



**HAL**  
open science

## Une “ résistible ” féminisation ? Le recrutement des gardiennes de la paix Frédéric Gautier

Frederic Gautier

► **To cite this version:**

Frederic Gautier. Une “ résistible ” féminisation ? Le recrutement des gardiennes de la paix Frédéric Gautier. Travail, genre et sociétés, 2018, 10.3917/tgs.039.0159 . hal-02090632

**HAL Id: hal-02090632**

**<https://hal.science/hal-02090632>**

Submitted on 5 Apr 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Une « résistible » féminisation ? Le recrutement des gardiennes de la paix** **Frédéric Gautier**

Amorcée en 1935, avec le recrutement des premières femmes « assistantes de police » affectées aux brigades des mineurs [Pruvost, 2008a], la féminisation de la police nationale paraît largement acquise aujourd'hui, au point qu'il est possible d'affirmer que « les femmes ont acquis les pleins pouvoirs de police » [Pruvost, 2008b, p.10]. Reste que l'accès des femmes à la violence légale, s'il a battu en brèche un monopole masculin, s'est accompagné du maintien d'une « hégémonie masculine » [Darley et Gauthier, 2014, p.73] : d'une part, « le modèle viril continue [...] d'être une référence dans l'exercice du métier » [Pruvost, 2006, p. 71] ; d'autre part, le travail policier reste largement segmenté selon une logique de genre [Boussard, Lorient et Caroly, 2007]. Ainsi, l'ouverture de la police aux femmes ne remet que partiellement en cause l'infériorisation dont elles sont victimes au sein de l'institution policière. Elles demeurent, par ailleurs, largement minoritaires au sein des personnels policiers<sup>i</sup>.

Dans la mesure où les postes de gardien constituent la très grande majorité du stock comme des flux d'emplois dans la police nationale, l'accroissement du nombre de policières a été largement permis par la levée, en 1978, de l'interdiction faite aux femmes de se présenter au concours de gardien de la paix. Cette tendance à la féminisation se repère dans l'enquête menée en 2004 par Philippe Coulangeon, Geneviève Pruvost et Ionela Roharik, qui indique que 18,4 % des gardiens de la paix âgés de moins de 30 ans et 18,1 % des 31-35 ans sont des femmes, alors que parmi les gardiens de 51 ans et plus, la part de ces dernières se situe à 5,5 % [Coulangeon, Pruvost et Roharik, 2004]. Pourtant et paradoxalement, le corps d'encadrement et d'application reste aujourd'hui le moins féminisé des trois corps de la police nationale. S'il en est ainsi, c'est que le pourcentage de femmes parmi les admis au concours de gardien a rapidement atteint un plafond. Quinze ans après la première session du concours ouverte aux femmes, en 1994, ces dernières représentaient 14,7 % des admis, puis 20,5 % deux ans plus tard. Au cours des années suivantes, leur part varie, sans suivre de tendance identifiable, entre 13,7 % (1997) et 32 % (2002)<sup>ii</sup> et ne dépasse qu'exceptionnellement 30 %. Ainsi, après avoir contribué à l'accroissement de la part des femmes dans la police, le concours de gardien a ensuite eu pour effet de contenir cette progression, voire d'y mettre fin. Quels mécanismes participent à contrarier la poursuite du processus de féminisation ? En quoi le recrutement des gardiens de la paix contribue-t-il à préserver la prédominance (et la domination) masculine dans l'institution ?

Nous montrerons que l'accès inégal au métier de gardien des hommes et des femmes est d'abord le résultat de l'attrait inégal qu'il exerce sur eux. Les candidatures masculines sont en effet significativement plus nombreuses que les candidatures féminines. Plus rares car socialement moins probables, ces dernières constituent une forme de transgression qui requiert des propriétés et dispositions particulières. Nous verrons ensuite que, d'un autre côté, les pratiques des examinateurs tendent, d'une part, à exiger des hommes un « droit d'entrée » [Mauger, 2006] moins élevé que celui dont les femmes doivent s'acquitter et, d'autre part, à valoriser les candidates qui donnent des signes de leur capacité à intégrer un collectif de travail dans lequel la « virilité » reste une vertu cardinale.

