute lié à la situation de l'emploi dans cette région, où le taux de chômage dépasse souvent les 12 %. Les candidats d'origine étrangère, ou plutôt, en réalité, les candidats estampillés " d'origine maghrébine des quartiers sensibles " sont peu nombreux. Et parmi ceux-ci, on trouve plus de filles que de garçons (malgré des opérations de promotion " ciblées ", comme à Copenhague auprès des fils de harkis). Le problème de la création d'une police à l'image de sa population se pose ici avec une acuité particulière. La répartition géographique des candidatures n'est pas non plus uniforme. Ainsi, l'agglomération de Copenhague (préfecture du département) compte peu de candidats par rapport au reste du département, certainement parce que la situation de l'emploi y est moins mauvaise qu'ailleurs.

### ◆ Le rôle prépondérant du SGAP et des chefs de circonscription

Dans le département Nord, le recrutement est organisé par le Secrétariat Général à l'Administration de la police (SGAP), qui anime l'ensemble de la procédure.

Le SGAP affirme souhaiter un " recrutement normal ", qui ne soit ni trop sélectif ou ni ouvert. Conscient du caractère " social " de la procédure et soumis à la pression des objectifs chiffrés à réaliser, il s'impose une certaine ouverture, mais reste très pessimiste quant à l'avenir de ces jeunes recrues dans la police. Pour le SGAP, un recrutement plus sélectif aurait été souhaitable.

Dans les faits, malgré l'obligation rencontrée d'ouvrir plus largement la sélection, le SGAP opère un tri important. Pour recruter les cinquante ADS de la circonscription d'Helsinki, le correspondant local au recrutement affirme avoir fait parvenir au SGAP quatre cent vingt dossiers.

Le chef de la circonscription où sera éventuellement affecté le candidat est présent lors des commissions de sélection. Il dispose d'une voix prépondérante et d'un droit de veto, ce qui lui donne la possibilité de choisir parmi les candidats les futurs ADS qu'il accueillera dans son commissariat. Les ADS ne lui sont donc pas imposés. Le commissaire les connaît, il les a choisis, et cela peut représenter une certaine garantie pour les titulaires qui travailleront à leurs côtés. De plus, le chef de circonscription peut sélectionner les profils en fonction de ses besoins sur le terrain. Cette caractéristique du recrutement est issue de la volonté du Directeur départemental de la sécurité publique, qui a délégué

cette prérogative à ses chefs de district. Les ex-policiers auxiliaires (pa) sont particulièrement appréciés, leurs candidatures sont donc favorisées, et on les retrouve en nombre important aux postes d'ADS<sup>7</sup>.

Plus que le directeur départemental, ce sont donc les chefs de circonscription qui orientent et déterminent le recrutement. Avec le SGAP, ils constituent les deux acteurs essentiels du dispositif dans le département.

### ***Un recrutement de futurs gardiens de la paix***

Le fait même de ne pas souffrir de la pénurie de candidats permet aux chefs de circonscription de disposer d'une certaine marge de manœuvre quant à la sélection de leurs ADS. Les ADS sont considérés dans ce département comme de futurs gardiens de la paix. Dès lors, on les recrute en conséquence, c'est-à-dire selon ce que la commission pressent de leurs capacités à réussir le concours.

Dans la circonscription d'Helsinki, le commissaire central sélectionne ses ADS en fonction de leur niveau d'étude. Seuls sont recrutés ceux qui auraient des chances d'obtenir le concours de gardien de la paix<sup>8</sup>. Le poste d'ADS doit être le premier pas vers une intégration à long terme dans la police, et non un job transitoire ou un moyen de réinsertion. En agissant de cette manière, le chef de circonscription s'assure, d'une part, de conserver un certain niveau de recrutement qui lui garantisse la qualité des ADS, et d'autre part, d'éviter de se retrouver avec des ADS difficiles à gérer en fin de contrat.

À Oslo, les ADS sont aussi perçus comme de futurs gardiens de la paix. Leur volonté et leur capacité à réussir le concours conditionnent la manière dont ils s'intégreront au service. Pour les titulaires, qui investissent une bonne partie de leur temps à les former sur le terrain, un ADS n'est intéressant qu'en tant que futur gardien. C'est une sorte de marché entre l'ADS et son encadrement. Le titulaire et l'ADS ont une relation qui s'apparente à celle qu'entretiennent le maître et l'apprenti dans une corporation, relation très inégale, mais où les deux parties trouvent leur compte.

### ***La question ethnique***

Dans le département Nord, si quelques ADS sont effectivement originaires des quartiers sensibles, peu sont issus de l'immigration maghrébine (1 sur 50 à Helsinki, 3 sur 91 à Oslo). La question ethnique, lorsqu'elle est abordée, prend une dimension différente dans les deux circonscriptions.

Helsinki est une circonscription relativement calme, même si la situation présente quelques contrastes selon les quartiers. Dans cette circonscription, sur les cinquante ADS en poste, un seul (une femme) est d'origine maghrébine et issu du quartier le plus sensible d'Helsinki, Helsinki-zup. À un " multiculturalisme " policier, le commissaire central semble préférer l'intégration dans un moule unique, celui de la culture policière. Il ne s'agit pas de recruter des jeunes Maghrébins pour s'occuper des affaires concernant les jeunes Maghrébins.

