

Extrait de :



Centre de ressources
Villes-Ecole-Intégration

TRAVAILLER EN QUARTIERS SENSIBLES

N° 124 – Mars 2001

LES EMPLOIS-JEUNES DANS LA POLICE NATIONALE : A LA RECHERCHE DU CONFORMISME

Catherine GORGEON

Mis en place pour répondre à des enjeux multiples, les adjoints de sécurité remplissent des missions hétérogènes, le plus souvent comme palliatifs du déficit actuel des effectifs.

De par leur recrutement, par les tâches qui leur sont affectées comme par leurs perspectives de sortie, ils restent dans la proximité de l'institution. Et ont donc peu d'impact sur sa transformation.

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.

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

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.

Une enquête réalisée en février 1999 auprès de l'ensemble de la dixième promotion d'élèves ADS¹ ainsi que l'analyse, entre avril et novembre 1999, de la mise en œuvre du dispositif « Nouveaux services emplois-jeunes » dans six circonscriptions de sécurité publique² permettent d'apporter quelques éléments sur la manière dont sont traités les deux premiers enjeux.

¹ Près de 700 jeunes garçons et filles ayant réussi le concours d'adjoint de sécurité ont intégré le 22 février 1999 les différentes écoles de police pour y être formés pendant six semaines. Ils formaient la dixième promotion d'externes (i.e. ne comportant aucun policier auxiliaire). Un questionnaire leur a été administré avec le concours bienveillant des établissements de formation initiale le deuxième ou le troisième jour de leur scolarité. Ce sont au total 655 questionnaires exploitables qui ont été recueillis et que nous avons analysés. Cette enquête a été complétée par la suite par des entretiens plus longs avec une quarantaine de ces jeunes : ils avaient à ce moment-là passé huit mois sur le terrain.

² Cette deuxième enquête, réalisée entre avril et novembre 1999 dans six circonscriptions de sécurité publique, 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. Ces six circonscriptions sont situées dans quatre départements différents. 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 nous ont été désignés par la Direction centrale de la sécurité publique.

LES ADJOINTS DE SECURITE : CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES, MOTIVATIONS ET ATTENTES PROFESSIONNELLES

▪ Caractéristiques sociodémographiques

Parmi les 655 ADS interrogés, on compte exactement 300 femmes et 355 hommes, soit des proportions respectives de 46 % et 54 %. La classe d'âge la plus représentée est celle des 24-26 ans (la moyenne d'âge de la dixième promotion est de 23,5 ans ; celle des ADS en exercice au 1er décembre 1998 est de 22,7 ans) qui représentent 38 % de l'échantillon. D'une manière générale, les femmes sont légèrement plus jeunes.

Directement liés à l'âge sont le statut civil des ADS et leur mode de cohabitation. Plus de la moitié (51 %) vit en famille (chez les parents ou d'autres membres de la famille), un cinquième vit en couple (21 %), mais cette proportion augmente continûment et passe de 9 % à 30 % au fur et à mesure que s'élèvent les classes d'âges. Et inversement, la proportion de jeunes habitant en familles diminue pour les plus âgés.

▪ Niveau d'études

46 % des futurs ADS ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat, 36 % ont un niveau BAC et 17 % un niveau supérieur au baccalauréat. Les filles se différencient nettement des garçons dans les niveaux extrêmes : elles sont près d'une fois et demie plus nombreuses à avoir un niveau d'études supérieur au baccalauréat et, à l'inverse, alors que la majorité des garçons (53 %) a un niveau qui correspond à un CAP-BEP, les filles ne sont que 39 %.

On note une évolution dans le recrutement. Ainsi, la DARES indique que, au 30 septembre 1998, « la moitié des jeunes recrutés par la Police nationale ont un niveau d'études équivalent au bac et près de trois jeunes sur dix ont une formation de niveau équivalent au CAP ou au BEP »³. Ils ne sont plus que 38 % parmi les ADS recrutés en janvier 1999 (neuvième promotion) et 36 % parmi ceux recrutés en février 1999 (dixième promotion), alors que près de un sur deux a un niveau inférieur au baccalauréat. À cette évolution, deux explications possibles : ou bien la police a fait le plein de candidats « diplômés » et les candidatures qui se présentent actuellement sont le fait de jeunes ayant un niveau de formation moindre. Ou bien ces chiffres sont le résultat d'une réorientation effective du recrutement dans le sens souhaité par le ministère de l'Intérieur : un recrutement plus « social » et plus conforme à la sociographie des quartiers défavorisés dans lesquels les directions départementales de la sécurité publique sont incitées à recruter.