### **Encadré méthodologique**

Le matériau empirique mobilisé dans cet article a été collecté au cours d'une enquête menée entre 2007 et 2012, dans deux centres d'examen [Brincieux et Villeroi<sup>iii</sup>] relevant de deux Secrétariats généraux pour l'administration de la police nationale (SGAP) différents [Villers et Donville]. Attentive à l'action autant qu'aux acteurs, l'enquête a d'abord cherché à mettre en évidence les pratiques et les catégories de perception et de jugement des recruteurs. À cette fin, des entretiens ont été conduits avec des membres des jurys du concours de recrutement des gardiens de la paix. Le choix des enquêtés [n=12] tient compte de la diversité des statuts (positions hiérarchiques ou

fonctions) au sein des jurys. Dans chaque jury siègent, en effet, un fonctionnaire du corps de conception et de direction de la police nationale, un fonctionnaire du corps de commandement et d'encadrement, un fonctionnaire du corps de maîtrise et d'application et un psychologue, souvent extérieur à l'institution et titulaire pour l'occasion d'un statut de vacataire. Les entretiens ont porté sur les pratiques, perceptions et représentations ainsi que sur les trajectoires sociale et professionnelle des enquêtés. Parallèlement, une série d'observations de l'épreuve orale d'entretien des trois concours (externe, interne et réservé) a été réalisée dans un des centres lors de la deuxième session annuelle du concours en 2007 et lors de la première session de 2008 (vingt-cinq prestations et délibérations observées, soit cinq jurys différents). Puis douze prestations avec trois jurys différents ont été observées lors de la session unique de 2011 dans l'autre centre.

Afin d'objectiver les effets du dispositif, l'enquête mobilise également un ensemble de données statistiques. Celles-ci ont été soit collectées auprès de l'administration centrale de la police et auprès du SGAP de Donville, soit produites par nos soins grâce à une opération de codage des informations contenues dans les dossiers d'inscription et les relevés de notes des candidats inscrits à la session 2011 des concours externe et interne par le SGAP de Donville. L'ensemble des dossiers des admis [n=167] et des admissibles [n=109] ont été traités ainsi qu'un tiers des dossiers des non admissibles [n=319].

Dans le cadre de cette enquête qui s'intéresse aussi aux ressorts et aux processus de fabrication de la « vocation policière », des entretiens avec douze candidats ont également été menés, entre 2011 et 2012.

## **Un métier d'homme pour les hommes ?**

La persistance d'une sous-représentation des femmes parmi les candidats au concours participe au fait que le recrutement des gardiens de la paix ne contribue plus au processus de féminisation de la police.

### **Des candidats plutôt que des candidates**

Les données dont nous disposons au plan national indiquent que, de 1997 à 2012, les hommes représentent entre 60 et 70 % des inscrits au concours. Sur cette période, aucune tendance à la réduction de l'écart entre les sexes ne peut être mise en évidence. La sous-représentation des femmes est, en outre, encore un peu plus importante si, excluant ceux qui, pour une raison ou pour une autre (cas de force majeure, renoncement définitif ou non au projet, etc.), font défection après l'inscription, l'on ne considère que les candidats présents aux épreuves. Le taux de défection des femmes est en effet toujours plus élevé que celui des hommes, de sorte que le rapport du nombre de présents au nombre d'inscrits est plus important pour les hommes que pour les femmes (avec un écart qui peut, comme en 2003, atteindre plus de sept points).

La comparaison des deux voies d'accès au poste montre cependant qu'au concours interne, réservé pour l'essentiel aux adjoint·e·s de sécurité (ADS) en poste depuis au moins un an, la part des femmes parmi les inscrits et les présents est plus élevée qu'au concours externe : par exemple, à la première session de 2006, les femmes représentaient 40,1 % des inscrits au concours interne (et 39,1 % des présents aux épreuves d'admissibilité) contre 31,4 % des inscrits au concours externe (et 30,1 % des présents). La proportion de femmes parmi les candidats au concours interne se rapproche ainsi de leur part parmi les effectifs d'adjoint·e·s de sécurité (44,5 % en 2005). Bien que l'ouverture aux femmes des postes d'adjointe se de sécurité, encouragée dès la création de ce statut en 1997, doive beaucoup à l'adhésion des décideurs politiques à des stéréotypes de genre – il s'agissait de diversifier le recrutement dans la police et d'améliorer la relation entre les policiers et la population en misant sur les « vertus pacificatrices » prêtées aux femmes [Pruvost, 2008a] – et,