Oslo est une circonscription beaucoup plus sensible. Auparavant dominée par une industrie aujourd'hui en perte de vitesse, le taux de chômage y est particulièrement élevé, et la communauté immigrée importante. La tentative d'instauration d'un îlotage préventif et proche de la population a fait long feu.

---

<sup>7</sup> À Oslo comme à Helsinki, ils représentent environ la moitié des ADS en poste.

<sup>8</sup> Sur les cinquante ADS employés à Helsinki, trente-cinq ont au moins le bac. Certains ont même un niveau licence ou maîtrise. Le commissaire central estime qu'environ 80% des ADS ont leurs chances d'obtenir le concours de gardien de la paix. Paradoxalement, si un niveau de diplôme élevé constitue un atout pour obtenir le concours, cela peut aussi poser problème dans le travail quotidien de l'ADS. En effet, alors que certaines circonscriptions peuvent se plaindre de la médiocrité de leurs ADS sur le plan culturel et scolaire, il peut être aussi difficile de devoir gérer des ADS " surdiplômés ". Il existe alors un décalage entre la nature des tâches qui leur sont demandées, et leurs aspirations.

Aujourd'hui, la police d'Oslo s'oriente résolument vers un îlotage répressif. Les relations entre la police et la population sont souvent conflictuelles, notamment avec les jeunes des quartiers les plus difficiles. Des deux côtés, préjugés et racisme sont monnaie courante. La haine à l'égard des institutions en général et de la police en particulier s'exprime du côté des jeunes par des insultes. Nombre de policiers, de leur côté, font l'amalgame entre "jeune issu de l'immigration" et délinquant. Ces policiers ne conçoivent pas d'accueillir dans leurs rangs des jeunes d'origine maghrébine issus des quartiers difficiles. Le commissaire central, qui participe au recrutement des ADS, est tenu de prendre en compte cette susceptibilité.

#### ◆ Sur le terrain : les missions confiées aux ADS

Une fois encore, le chef de service se trouve au centre du dispositif. Jouant un grand rôle dans le recrutement des ADS, il en joue un tout aussi important dans leur utilisation, puisque c'est de lui que dépend l'orientation du dispositif ADS au plan local.

Sur le terrain, il n'est donc pas étonnant que l'on retrouve des ADS dans une multitude de services, dont tous ne servent pas la police de proximité ou des activités de soutien. Néanmoins, la majeure partie d'entre eux se retrouve dans les patrouilles pédestres. En effet, les chefs de circonscription attribuent au dispositif des ADS une vertu majeure : la démultiplication des patrouilles. Lorsqu'il s'agit d'accroître la présence d'uniformes sur la voie publique, les ADS représentent un renfort inespéré.

À Oslo, les ADS sont d'abord testés temporairement dans un service, avant d'être définitivement affectés. Les premiers temps de l'ADS sont une période de transition où rien n'est établi de manière définitive, ni son poste, ni ses missions. Les ADS arrivent à point nommé pour participer au remaniement du système d'îlotage qui a lieu en ce moment à Oslo. Ils seront déployés sur toute la circonscription selon un schéma assez précis.

À Helsinki, la plupart des ADS sont employés à l'îlotage dans les différents bureaux de police de la circonscription. Néanmoins, certains ont aussi été affectés à la brigade de jour. Dans cette brigade, les missions sont variées : patrouilles, sécurisation, mais aussi extractions de détenus, contrôles d'identité. L'affectation de certains ADS en brigade permet de mieux ventiler les contingents d'ADS dans les différents services, et par conséquent d'éviter les problèmes d'encadrement. En revanche, les titulaires à l'îlotage ne se sont pas trouvés submergés par l'arrivée des ADS.

#### ***Formation continue et perspectives professionnelles des ADS***

À l'image du recrutement qui se trouve décentralisé, il n'y a pas de planification départementale concernant la formation continue des ADS et leur éventuelle préparation au concours de gardien de la paix. Les initiatives émanent des circonscriptions et dépendent, au niveau local, des volontés individuelles. À cet égard, Oslo et Helsinki offrent des situations contrastées.

À Helsinki, on investit beaucoup dans la formation continue des ADS. Cela est d'ailleurs cohérent avec la logique évoquée par le tuteur des ADS : le poste n'est qu'une bourse pour passer le concours. C'est le responsable de la formation à l'ulco<sup>9</sup> qui a pris en charge cette tâche, ainsi que les quinze jours réglementaires de formation sur site qui suivent la sortie d'école des ADS. La même personne s'occupe aussi de la formation des policiers municipaux et mène des actions ponctuelles auprès des agents locaux de médiation sociale.

À Oslo, où les ADS sont pourtant incités à passer le concours le plus vite possible, rien n'est réellement

---

<sup>9</sup> ulco : Unité qui au sein du commissariat est chargée de la formation continue du personnel et de la gestion des problèmes logistiques.

prévu, au niveau de la circonscription, pour les aider. Les ADS ayant le niveau d'étude requis peuvent recevoir la formation par correspondance de l'Institut national de formation de Clermont-Ferrand. Les autres sont dans une situation plus délicate, source de ressentiment.

## I Les ADS dans le département est

Dans le département Est, c'est le Directeur départemental de la sécurité publique qui a pris personnellement en charge le dossier et qui suit directement toutes les phases du dispositif (recrutement, affectation, formation, sortie), investissement personnel qui a donné une coloration tout à fait particulière à la mise en œuvre du dispositif.