▪ Activités antérieures

En proportion quasi équivalente, les ADS avant leur entrée à l'école de police étaient demandeurs d'emploi (42 %) ou détenteurs d'un emploi (39 %). 10 % sortent du système scolaire. À noter, du reste, que cette proportion de demandeurs d'emploi est la plus faible si on la compare avec celles des autres emplois-jeunes (respectivement 65 % pour ceux embauchés dans l'éducation nationale, 72 % dans les collectivités territoriales, 79 % dans les établissements publics et 72 % dans les associations). À ce décalage, une explication possible. L'intérêt supposé de la fonction (et pour certains, du métier) d'ADS, voire la perspective de demeurer, à l'issue du contrat, dans la Police nationale seraient suffisamment attractifs pour inciter des jeunes détenteurs d'un emploi stable à passer le concours et à intégrer l'administration de la police. Autrement dit, la perspective du métier l'emporterait

³ In Le Programme « Nouveaux services emplois-jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998, collection « Documents d'études », DARES, novembre 1998.

par rapport à l'intérêt de l'emploi. Ce qui est encore vrai pour les emplois-jeunes de l'éducation nationale, mais beaucoup moins pour les autres. Sans doute se combinent à la fois des effets dus à l'attraction pour le métier et ses fonctions et des effets de lisibilité et d'identification des différents emplois-jeunes. À savoir qu'il est plus facile pour un jeune d'identifier les missions d'un ADS ou d'un aide-éducateur, et donc de se projeter tout à la fois dans ce type d'emploi et dans les institutions qui les créent parfaitement identifiées par les jeunes. Les fonctions proposées par les collectivités locales, les établissements publics (sauf peut-être à l'exception de la Poste) ou les associations sont, sans doute, en termes de fonctions comme de perspectives futures, beaucoup plus floues et perdent du coup en attractivité.

Si l'on regarde maintenant l'expérience professionnelle antérieure, on note que seuls 8 % des ADS n'ont eu aucune expérience professionnelle. Pour près d'un cinquième, celle-ci a été ponctuelle et discontinuée dans le temps, pour un quart, elle a été courte (moins de six mois) mais stable, et, pour près de la moitié, elle a été longue et stable. Et, c'est logique : plus on avance en âge, plus l'expérience de travail est longue et stable.

On peut interpréter ces chiffres de la même manière que les précédents, c'est-à-dire comme une motivation particulière au regard du métier et non comme un attrait du contrat ou du statut d'emploi-jeune. Cette interprétation se confirme au vu de plusieurs autres chiffres. Premièrement, la proportion de jeunes indiquant avoir accepté leur emploi-jeune parce qu'ils n'avaient pas d'autre proposition d'emploi est plus faible parmi ceux qui ont été embauchés dans la Police nationale : 12 %, contre 31 % dans l'éducation nationale et 27 % chez les autres employeurs (chiffres DARES). Et logiquement, à l'inverse, ils sont plus nombreux dans la police à espérer être intégrés à l'issue du contrat (62 %, contre respectivement 16 % pour l'éducation nationale et 44 % chez les autres employeurs).

▪ Origines géographiques

Un peu plus d'un tiers des ADS (35 %) est originaire de la région parisienne et les deux tiers viennent de province. Parmi ces derniers, 32 % sont originaires d'une grande ville, 47 % d'une ville petite ou moyenne et 21 % de la campagne. En ce qui concerne les quartiers d'habitation, plus d'un tiers habite dans un quartier ou une cité HLM, un quart réside en centre-ville et près de 40 % indiquent n'habiter ni dans l'un ni dans l'autre. Sur ce critère, la différence est nette entre franciliens et provinciaux, puisque les proportions se croisent. Les ADS résidant dans la région parisienne sont près de la moitié à habiter dans un quartier ou une cité HLM. À l'inverse, les provinciaux habitent majoritairement des quartiers intermédiaires.

▪ Information sur le recrutement

La moitié (50 %) des ADS a eu connaissance de l'existence du concours par relations personnelles : quatre fois sur cinq ces relations sont policières. Puis viennent en deuxième position comme source d'information les médias (15 %), suivi de près par l'ANPE. En province, les sources policières priment (43 %, contre 33 % en région parisienne) et la différence se reporte quasi exclusivement sur l'affichage : 14 % en Île-de-France contre 6 % en province⁴. Les relations personnelles priment sur les autres vecteurs d'information ou démarches⁵ encore plus pour les garçons que pour les filles : 56 % des garçons ont eu connaissance du concours

⁴ L'enquête de la SOFRES réalisée pour le compte de la DARES auprès d'un échantillon d'emplois-jeunes met en avant la place prépondérante des médias dans l'information des jeunes recrutés par l'éducation nationale : ce sont trois quarts des aides-éducateurs qui ont été informés du programme par les médias. Ce rôle est également prépondérant (environ 60 %) dans l'information des jeunes recrutés par les autres employeurs. Ce qui n'est pas le cas dans la Police nationale où un tiers seulement disent avoir été informés par les médias.