quand bien même les recrues féminines se sont vues assigner en priorité les tâches administratives, il apparaît ainsi que celles-ci ont une probabilité de se présenter au concours de gardien proche de celle de leurs homologues masculins, comme si, en entrant dans la police comme adjointes de sécurité, elles avaient déjà opéré la « transgression » des normes sociales et anthropologiques tendant à leur interdire l'accès à la violence légitime.

### **Des candidates « malgré tout »**

De fait, l'attrait inégal qu'exerce la profession de gardien de la paix sur les hommes et les femmes est, d'abord, le produit d'une socialisation sexuellement différenciée – au cours de laquelle se réalisent l'apprentissage, dès le plus jeune âge, des rôles sociaux associés à chaque sexe, l'incorporation de manières d'être, de voir et d'agir genrées, l'acquisition de dispositions « masculines » et « féminines » – qui rend probable l'adhésion à une vision du métier policier comme un « métier d'hommes », c'est-à-dire « fait » plutôt pour les hommes que pour les femmes et pour lequel les hommes seraient davantage « faits » que les femmes.

Certaines de celles qui se destinent malgré tout à devenir gardiens de la paix ont d'ailleurs acquis, dès l'enfance, des dispositions socialement considérées comme masculines : « ne pas tenir en place », « vouloir de l'action », « ne pas se laisser marcher dessus »... Leurs pratiques peuvent également s'écarter des normes et modèles « féminins ». Tel est le cas de Stéphanie [21 ans, ADS depuis six mois] : manifestant des dispositions pour « l'action », détectées autant que produites et entretenues au sein de sa famille, elle est orientée vers une activité jugée conforme à ces dernières (et qui les renforce).

*Ce que je trouve frappant dans ce que vous me dites, c'est que toutes les autres pistes [que la police nationale] que vous évoquez ont un rapport avec les métiers de la sécurité...*

Parce qu'il faut que ça bouge. Il me faut de l'action et puis être dans le service à la personne. Me mettre au service des gens. J'ai été élevée comme ça. Ma mère [auxiliaire de vie en maison de retraite] aussi. Elle nous [Stéphanie, son frère et sa sœur] a inculqués ça. Moi, j'ai un BEP dans le social, je suis pompier volontaire. J'ai été baignée là-dedans depuis que je suis toute petite. Ça a créé son chemin. [...] Une année [vers ses 15 ans], ma mère voit une annonce dans le journal pour la formation des jeunes sapeurs pompiers. Elle me dit : « Stéphanie, tu voudrais pas y aller ? ». Ça a commencé comme ça. Ma mère m'a poussée dans cette voie. Elle avait une petite fille *speed* et qui voulait tout le temps aider tout le monde. Elle s'est dit que c'était un truc qui allait me plaire.

Comme les autres jeunes femmes interrogées, Stéphanie justifie par ailleurs son choix de s'engager dans la police par les mêmes raisons que les candidats masculins : servir, rendre service, être et se sentir utile en contribuant à traquer les délinquants, d'une part, « bouger », être « dans l'action » et dans « l'imprévu », d'autre part, tels sont en effet les termes qui reviennent invariablement dans les propos des enquêtés. De ce point de vue, les fondements de la « vocation policière » [Gautier, 2015], comme les conditions de sa production, distinguent peu les candidates des candidats, qui partagent également les mêmes conceptions du « vrai travail » policier [Bidet, 2011] et du « sale boulot » [Hughes, 1996], auquel est notamment associé le travail administratif.

Lors de la visite du commissariat auquel elle vient d'être affectée en tant qu'ADS, une jeune femme dit à un de ses pairs : « Rester assise à un bureau, je ne suis pas rentrée dans la police pour ça ». C'est pourtant dans un service plutôt administratif qu'il a été décidé de la poster, ce qui crée chez elle une déception manifeste. (Extrait des notes de terrain).