Le SGAP, éloigné géographiquement, n'est pour ainsi dire pas impliqué dans le recrutement, pas plus que l'anpe qui se contente de signaler l'existence des postes d'emplois jeunes dans la police. N'ont pas été organisées non plus dans le département de campagnes de communication. Le recrutement des candidats se fait donc sans publicité ni démarche active particulières.

Dans le département Est, le dispositif ADS est mobilisé avant tout pour participer à l'insertion vers l'emploi de jeunes à la recherche d'un travail et plus globalement d'un avenir. Pour le Directeur départemental, recruter ces jeunes comme ADS, c'est avant tout leur offrir un premier tremplin vers un avenir professionnel, que celui-ci se situe dans ou en dehors de la police nationale.

Le profil des recrues est alors en parfaite adéquation avec cet objectif. Néanmoins, le recrutement des ADS est constamment en tension entre le respect des objectifs chiffrés, la réalité des candidatures et la logique d'intégration dans les unités que leur ont définis le directeur départemental et le commissaire central.

L'objectif d'insertion se heurte de plus à deux obstacles : premièrement, la difficulté des jeunes à entrer dans une logique de tremplin et leur tendance, une fois recrutés, à " se poser " ; deuxièmement, la réalité d'un marché du travail, certes relativement favorable, mais où la discrimination à la formation joue fortement. Si la direction départementale de la sécurité publique veut jouer la carte de l'insertion, c'est-à-dire, en clair, si elle mise sur la sortie du dispositif par l'emploi, elle est du coup obligée de recruter des candidats qu'il ne sera pas trop difficile de réintroduire sur le marché local de l'emploi.

### ◆ Un usage supplétif des adjoints de sécurité

Si dans le département Est, les acteurs du dispositif emplois jeunes et en l'occurrence, le directeur départemental de la sécurité publique, privilégient clairement son " utilité sociale ", il n'en demeure pas moins que les ADS, une fois embauchés, doivent être intégrés dans une organisation. Celle-ci est alors forcément remodelée.

À Budapest, l'arrivée des ADS a été concomitante à la signature du contrat local de sécurité. Les unités de voie publique du commissariat de Budapest ont été réorganisées en tenant compte de l'apport nouveau que constituaient les ADS. C'est ainsi que le nombre d'agents affectés à l'îlotage a été doublé, passant de dix-sept à trente-cinq et que le service de jour de voie publique qui ne comptait que douze titulaires a vu son effectif augmenter de douze ADS. Avec les ADS, à Budapest, c'est donc bien un objectif de proximité qui est visé mais une proximité qui doit concerner l'ensemble des effectifs de police et pas seulement une partie d'entre eux qui y seraient prédisposés du fait de caractéristiques personnelles particulières (jeunes, issus des quartiers sensibles, de couleur) et dont ce serait la

fonction " pure ".

C'est un usage supplétif qui est fait des ADS au sens où ils viennent compléter les effectifs existants de manière intégrée et non pas simplement sur le mode du renfort comme c'était le cas des policiers auxiliaires qui, du reste, étaient gérés globalement dans un groupe dans lequel les chefs d'unités pouvaient puiser autant que de besoin. Cette utilisation particulière des ADS tient à Budapest aux représentations qu'ont les gestionnaires opérationnels des vertus du dispositif. Si ceux-là ne misent guère sur la proximité illusoire des ADS vis-à-vis d'une jeunesse qu'il s'agirait de convaincre du visage humain de la police, ils prêtent par contre au dispositif des qualités qui permettent, grâce notamment à la durée du contrat, d'investir en formation et d'espérer ainsi une professionnalisation.

#### ◆ Un avenir incertain malgré des moyens mobilisés pour l'insertion des jeunes

L'attention particulière du Directeur départemental à la reconversion des ADS et à leur sortie du dispositif l'a naturellement incité à mettre en place un appareillage d'accompagnement et de formation assez original et dense. Sa démarche repose sur deux idées simples. Premièrement, il s'agit d'aider à intégrer la police nationale ceux qui en ont le niveau et les aptitudes. Dans ce dessein, il a déployé un dispositif de formation lourd. Deuxièmement, il faut accompagner les autres vers l'emploi, emploi qui se situera forcément en dehors de l'institution policière.

##### ***La formation initiale et continue***

Comme pour le recrutement, c'est l'échelon départemental qui a été privilégié. Chaque promotion d'ADS est accueillie à sa sortie des écoles pour quinze jours de stage à la direction départementale et y reçoit un complément de formation. Cette formation a été préparée à la demande du directeur, dès la mise en place du dispositif, par le bureau de la formation et est pilotée par un lieutenant qui est en fait l'encadrant des ADS. Cette structure a également permis d'organiser le tutorat des ADS.

Le Directeur départemental de la sécurité publique a mis en place une offre de formation continue fondée sur deux principes : permettre la remise à niveau des ADS les plus faibles du point de vue scolaire et aider ceux qui a priori en ont les capacités intellectuelles et physiques à se préparer le mieux possible au concours de gardien de la paix. Là encore, c'est le bureau de la formation qui a été mobilisé.

Malgré une forte implication des responsables de la formation et du directeur départemental, ce dispositif a cependant ses limites : la plus importante est la faible motivation des ADS à suivre des cours en plus du travail effectué dans les unités. C'est pourquoi, le directeur départemental a senti le besoin d'aller au-delà et s'efforce, par une série de démarches auprès de partenaires locaux, de trouver pour ses ADS des possibilités d'emploi.