⁵ Comme pour les gardiens de la paix.

par des relations personnelles (dont 43 % de policiers et 12 % de non-policiers), contre 45 % chez les filles (respectivement 36 % de policiers contre 8 % de non-policiers).

D'une manière générale, la proximité policière des ADS est forte : trois quarts de la promotion déclarent connaître des policiers (49 %), des gendarmes (7 %) ou les deux (19 %). Elle se renforce encore pour les provinciaux. De plus, la quasi-totalité d'entre eux (95 %) affirment avoir cherché à avoir des informations sur le métier d'ADS. Bien que la nature des démarches ne soit pas précisée, ce chiffre témoigne d'une forte accessibilité pour ces jeunes au monde policier.

Du reste, en novembre 1998, la DARES faisait déjà remarquer que « pour beaucoup de jeunes recrutés par la Police nationale, entrer dans la police était un objectif qui excluait d'autres démarches (41 %) » et que « ce sont également les plus nombreux à mettre en avant le goût de leur travail pour expliquer leur choix »⁶.

▪ Motivations

Il apparaît acquis que les recrues n'ont pas choisi un emploi-jeune dans la Police nationale comme dans n'importe quelle autre administration, établissement public ou association. Quels sont alors les mobiles de ce choix ? Ce sont 7 % des ADS qui indiquent des mobiles que l'on peut qualifier d'« utilitaires », c'est-à-dire liés aux propriétés du contrat (avoir un emploi, en attendant de trouver autre chose). Le deuxième groupe indique des motivations qui réfèrent aux caractéristiques du métier (être utile et contribuer à l'ordre public) : ce sont 15 % des ADS qui y souscrivent. Enfin, la réponse de loin majoritaire (« faire carrière dans la police »), puisqu'elle concentre 78 % des réponses, soit près de quatre cinquièmes des recrues (509), peut recouvrir une double signification. Il peut s'agir d'une vraie motivation pour le métier de policier. Postuler pour un emploi d'ADS entre alors dans une stratégie qui vise à se préparer au mieux, à passer puis à réussir le concours de gardien de la paix. Être ADS, ce peut être aussi une solution de repli pour des jeunes qui souhaitent faire carrière dans la police, mais qui savent ou sentent que, pour le moment, ils n'en ont ni les compétences (en termes de niveau de connaissances requis) ni la maturité. Plutôt que d'échouer au concours de gardien de la paix, ils réajustent leurs visées et postulent à un emploi qu'ils jugent plus à leur portée. Expérience dont ils espèrent tirer profit. Mais, étant moins assurés dans leur choix, celui-ci peut très bien faire l'objet de réajustements futurs. Ce qui ne retire rien à l'intensité de leur motivation à entrer dans la police. Simplement, cet horizon est sans doute pour eux plus flou et plus lointain. Ce que l'on peut résumer par les deux positions ci-après : être ADS à défaut d'être policier ou être ADS en vue de devenir gardien de la paix ?

Ainsi, la différence de motivation dans le choix de l'emploi d'ADS ne semble, a priori, pas jouer de façon claire sur la perspective professionnelle des ADS. Sans doute que, à leur entrée à l'école, la majorité des ADS se pose encore beaucoup de questions à la fois sur le métier de policier, sur les possibilités réelles qui leur seront offertes par l'administration pour intégrer la Police nationale⁷ aussi bien que sur leurs propres capacités et compétences pour réussir le concours de gardien de la paix.

▪ Les attentes professionnelles

Nous l'avons déjà mentionné concernant les motivations, les ADS font preuve d'une volonté unanimement partagée (97 %) de poursuivre une carrière professionnelle dans la Police nationale. Volonté qui se traduit dans le souhait de passer le concours de gardien de la paix : 54 % envisagent cette échéance le plus vite possible et 38 % avant la fin de leur contrat de cinq ans.

Plus le niveau d'études augmente, plus la proportion de recrues qui souhaitent passer le concours de gardien le plus vite possible augmente. Néanmoins, les moins diplômés ne

⁶ Cf. Dares, op. cit.

⁷ Au moment où ces futurs ADS ont été interrogés, il n'était pas encore question de concours spécifique.

désespèrent pas de passer le concours avant la fin de leur contrat et ils sont plus nombreux que les détenteurs du baccalauréat à le vouloir.

Si l'intégration dans la Police nationale n'est pas possible, quelle autre voie professionnelle envisagent-ils ? La question leur a été posée. Plus de quatre ADS sur cinq (82 %) font le choix d'un autre emploi dans les métiers de la sécurité ou de la prévention. Des différences assez notables se font jour entre les garçons et les filles. Globalement, les filles apparaissent un peu plus assurées dans leur choix d'un emploi dans ce domaine et privilégient pour y accéder les concours administratifs.