##### ***À la recherche d'emplois***

Le Directeur départemental de la sécurité publique va mobiliser une bonne partie de son énergie à convaincre les employeurs locaux et notamment le plus gros d'entre eux, un constructeur automobile, d'embaucher ses ADS.

Mais le directeur départemental se heurte à deux limites essentielles. D'une part, sa volonté de les aider à préparer leur sortie du dispositif se confronte souvent aux perspectives professionnelles des ADS qui ont parfois du mal à envisager de poursuivre une carrière en dehors de la police nationale<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Du point de vue de l'insertion professionnelle, les jeunes adjoints de sécurité ne se distinguent guère de leurs collègues embauchés dans d'autres structures. À savoir que leurs stratégies d'insertion professionnelle ne sont pas strictement déterminées par la configuration stratégique de leur employeur. Voir à ce sujet Céreq, avril 2000.

D'autre part, le suivi au cas par cas de chacun des ADS, afin de lui trouver la situation la plus adaptée, demande un temps et un investissement élevés.

La presque totalité des ADS souhaite rester dans la police nationale à l'issue des cinq ans de leur contrat sans réellement envisager d'autre issue. La perspective la plus fréquemment évoquée est de se présenter et de réussir le concours de gardien de la paix. Et peu nombreux sont les ADS qui tirent un enseignement de leurs échecs, souvent à répétition, à cet examen. De ce point de vue, les filles ne se distinguent pas des garçons. Le passage dans la police nationale, loin de décourager des vocations exprimées notamment lors de l'entretien de recrutement, et que l'on pouvait croire conformistes ou convenues, les renforce. Et ce, quel que soit le niveau de scolarité qui ne rend pas plus lucide sur ses aptitudes (ou ses faibles chances) à réussir un concours difficile.

Seul l'âge fait entrevoir de façon un peu plus réaliste l'idée que, d'ici à la fin du contrat, une solution, une porte de sortie devra être trouvée. Pour les plus jeunes, au contraire, la durée du contrat semble jouer de manière inverse : l'échéance des cinq ans est lointaine<sup>11</sup> et ne les incite guère à se mobiliser pour sortir d'un dispositif dont ils souhaitent profiter au maximum.

### ◆ Impact des ADS sur l'institution police nationale : une adaptation mutuelle

La majorité des policiers porte un diagnostic plutôt favorable sur le recrutement des ADS. Ce qui se dégage de notre observation est avant tout une adaptation mutuelle des ADS et des titulaires. Les premiers découvrent une institution qu'ils connaissaient mal et à propos de laquelle certains ont beaucoup imaginé, voire fantasmé. Ils découvrent surtout une organisation de travail avec ses contraintes (horaires, hiérarchies), sa culture mais aussi un soutien, une écoute, bref ses avantages et ses inconvénients.

Les seconds découvrent des jeunes gens et des jeunes filles parfois assez différents des collègues même les plus jeunes qu'ils ont l'habitude de fréquenter. L'attitude n'est ni favorable ni hostile. Ils attendent que les ADS fassent leurs preuves sur le terrain et démontrent leurs capacités à rejoindre l'institution. Pour les titulaires qui les encadrent et qui patrouillent avec eux sur la voie publique, ce qui prime, avant tout, c'est le comportement de l'adjoint de sécurité en activité. Et si ces derniers vont parfois les obliger à porter un autre regard sur leur métier ou sur leurs pratiques, au bout du compte, celles-ci changent peu.

## I Les ADS dans le département sud

Dans le département Sud, il existe une volonté explicitement exprimée de faire du dispositif adjoints de sécurité le levier particulier d'une future " police de proximité ". Mais celle-ci se heurte à trois difficultés. Premièrement, les différents acteurs doivent pouvoir s'entendre sur le rôle particulier que ce dispositif peut avoir dans l'organisation et l'intervention d'une police plus efficace vis-à-vis de la population. Deuxièmement, ils doivent être en capacité d'appréhender techniquement les contours possibles des missions qui peuvent être confiées aux adjoints de sécurité. Enfin, la mise en œuvre du dispositif doit être pensée non seulement du point de vue de l'organisation policière, mais aussi du point de vue des perspectives d'emploi des jeunes ainsi mobilisés et donc des conditions de leur intégration dans l'institution police nationale.

---

<sup>11</sup> Cela représente pour les moins de vingt ans un quart de leur existence !

Le jury de sélection semble avoir plutôt privilégié des jeunes motivés et conformes, dans leur attitude comportementale, à l'idée qu'ils deviendraient plus tard de " véritables policiers ", que des jeunes ayant un certain " bagage culturel " ou un niveau de formation minimum, mais pour qui l'entrée dans la police n'était pas un véritable enjeu d'avenir.

Autre particularité, le Directeur départemental de la sécurité publique a clairement affirmé sa volonté de ne pas diluer la répartition des effectifs d'adjoints de sécurité sur l'ensemble des trois circonscriptions du département, mais bien de différencier les affectations en fonction des enjeux locaux et de privilégier Madrid qui concentre les trois quarts des effectifs<sup>12</sup>.