En matière de souhait d'affectation, près des deux tiers des ADS (62 %) désirent travailler dans leur ville d'origine et les filles plus que les garçons (67 % contre 58 %), 37 % préféreraient au contraire être affectés dans une autre ville. Sur cette question, l'origine géographique fait la différence : en effet, les proportions des réponses s'inversent entre franciliens et provinciaux. Si les provinciaux sont les trois quarts à souhaiter une affectation dans leur ville d'origine, les franciliens ne sont que 40 % à le désirer.

▪ L'image du métier

Plus de quatre recrues sur cinq ont une image plutôt positive du rôle de l'ADS, puisque près de la moitié (47 %) considère que l'ADS est l'adjoint du gardien de la paix et que 39 % estiment que c'est « un nouveau type de policier ». Tout aussi positifs, les ADS sont 35 % à penser qu'ils vont montrer une autre image de la police et 21 % qu'ils vont rajeunir la population policière, même si une majorité relative (41 %) pense que leur arrivée dans la Police nationale va surtout permettre de combler le manque d'effectifs.

Même optimisme à la question sur la présentation de soi : les recrues sont majoritaires (55 %) à affirmer que, si on leur demande quel est leur futur métier, elles répondront « ADS ». Plus d'un tiers optent pour le qualificatif de policier. Et seulement 2 % se définissent comme employé-jeune.

« Être ADS, est-ce faire un emploi-jeune comme un autre ? » La quasi-totalité, 91 %, ne le pense pas et les variations sont faibles entre grandes catégories : les garçons sont 90 % à le penser, les filles 92 %, les enfants de policiers ne se distinguent pas non plus vraiment des autres.

• Les tâches et les missions des ADS

À la question « quelle est la première mission des ADS ? », les ADS se répartissent de façon presque équivalente sur l'ensemble des réponses proposées : 34 % estiment que leur mission première sera de faire respecter la loi, 24 % pensent qu'il leur faudra protéger les institutions républicaines, 23 % secourir les personnes en danger et 19 % lutter contre les délinquants. Visiblement, les enfants de policier sont mieux informés que, en tant qu'ADS, leur mission première ne sera certainement pas de lutter contre les délinquants, mais, par contre, qu'intégrant cette institution qu'est la Police nationale, ils auront à faire respecter la loi.

La majorité (55 %) n'indique pas de préférence sur le type de quartier dans lesquels ils aimeraient travailler, un tiers opte pour des quartiers de centre-ville et 13 % souhaitent exercer leurs missions dans des quartiers dits « sensibles ». Et, sur cette question, les filles ne se différencient pas des garçons, pas plus que les franciliens des provinciaux.

En ce qui concerne les missions proprement dites, plus de la moitié des ADS (57 %) est attirée par la patrouille et la surveillance, un quart par le dialogue avec la population et les 20 % restants se répartissent également sur l'ilotage et l'accueil. Mais cette fois, les filles et les garçons ne privilégient pas les mêmes tâches. Si le dialogue avec les populations et l'ilotage attirent la même proportion de garçons que de filles, la différence est sensible en ce qui concerne l'accueil, rejeté par la quasi-totalité des garçons qui préfèrent de loin la mission de surveillance et la patrouille.

Mais les futurs ADS ne seront pas attirés par les mêmes missions selon l'image qu'ils se font des ADS, des effets supposés de leur arrivée dans la Police nationale et de ce qu'ils pensent être leur mission première. On est d'autant plus attiré par la patrouille et la surveillance que l'on considère que la mission première de l'ADS est de lutter contre les délinquants, que l'on

estime que l'ADS est la vitrine de la police et qu'ils vont avant tout combler le manque d'effectifs. On est plutôt attiré par l'îlotage si l'on pense que la mission première de l'ADS est la protection des institutions républicaines et si l'on se considère comme l'adjoint du gardien de la paix. Et l'accueil attire en priorité des recrues pour qui la mission première des ADS est de faire respecter la loi, mais qui ne se voient que comme simple exécutant et qui pensent qu'ils vont rajeunir la population.

Ces réponses sont sans doute aussi le signe que les futurs ADS ont bien en tête que leurs missions essentielles seront d'être au contact de la population, que ce soit en faisant de l'îlotage, de l'accueil, de la patrouille et de la surveillance ou en dialoguant avec les habitants. Et de ce point de vue, il est logique que plus de la moitié d'entre eux mettent en avant comme compétences requises des qualités relationnelles.

- Les attributs du métier

L'idée de porter un uniforme attire près des deux tiers des ADS et les filles encore plus que les garçons (67 % contre 58 %), alors même que cet attribut du métier laissait indifférent la moitié quasiment (49 %) des élèves gardiens de la paix.

Dans le même sens, le port de l'arme rassure les quatre cinquièmes, des recrues : seulement 12 % d'entre elles ont peur à l'idée d'être sur la voie publique avec une arme de service ; mais cette fois-ci, la différenciation entre les garçons et les filles joue en sens inverse : les filles sont d'une part un peu plus craintives que les garçons à l'égard du port de l'arme et, par ailleurs, 9 % d'entre elles ne se sont pas prononcées sur cette question.

- La police

- Les missions

À la réponse à la question de savoir si « la police doit d'abord rassurer les honnêtes gens ou faire peur aux délinquants ? », les trois quarts des ADS optent pour la première réponse.

À la question de savoir si « dans un quartier difficile, il faut que la police se fasse discrète ou [...] il faut multiplier les patrouilles ? », les ADS se positionnent, tout comme le faisaient les élèves gardiens de la paix, en faveur de la multiplication des patrouilles.

Dans le même sens, mais dans des proportions moindres (équivalentes à celles des élèves gardiens de la paix), les ADS sont près de sept sur dix à ne pas être d'accord avec l'imputation à la police d'une agressivité envers certaines personnes.

L'agressivité des policiers est d'autant plus ressentie que l'on habite un quartier ou une cité HLM et la région parisienne. Et, à chaque fois, la différence entre les filles et les garçons se renforce.

- La délinquance et les délinquants

Comme leurs homologues élèves gardiens de la paix, les élèves ADS attribuent en premier lieu les causes de la délinquance à des phénomènes sociaux « anonymes » (crise économique et sociale et crise des institutions). Mais, alors que les élèves gardiens de la paix n'étaient que 11 % à attribuer les causes de la délinquance à la démission des parents, les ADS sont quatre fois plus nombreux.

De la même façon, les ADS sont quasiment trois fois plus nombreux à penser que la police doit être vigilante vis-à-vis des jeunes, catégorie qui arrive en tête des réponses.

- L'image de la police

Les ADS entrent dans une institution dont ils pensent en majorité que l'opinion du public à son sujet est plutôt négative. Contrairement à ce à quoi on aurait pu s'attendre, les recrues résidant dans des quartiers ou cités HLM et celles originaires de ville moyenne ou petite ou de la campagne sont plus nombreuses à penser que, somme toute, l'opinion du public est plutôt favorable.

En ce qui concerne l'amélioration de l'image de la police ces dernières années, une majorité relative (41 %) d'ADS pense que celle-ci s'est plutôt dégradée, plus d'un tiers qu'elle s'est au contraire améliorée et un peu moins d'un cinquième qu'elle n'a pas changé. Le lien est

direct entre l'idée que se font les ADS de l'évolution de l'image de la police ces dernières années et le jugement qu'ils portent sur leur apport au sein de la police : lorsque l'on estime que les ADS viennent essentiellement combler le manque d'effectifs, la propension est plus grande à trouver que l'image s'est plutôt dégradée. Encore une fois, ce n'est pas parmi les ADS provenant des quartiers ou cités HLM que les opinions sont les plus défavorables.

QUEL EMPLOI POUR LES ADS : ENTRE BANALISATION ET SPECIALISATION

Une fois leur scolarité achevée, les adjoints de sécurité ont été affectés dans différentes circonscriptions de police, généralement dans leur commune de résidence ou à proximité. Une fois sur le terrain, que font-ils ?

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 caractéristiques personnelles des ADS (leur proximité socioculturelle d'une jeunesse qu'il faut pacifier) ne sont pas non plus systématiquement sollicitées. Le recrutement peut même au contraire faire le choix inverse d'un profil se rapprochant au plus près de celui des gardiens de la paix titulaires. Ce qui fait la différence entre les départements ou les circonscriptions, c'est en réalité le registre d'utilisation des ADS. Les circonscriptions mobilisent cette nouvelle main-d'œuvre dans différents buts.

▪ Le renfort du service ordinaire

Dans cette optique, les ADS sont utilisés comme une aubaine et permettent de renforcer des unités affaiblies par le manque chronique d'effectifs de titulaires. C'est une utilisation banalisée qui est faite des adjoints de sécurité, facilitée par un recrutement de jeunes gens diplômés sur lesquels on fait le pari qu'ils rejoindront bientôt la Police nationale. Les ADS sont affectés indifféremment dans l'ensemble des unités, c'est le besoin en effectifs qui détermine leur poste. Cette définition de la fonction d'ADS permet de décaler la question de la pérennisation de ces nouveaux emplois. Les adjoints de sécurité sont, dès leur recrutement, considérés comme futurs gardiens de la paix et se trouvent dans une logique d'apprentissage du métier de policier.