À Madrid, le dispositif ADS a été l'occasion de créer un service de proximité qui n'existait pas auparavant et dans lequel la moitié de l'effectif des ADS est aujourd'hui mobilisée notamment dans les deux secteurs les plus sensibles de la ville (le quartier de Bellevue et le centre-ville), l'autre moitié venant renforcer les services existants (brigades de roulement et brigade de nuit).

## ◆ Le contexte local de Madrid

### *L'organisation du dispositif*

Les ADS étaient une occasion inespérée de combler le manque criant de la police dans sa fonction d'ilotage et de proximité à l'égard de secteurs considérés comme particulièrement sensibles et pour lesquels la demande sociale et politique se faisait de plus en plus pressante. Localement, le commissariat n'assurait plus en effet depuis longtemps cette fonction de proximité sur le terrain.

La préoccupation première des responsables de Madrid fut donc de promouvoir la légitimité du dispositif au sein de l'organisation locale de la police. Ils tentèrent ainsi de séparer dans les esprits la question centrale et récurrente du manque d'effectifs de gardiens titulaires, que le dispositif risquait de compenser, de celle d'une utilisation plus " stratégique " des adjoints de sécurité en créant, à côté des services traditionnels, une offre nouvelle qui ne vienne pas interférer directement sur l'organisation générale.

L'organisation du dispositif a été en réalité très pragmatique. Notamment, aucune formation initiale, après leur passage en école de police, n'a été dispensée aux ADS affectés dans cette nouvelle unité. Pas plus, du reste, que n'a été mise en place de formation continue.

De surcroît, si dans un premier temps, l'arrivée des ADS a été l'occasion de développer une fonction de police de proximité qui n'existait pas sur la Ville, dans un deuxième temps, le dispositif a été utilisé comme une opportunité de renfort des services traditionnels de l'Unité de Voie Publique (UVP)<sup>13</sup>, brouillant le message d'un recrutement spécifique. Il y a bien deux logiques qui régissent l'emploi des ADS à Madrid : une logique d'offre nouvelle d'une police de proximité et une logique supplétive utilisant les ADS comme renfort dans une organisation existante.

### *Tracer les perspectives d'un service nouveau de police de proximité*

Les responsables locaux ont saisi l'opportunité du recrutement des adjoints de sécurité pour tenter

---

<sup>12</sup> Mais une fois les ADS affectés sur telle ou telle circonscription, la ddsp laisse l'entière autonomie aux chefs de circonscription pour organiser l'embauche des adjoints de sécurité dans ses propres services et ne donne aucune consigne concernant la place et le rôle du dispositif au regard de l'organisation générale des services.

<sup>13</sup> Environ la moitié des effectifs (9 sur 17) est aujourd'hui affectée à la police de proximité (6 dans le centre ville et 3 dans le quartier de Bellevue), le reste (8 sur 17) venant s'intégrer en renfort aux différentes brigades (roulement, jour et nuit) à raison d'un ADS pour chacune d'elles.

d'opérer une transformation dans l'institution policière. Le terrain nouveau de la proximité est ainsi l'occasion de changer l'image de la police aux yeux des citoyens par plus de rapprochement et moins de distance, grâce à une écoute diversifiée et moins ciblée de la population. La proximité est aussi l'occasion d'inscrire l'action policière dans une conception plus globale que la seule lutte contre la délinquance, celle de la gestion des risques d'insécurité où " prévention " et " répression " pourraient répondre de façon complémentaire à une stratégie de maintien de la cohésion sociale.

L'arrivée des adjoints de sécurité a été utilisée comme levier d'une politique contractuelle plus efficace et mieux partagée avec les partenaires locaux et a permis à la police nationale de négocier avec les collectivités locales une politique de tranquillité publique. Les ADS ont constitué un argument essentiel dans une refonte plus générale d'une politique de prévention au niveau local.

Pour mener à bien cette tâche, les responsables ont imaginé de créer une unité séparée organiquement des autres services de l'UVP en se réservant l'encadrement en direct des ADS. Ceci afin d'éviter la confrontation trop vive du futur service à la culture policière de base, empreinte, selon eux, de résistances au changement.

Les ADS, sur Bellevue comme dans le centre-ville, gardent une grande autonomie de fonctionnement dans les missions d'îlotage qui leur sont confiées<sup>14</sup>. De ce fait, il a été décidé dès le début de l'expérience de leur retirer leur arme pour éviter toute difficulté.

Cette mission d'îlotage ne recouvre pas tout à fait le même enjeu dans le quartier de Bellevue que dans le centre ville.

À Bellevue, la volonté fut, à l'origine, d'utiliser les ADS pour lier des rapports suffisamment étroits avec les jeunes afin d'atténuer les tensions qui les opposent au monde des adultes et aux institutions. Le choix a donc été d'affecter à ces postes des adjoints qui connaissaient ou avaient connu de près le quartier ou qui, par leur origine ethnique, étaient susceptibles d'être plus proches des jeunes de la cité. Choix rapidement remis en cause à la suite de deux expériences malheureuses tenant à la difficulté pour les adjoints concernés d'être des deux côtés de la barrière (jeune du quartier et policier) mais aussi à l'implication de l'un d'eux dans une mission de répression menée sur le quartier, qui lui valut le rejet radical des jeunes à son égard. Dans ce quartier, les ADS sont écartelés entre deux postures possibles : user de leur image de " policier " pour s'imposer, au risque de s'éloigner de la mission officielle qui leur est confiée (mission de prévention, de contact et de rapprochement avec la population et les jeunes tout particulièrement) ; à l'inverse, jouer de l'empathie avec le milieu, au risque de s'éloigner de la mission implicite qui est attendue d'eux par leurs collègues ou certains membres de la hiérarchie (mission de renseignements pour faciliter les missions de police judiciaire).

Au centre-ville, l'intention était de participer, grâce à la présence des ADS, à une fonction de réassurance de la population, en particulier des commerçants. Les difficultés rencontrées par les ADS s'avèrent plus liées à l'absence de pouvoirs attachés à leur statut qui ne les autorisent pas à verbaliser et les mettent bien souvent en porte-à-faux vis-à-vis des demandes de la population.

---

<sup>14</sup> Leurs tâches sont principalement de faire des rondes pédestres sur l'ensemble des secteurs du territoire qui leur est confié, de prendre contacts avec certaines personnes ressources pour mieux comprendre l'ambiance et les problèmes posés (commerçants, alms, autres professionnels du travail social ou de l'animation, associations d'habitants, etc.), de réaliser une veille technique en quelque sorte sur les dysfonctionnements (éclairage public, dégradations diverses, etc.), de repérer les anomalies (voitures dégradées, voiture volée, etc.), de faire respecter la loi sur l'espace public (stationnement gênant, port du casque pour les deux roues, nuisances sonores, etc.), et enfin de discuter avec la population et les jeunes en particulier et pouvoir ainsi relayer certaines de leurs demandes.

### ***Renforcer les services existants***

Du côté des services ordinaires, le dispositif est apparu clairement comme une opportunité de compenser un sous effectif général ressenti au niveau des services.

C'est l'unité de voie publique (UVP) qui a bénéficié exclusivement de l'apport du dispositif ADS. Les responsables locaux ont décidé récemment de faire tourner chaque année les ADS au sein des différents services (îlotage et UVP) et éviter ainsi qu'ils ne soient cantonnés à un profil fixe de missions.

Cette répartition des effectifs montre bien la volonté d'utiliser le dispositif comme renfort des services sans y projeter autre chose qu'une mission d'appui pour les titulaires en place.

#### ◆ L'avenir professionnel : tout faire pour intégrer le monde de la police

S'agissant des perspectives de sortie du dispositif, la préoccupation principale de la hiérarchie est de favoriser au mieux les conditions individuelles d'une préparation au concours de gardien de la paix. Faibles sont en réalité les interrogations à l'égard des jeunes qui pourraient se retrouver à la sortie sans débouchés.

Du côté des ADS, la confiance quant à un avenir professionnel dans la police nationale est fortement partagée par les recrues. Les échecs de certains d'entre eux au concours ne les découragent pas. Ceux-là ont bon espoir d'y arriver et pensent que le temps travaille pour eux, le discours des gardiens titulaires laissant entendre que la motivation est un atout décisif pour avoir le concours.

De même, l'approche diversifiée du métier de policier en commissariat constitue, dans les représentations des ADS, une plus value certaine quant à leur chance future de devenir gardien de la paix.

Cette représentation vient alors se heurter fortement à l'expérience d'une police de proximité qui reviendrait à une culture policière traditionnelle occultée durant plusieurs décennies<sup>15</sup>.

#### ◆ L'impact du dispositif sur l'institution : des effets à la marge

Dans la première année de mise en place, le dispositif ADS dont le recrutement fut entièrement mobilisé sur la police de proximité ne constitua pas un objet de dissension, voire de conflit majeur au sein de la circonscription. Il a pu même être perçu comme une plus value dès lors que sa fonction première était de combler les manques d'une police locale dont il était devenu primordial d'accroître la visibilité aux yeux de la population.

L'affectation des ADS de la deuxième vague de recrutement, en renfort des services de voie publique, a en revanche laissé planer l'incertitude sur leur rôle : support d'une politique spécifique, la police de proximité, ou renfort d'une police ordinaire ? Ce qui, du coup, a introduit la confusion, dans l'esprit de certains titulaires, au sujet de la place réelle qui leur serait à l'avenir réservée.

---

<sup>15</sup> Voir Monjardet, p.14-22, 1999.

## Des adaptations locales

L'analyse territoriale, à travers les monographies de services, permet, en décryptant les différentes situations locales dans lesquelles s'insèrent les adjoints de sécurité, de repérer des caractéristiques de la mise en œuvre des emplois jeunes de la police nationale dans ces quatre départements. Localement, c'est bien à un remodelage du dispositif national par les acteurs départementaux auquel on assiste. Chacun, en fonction à la fois de sa sensibilité personnelle, de l'analyse qu'il fait des forces et des faiblesses du dispositif, des besoins de sécurité qu'il perçoit ou pour lesquels il est sollicité, de sa propre vision de la mission de la police nationale (en termes de prestations de sécurité bien sûr mais aussi en matière de solidarité nationale à l'égard des jeunes), va réinterpréter, traduire le dispositif et le réorienter. Les différences relevées en matière de recrutement, d'offre et d'organisation de la formation, et de missions confiées aux ADS sont l'expression de types distincts d'instrumentation des adjoints de sécurité. Types d'instrumentation qui sont la traduction locale par le Directeur départemental de la sécurité publique ou par les chefs de circonscription, des directives nationales d'emplois des ADS. Directives lues au prisme de la politique de service (et des besoins de celui-ci) que ces derniers cherchent à mettre en œuvre. Comme dans d'autres secteurs de l'organisation du travail policier, l'autonomie des chefs de service est, dans ce domaine, très large.