Une variante est possible, celle du renfort limité sur les postes considérés par certains policiers comme les plus dévalorisés de la Police nationale, c'est-à-dire l'îlotage et l'accueil, conformément aux textes. Cette logique, que l'on pourrait appeler « par défaut », est liée encore une fois au choix de recrutement. Un recrutement plus large, plus social et plus ethnique ne permet pas une utilisation aussi étendue que dans le premier cas, la prise de risque serait trop importante. Les utilisateurs des ADS fixent alors leur emploi aux seuls postes prévus par la circulaire. Néanmoins, nous sommes bien dans le même esprit : les ADS viennent renforcer un service ordinaire et ne modifient pas l'organisation du service.

Mais, du fait de ce recrutement plus diversifié, la question des compétences professionnelles que l'institution est prête à reconnaître aux ADS ne peut être complètement occultée. Simplement, celle-ci ne se pose pas dans la même perspective ni dans la même temporalité que précédemment. Du fait d'une plus grande incertitude quant à leur avenir dans la Police nationale, les utilisateurs des ADS s'efforcent de maximiser l'investissement sur le temps du contrat (cinq années) et de faire des recrues les meilleurs ADS possibles. Les adjoints de sécurité sont placés dans une logique d'apprentissage du métier d'ADS.

▪ Le développement d'une prestation considérée comme stratégique

Là encore, deux variantes sont possibles, mais, pour chacune, le raisonnement est le même. Les ADS vont aider à la mise en place d'une nouvelle organisation rendue nécessaire au regard du diagnostic posé en termes de délinquance et d'insécurité et du rôle que veulent jouer localement les services de police vis-à-vis des partenaires locaux. C'est un usage plus politique que technique qui est fait des adjoints de sécurité. Dans ce même registre, les choix opérationnels peuvent être ensuite différents.

Certains responsables policiers ont développé des services existants qui, sans l'apport des ADS, n'auraient pu se réactiver. C'est bien grâce aux ADS que ces unités fonctionnent, et ceux-ci sont intégrés à une politique de service.

Ailleurs, le choix de la spécialisation est plus net. Les ADS ont permis la constitution d'un nouveau service indépendant des services ordinaires. L'arrivée des adjoints de sécurité permet d'expérimenter la création de nouvelles fonctions policières. Ce sont alors, et c'est le seul cas, les caractéristiques personnelles et comportementales des ADS qui sont sollicitées (appartenance géographique, sociale et ethnique notamment) et qui sont un critère d'embauche et d'efficacité dans les fonctions qui leur sont dévolues. La logique de professionnalisation est celle de la création d'un nouveau type de policier.

L'IMPACT SUR L'ORGANISATION : UNE LISIBILITE LIMITEE

Les conditions d'emploi des ADS dans les services de police expliquent pour l'essentiel la limite des effets de l'arrivée des ADS dans la Police nationale. La plupart des ADS, même lorsqu'ils contribuent à la réorganisation d'un service ou à une réorganisation des missions, sont employés classiquement au regard des tâches qu'ils accomplissent. En termes de fonctions comme de pratiques professionnelles, l'arrivée des ADS ne modifie rien. Sur la voie publique, à l'accueil, leurs pratiques et leurs attitudes se calquent sur celles des titulaires qui de toute façon définissent et cadrent leur action. Il n'y a guère que dans un des départements observés qu'a été tentée une utilisation spécifique des ADS faisant appel aux caractéristiques personnelles des recrues. Mais l'instrumentation de caractéristiques socioculturelles pour développer une autre forme de police et surtout pour créer un autre type de relation entre la police et une partie de la population (les jeunes du quartier difficile, d'un côté, les habitants du centre-ville de l'autre) montre assez peu d'efficacité et pose par ailleurs plusieurs questions. Pour des raisons différentes au centre-ville et dans le quartier d'habitat social, les ADS ont du mal à asseoir leur crédibilité. Au centre-ville, c'est leur manque de pouvoirs judiciaires qui est en cause et qui limite de fait leur activité : ils sont alors vécus comme faisant uniquement acte de présence, ce que d'aucuns qualifient de « faire du bleu ». Dans le quartier d'habitat social, c'est une autre difficulté que les ADS ont à résoudre. Celle de leur double identité de jeunes du quartier et d'ADS. Autrement dit, la double appartenance est-elle possible ? Il semble, au vu de ce qui se passe sur les autres sites, que cette situation est, à un terme assez rapide, rarement tenable. Du reste, la plupart des utilisateurs ont fait le choix de ne pas faire travailler les jeunes des cités sur leur propre quartier de résidence. De ce point de vue, la propriété d'autorité constitutive de l'institution policière et les signes vestimentaires qui l'accompagnent, en particulier l'uniforme et l'arme de service, paraissent introduire, de fait, une distance entre les policiers auxquels sont assimilés les ADS et la population, entre le dedans et le dehors. Autrement dit, entrer dans la police, c'est implicitement faire le choix d'appartenir à l'institution et à l'organisation et quitter son identité antérieure de jeune issu des quartiers. On assiste alors à un mécanisme non pas d'abolition mais de renforcement de la distance : sollicités pour faire le lien entre l'institution et l'extérieur, entre le « eux » et le « nous », les ADS sont de fait sommés de choisir leur camp. Leur position d'intermédiaire, d'entre deux, n'est pas possible.