Vient s'ajouter à ces choix, une contrainte externe sur laquelle les acteurs locaux ne peuvent guère peser. Quelles que soient les orientations de recrutement que souhaitent impulser les directeurs départementaux, celui-ci est souvent marqué par un nécessaire pragmatisme face aux ressources locales en matière de candidatures qui, avec le temps, ont tendance à se tarir. La configuration des marchés locaux de l'emploi est, dans ce domaine, assez prépondérante. Le nombre de candidats varie d'une commission à l'autre et va influencer directement sur le niveau des recrues sélectionnées par chaque jury. Il y aura donc de "bonnes saisons" et de plus mauvaises. Il est quasi impossible de respecter un niveau et des critères constants de recrutement.

### ◆ Les ADS, pivot de la création d'un service nouveau

Dans ce cas, les ADS sont le fondement de l'innovation. Ils sont utilisés, comme dans le département Sud, pour créer un service nouveau.

Les responsables souhaitent, avant tout, un recrutement adapté à cette fonction particulière des ADS. On mise notamment beaucoup sur leur origine ethnique et géographique.

Généralement recrutés pour travailler sur des secteurs géographiques précis, les ADS ont un rapport au territoire à la fois exclusif (ils ne patrouillent ou n'îlotent que sur un secteur déterminé) et partiel (ils n'ont guère accès dans leur activité au reste de la ville).

Le rapport au métier va logiquement se constituer autour de tâches spécifiques. Ils puiseront alors leurs ressources à la fois dans leurs qualités et caractéristiques personnelles et dans ce qu'ils comprennent que l'institution attend d'eux.

Le rapport à la population s'inscrit, par la création même du service, dans un registre qui se veut plus à l'écoute des difficultés des personnes et dans une perspective de résolution de problèmes ("problem solving"). Il s'agit, pour les adjoints de sécurité, d'être à l'écoute d'une demande sociale particulière et de valoriser les compétences, pour lesquelles ils ont été recrutés. C'est leur différence qui est mise en avant.

### ◆ Les ADS, appui au renforcement d'unités spécifiques

Dans ce deuxième cas de figure, le dispositif emplois jeunes est utilisé comme un sas vers l'emploi. L'embauche d'ADS constitue la contribution de la police nationale à la socialisation et à la professionnalisation des jeunes. L'institution police n'est alors pas le seul horizon professionnel des jeunes. Ce qui est important dans l'expérience acquise comme ADS, ce n'est pas tant l'expérience policière que l'expérience de travail. Avec l'idée cependant que le passage dans la police nationale va produire une socialisation particulière du fait même des caractéristiques de l'institution, socialisation qui apparaît comme un bonus à l'employabilité. Il s'agit d'aider et de donner leur chance à des jeunes qui autrement vont rester sur le bas-côté de la route de l'insertion professionnelle. Plus que le niveau scolaire, c'est la motivation et l'ébauche d'un projet professionnel qui sont évalués lors de la commission du recrutement ou, autrement dit, c'est la volonté de " s'en sortir " qui est jugée.

Pour l'institution, les retombées du dispositif sont assez résiduelles : il va s'agir d'utiliser temporairement, au mieux de leurs compétences et de leurs capacités, des jeunes dont beaucoup ne resteront pas dans la police et d'intégrer ceux qui en ont les capacités.

Les ADS sont alors le plus souvent le support d'une réorganisation du service et du renforcement d'unités spécialisées (département Est et Ouest). Les unités dans lesquelles ils sont affectés sont constituées en tenant compte des possibilités quantitatives ou qualitatives du déploiement qu'ils offrent. L'arrivée des ADS peut aussi être l'opportunité d'un redécoupage opérationnel du territoire de la circonscription.

En ce qui concerne le métier, il ne s'agit pas tant dans cette situation de valoriser des compétences et des qualités particulières que d'acquérir, par l'accomplissement de tâches finalement banalisées et qui se calquent sur celles des fonctionnaires titulaires, un savoir-faire policier qui renforcera alors la crédibilité du service et l'emploi même d'ADS. Si la perspective peut être de contribuer à transformer la police, ce n'est pas à travers des façons de faire différentes mais à travers la démonstration de l'intérêt, pour l'institution, d'utiliser cette main d'œuvre particulière pour accompagner le changement. Les compétences acquises sont mises directement au profit du service.

### ◆ Les ADS comme renfort banalisé

Dans ce dernier cas, les ADS s'inscrivent dans une organisation existante qu'ils ne bouleversent pas. C'est une utilisation banalisée qui est faite des adjoints de sécurité à l'exemple de celle que l'on a constatée avec les policiers- auxiliaires. Les ADS constituent essentiellement un renfort d'effectifs dans une période où ceux-ci marquent une réelle tendance à la baisse. Il va s'agir alors de faire en sorte que leur activité soit la plus ordinaire possible et la plus proche de celle des gardiens titulaires.

L'objectif est clairement de préparer au métier de gardien de la paix. Le métier d'ADS est vécu comme une phase nécessaire d'apprentissage de celui de gardien de la paix. Les tâches réalisées sont donc ressenties comme devant avant tout être formatrices, avec l'idée d'une montée en responsabilité progressive. Les qualités à mobiliser sont dès lors les mêmes que celles qui font le bon policier. Et c'est la similitude dans les pratiques de travail qui est défendue.