Par ailleurs, l'exemple de ce département montre également l'importance de l'articulation avec l'organisation générale du service. La relative autonomie dont bénéficient les ADS les déstabilise plus qu'elle ne les conforte, car la circonscription n'a pas complètement conçu

les conditions, en termes d'encadrement, d'accompagnement, de définition de missions, de création de ce nouveau service. L'institution prend alors le risque de marginaliser encore un peu plus ces policiers particuliers et de renforcer ainsi une logique d'exclusion sociale, à la grande déception des ADS qui ont intégré la Police nationale en pensant y faire leur place. Se reproduit alors chez ces jeunes gens la même hiérarchisation de l'activité policière que chez beaucoup de policiers titulaires. Travailler dans un service consacré à la police de proximité ne saurait être une fin en soi, mais le début d'un parcours ascendant pour faire bientôt de la vraie police.

En conséquence, l'impact des ADS sur le fonctionnement de l'institution est faible. L'arrivée des adjoints de sécurité a eu pour conséquence dans certaines circonscriptions de rajeunir les effectifs, de les féminiser, voire de les « colorer ». Mais ce renouvellement a finalement assez peu d'effets sur les représentations qu'ont les policiers de la jeunesse en général. Les jeunes ayant rejoint la Police nationale sont considérés comme des personnes ayant fait le choix d'être du côté de la loi et non de la déviance. Les délinquants, quant à eux, sont toujours dehors. Du côté des jeunes, le fait d'être entrés dans la police a certainement modifié les représentations que ceux-ci avaient des policiers. Mais, étant donné le peu de porosité, une fois passée la frontière, entre le milieu policier et celui dans lequel pouvaient évoluer les jeunes en question, la diffusion de ces nouvelles représentations auprès de l'ensemble de la jeunesse demeure faible.

Finalement, c'est sans doute en termes de réflexion individuelle sur les pratiques professionnelles ou la vision du métier de gardien de la paix que les ADS ont eu le plus d'effet. Par leur jeunesse, leur naïveté, leur manque de formation, les ADS obligent les titulaires avec lesquels ils travaillent à réfléchir sur leur propre façon de travailler, leurs modes opératoires. Ce résultat est cependant limité par deux facteurs. Le facteur temps, tout d'abord. On peut imaginer en effet que cet « effet de bousculement » ne durera que le temps de l'incorporation. Une fois recruté le nombre d'ADS fixé par le gouvernement, le renouvellement sera finalement assez faible et l'on observera alors certainement le mouvement inverse, à savoir une assimilation et une acculturation progressive des ADS. Le facteur individuel, ensuite. La réflexion sur la pratique professionnelle est une réflexion individuelle qui ne diffuse pas dans l'institution. Autrement dit, elle n'est pas transférable à l'ensemble des membres de l'organisation de travail et reste du coup limitée à la situation d'interaction dans laquelle elle se déroule et à des relations interpersonnelles.

LES ADS OU LA RECHERCHE DU CONFORMISME

Une fois recrutés, les ADS se sont donc retrouvés dans des situations de travail concrètes diverses. Celles-ci ont apparemment gommé les différences scolaires, sociales ou culturelles des jeunes au profit d'autres variables qui ont autrement plus d'incidence sur les représentations du métier, le rapport à la hiérarchie, le rapport à la population et les perspectives professionnelles. Ainsi, la situation et l'environnement de travail dans lesquels est placé l'ADS semblent primer sur les caractéristiques sociodémographiques des jeunes, leur itinéraire antérieur, leurs motivations.

Cette surdétermination des conditions d'emploi des ADS s'explique par le comportement même des ADS. Comportement qui vise à réduire la dissonance cognitive qu'ils ressentent entre l'image qui leur est transmise par l'extérieur et celle qui leur est renvoyée en interne par l'institution.