Les utilisateurs des ADS sont donc à la recherche de jeunes gens plutôt diplômés et susceptibles de réussir le concours de gardien de la paix. L'expérience en tant qu'ADS vaut alors formation pratique au métier et gage d'une plus grande chance de réussite au concours. En toute logique, leur passage dans la police est pour eux un plus qui les conditionne favorablement et leur donne des atouts supplémentaires pour devenir gardien de la paix. Pour l'institution, c'est un investissement dont a priori le retour sera positif : avoir été ADS, c'est être déjà passé par le filtre de l'institution et avoir acquis sur le tas une expérience policière qui sera utile pour la Police nationale.

## I Entre banalisation et spécialisation

Malgré ces adaptations locales, ce que nous révèlent les monographies départementales, c'est que la nature des fonctions des adjoints de sécurité ne revêt pas un caractère particulièrement novateur. Sur la voie publique, en îlotage ou en patrouille, à l'accueil, dans les unités spécialisées, la nature des activités des ADS est identique à celle des gardiens de la paix. Ce que l'on observe tout au plus est une segmentation des tâches entre ADS et titulaires : ces derniers se déchargeant sur les adjoints de tâches ou de missions qui leur prennent du temps et qui ne demandent pas de qualification particulière.

Les directives d'emploi définies dans la circulaire ou les principes d'affectation décidés par les gestionnaires locaux du dispositif sont donc, au bout du compte, assez peu déterminants quant aux orientations des activités des ADS sur la voie publique, tout au moins dans les départements que nous avons étudiés. Tout au plus, permettent-elles de définir des priorités d'emploi et d'intégration dans telle unité plutôt que telle autre mais, au sein de ces dernières, quelle que soit la proportion d'ADS, le travail de ces policiers que l'on veut différents est directement organisé par les gardiens et ne se distingue pas du leur.

### *Deux éléments d'explication à ce constat*

Premièrement, les caractéristiques personnelles des ADS (leur proximité socio-culturelle d'une jeunesse qu'il faut pacifier) ne sont pas systématiquement sollicitées. Le recrutement peut même, au contraire, nous l'avons vu, faire le choix inverse, d'un profil se rapprochant au plus près de celui des gardiens de la paix titulaires. Localement, la mise en œuvre d'une police de proximité grâce, entre autres, à l'utilisation différenciée de cet apport d'effectifs particuliers se heurte en effet à des difficultés organisationnelles et fonctionnelles (manque d'encadrants pour les ADS, faible formation, contraintes du recrutement, etc.) non négligeables.

Deuxièmement, les adjoints de sécurité eux-mêmes, pour tenter de réduire la distance entre les images contradictoires qui leur sont renvoyées, vont faire le choix du conformisme. En effet, du côté du public, et en particulier des populations dont ils sont censés être proches, il ne fait aucun doute que ces jeunes qui ont revêtu l'uniforme font désormais partie intégrante de la police nationale. En revanche, ils ne sont pas considérés, par l'institution qui les emploie, comme des policiers à part entière mais comme des individus qui ont encore pas mal de chemin à parcourir pour mériter et justifier leur intégration dans la police. Les ADS vont alors miser, non pas sur la spécificité de leur recrutement, la spécialisation de leur emploi ou la création de fonctions nouvelles, mais sur la plus grande conformité possible entre leur travail et celui des gardiens de la paix qu'ils cherchent à devenir.

Ce qui explique qu'en termes d'impact sur l'organisation, les effets du recrutement des ADS dans la police nationale ont, pour le moment, une lisibilité limitée. Néanmoins, l'arrivée des adjoints de sécurité a eu pour conséquence, dans certaines circonscriptions, de rajeunir les effectifs, de les féminiser, voire de les "colorer". On peut penser que ce renouvellement ne demeurera pas totalement sans effets sur les représentations qu'ont les policiers de la jeunesse en général. Par ailleurs, par leur jeunesse, leur naïveté, leur manque de formation, les ADS obligent les titulaires avec lesquels ils patrouillent à réfléchir à leur propre façon de travailler, à revenir sur leurs modes opératoires. Même si la réflexion sur la pratique professionnelle se limite, le plus souvent, à la situation d'interaction entre ADS et gardiens de la paix, et à des relations interpersonnelles, c'est sans doute en termes de réflexion individuelle sur la vision du métier de gardien de la paix que les ADS ont le plus d'effets. ■

## Bibliographie

---

- Céreq, 2000, " Place des jeunes et choix d'organisation dans la construction des nouveaux services ", Céreq Bref, n° 163, avril.
- Gorgeon (C.), Estèbe (P.), Léon (H.), 2000, " De la prévention sociale à la tranquillité publique : glissement sémantique et renouveau de l'action publique ", Les cahiers de la sécurité intérieure, n° 39, p. 223-241.
- Lascoumes (P.), 1996, " Rendre gouvernable : de la " traduction " au " transcodage ". L'analyse des processus de changement dans les réseaux d'action publique ", in La gouvernabilité, curap, puf, Paris, p. 325-338.
- Monjardet (D.), 1999, " Réinventer la police urbaine. Le travail policier à la question dans les quartiers ", in Les Annales de la recherche urbaine, n° 83-84, p.14-22.