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. Leur appartenance à cette institution n'est ni interrogée ni remise en cause. Mais de fait, elle crée une distance qu'il ne sera plus possible d'abolir et qui du coup contrarie tout effort de rapprochement de la police et de la population qui reposerait sur la seule utilisation des caractéristiques de proximité attribuées aux ADS. Et de ce point de vue, ce mécanisme est sans doute assez spécifique à la Police nationale. Dans l'éducation nationale, par exemple, la proximité socioculturelle des aides-éducateurs et des élèves et l'instrumentation qui en est faite par les chefs d'établissement n'est pas sans répercussions

(même si celles-ci sont limitées) sur le fonctionnement de ces établissements. Les aides-éducateurs permettent notamment une autre lecture, décriminalisante, des comportements de certains élèves⁸. A contrario, une fois recrutés comme ADS, les emplois-jeunes de la Police nationale ne sont plus des emplois-jeunes comme les autres, mais ils ont endossé les caractéristiques de l'institution et sont identifiés par l'extérieur comme policiers.

Les entretiens que nous avons eus avec les ADS en exercice font ressortir un certain nombre de constantes qui donnent à voir quelle construction l'institution policière se fait des adjoints de sécurité et de leur place en son sein. Premièrement, pour les adjoints de sécurité, être ADS n'est pas un métier. C'est, au mieux, une situation d'apprentissage qui va permettre de devenir gardien de la paix. De la plus ou moins bonne acceptation de cette situation particulière (et des frustrations qui en découlent) résulteront des attitudes et des positionnements différenciés par rapport au métier, à la hiérarchie. Les ADS ont à gérer sur le terrain la différence entre le poste d'apprentissage dans lequel ils sont placés et le poste de réalisation professionnelle qu'ils envisagent (et ce quel que soit le réalisme ou l'irréalisme dont ils font preuve). Pour témoignage, l'unanimité avec laquelle ils définissent ce qu'est un « bon » ADS. Deux qualités à leurs yeux sont essentielles : être motivé pour passer le concours et se conformer dans son comportement aux valeurs policières (dans la tenue et dans le langage, en particulier).

Deuxièmement, cette appréciation va de pair avec une dévalorisation systématique par les ADS de leur propre groupe et de la qualité du recrutement des adjoints de sécurité. Dévalorisation qui n'est en fait que le relais de l'image qui leur est renvoyée par l'institution, à savoir que les ADS sont des jeunes non formés, dont le niveau scolaire est faible, les motivations peu sûres et dont le comportement laisse souvent à désirer. C'est-à-dire l'image de quelqu'un qui a encore pas mal de chemin à parcourir pour justifier de son intégration à la police.

Pour tenter de réduire la distance entre ces images contradictoires qui leur sont renvoyées, les ADS font le choix du conformisme. Ce qui se joue à travers leur dévalorisation de la fonction d'ADS, c'est en fait l'identification au corps des gardiens de la paix dont ils s'efforcent de revêtir les qualités que pointe l'institution. Les ADS misent alors, non pas sur la spécificité de leur recrutement, la spécialisation de leur emploi ou la création de fonctions particulières, mais sur la plus grande conformité possible entre leur travail et celui des gardiens de la paix qu'ils cherchent à reproduire.

Conscients, comme ils le disent, qu'ils font « le même boulot mais pas le même métier », certains ADS revendiquent aussi un statut afin d'assurer leur position dans l'institution. Du fait de perspectives de sortie incertaines et d'un emploi dans les unités qui est loin d'être stabilisé, les ADS expriment le sentiment de n'être cette fois-ci plus dehors, mais pas encore complètement dedans. Il devient alors important pour eux d'acquérir un minimum de reconnaissance. Pour beaucoup, celle-ci passe par la possibilité de participer à la plus grande diversité possible des tâches policières, afin d'augmenter leur expérience professionnelle, de gravir des échelons, d'avoir accès à une possibilité d'intégration aménagée dans la Police nationale et qui prenne en compte leur professionnalisation.

Le dernier volet de notre recherche sur la socialisation professionnelle des policiers⁹ a mis en évidence une évolution considérable chez les gardiens de la paix, pour lesquels, avec le temps, l'importance de la mission s'estompe au profit des conditions de travail. C'est à l'aune de celles-ci que le métier s'appréhende. Même mouvement chez les ADS. Au bout de huit mois d'activité, les ADS n'envisagent pas tant leur travail au regard des spécificités policières de leur activité que, déjà, des conditions dans lesquelles ils l'exercent : plus ou moins grande autonomie, montée en charge des responsabilités, caractère formateur du ou des postes occupés, qualité des relations avec les collègues titulaires, suffisance de l'encadrement, etc. ■

⁸ Voir notamment les commentaires de B. Charlot sur ses travaux sur ce thème.

⁹ Voir Monjardet (D.) et Gorgeon (C.), La Socialisation professionnelle des policiers, étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix, tome iii, « La banalisation », rapport pour l'IHESI, juin 1999.