Confrontées à leurs premières expériences de l'institution (pendant leur formation d'adjoint de sécurité ou, ensuite, sur le terrain), ces candidates font d'ailleurs la preuve de la compatibilité de leurs dispositions « particulières » avec certaines des attentes de l'institution. Évoquant sa

formation, Stéphanie relate ainsi, sur le mode de l'anecdote, des cas de punitions collectives (réveil en pleine nuit pour un lever des couleurs puis marche au pas et course par exemple) ou fait état de la difficulté de certains exercices sportifs. Loin de s'en plaindre, elle exprime au contraire toute la satisfaction qu'elle en a retirée. Elle montre également que, pas plus que ses pairs masculins, elle ne rencontre de difficulté à se prêter au jeu (et se plier aux règles) de la sociabilité « virile » en vigueur dans l'institution.

Au final, on en a chié. Mais qu'est ce que c'était bien ! Il y avait une super cohésion de groupe. Ça été les meilleurs mois de ma vie ! Je me suis éclatée ! À la fin, on a envie de rester, on apprend à connaître les gens. Et puis on avait des profs géniaux. [...] On est tombé sur un formateur qui était un type bien balèze en sport. Il nous faisait bosser comme des dingues, les pompes et tout. Il y en a qu'on entendait râler. Mais si on rentre dans un truc comme ça, si c'est pour gueuler ! [...] Bon, il était un peu macho. Il disait aux filles : “Bougez-vous le cul !” et tout. Mais, moi ça se passait très bien avec lui. Je suis même partie courir avec lui, plusieurs fois après les cours. On a vachement discuté. C'était un type très sympa en fait.

Lors de l'épreuve d'entretien du concours, certaines candidates n'affichent par ailleurs aucun signe ostensible de « féminité ». Ainsi, le port de la robe ou de la jupe est rare, ce qui peut s'interpréter comme un « refus » stratégique « de porter des vêtements et accessoires trop connotés sexuellement » [Hidri, 2008, p.113] dans la mesure où la plupart des candidats s'astreignent à une véritable préparation avant cette épreuve, réfléchissant par avance aux propos et aux postures qu'il leur semble nécessaire de tenir pour se conformer aux attentes supposées des recruteurs. Mais cette présentation de soi est probablement aussi le produit de leur socialisation antérieure, laquelle les aurait conduites à ne pas s'approprier les attributs socialement tenus pour féminins ou à s'en défaire. En faisant moins que les hommes le choix de présenter leur candidature au concours de gardien, les femmes font en quelque sorte de nécessité vertu : elles se dirigent moins que les hommes vers une profession dans laquelle leur sexe constitue, dans la mesure où il est associé à nombre de préjugés et de stéréotypes, un stigmate qui fait peser sur elles un soupçon d'illégitimité voire d'incompétence. « Désavantagées par le maintien des normes viriles et masculines » [Pruvost, 2007, p. 75] en vigueur dans l'univers policier, les femmes doivent constamment y faire la preuve de leur aptitude pour le poste, jusque dans les « coulisses » de la profession, en tolérant les « activités de relâchement » voire en y participant activement [Pruvost, 2008c]. Parmi celles qui, malgré tout, se portent candidates pour le poste, certaines sont en mesure de présenter des gages de leur conformité au modèle viriliste en vigueur dans l'institution, soit parce qu'elles ont intériorisé des dispositions « masculines », soit parce qu'elles opèrent consciemment un travail sur soi [Darmon, 2013] pour apparaître compatible. Qu'elles soient conscientes ou non, ces stratégies, on va le voir, se révèlent adaptées et payantes.

### **Les effets du dispositif de recrutement**

« En dehors de tout calcul rationnel et de toute estimation consciente des chances de réussite » [Bourdieu, 1974, p. 6], les femmes se destinent moins que les hommes à un concours qu'elles ont, de fait, moins de chances de réussir. À l'inverse, les hommes sont davantage attirés que les femmes par une institution qui met en œuvre des pratiques de sélection tendant, sans que ce soit nécessairement un objectif consciemment poursuivi, à leur donner un avantage.

### **Des chances inégales de réussite**

Entre 2006 et 2007, quatre sessions du concours de recrutement des gardiens de la paix ont été organisées. Au plan national, la part des femmes parmi les admis lors de ces sessions a

systematiquement été inférieure à leur part parmi les candidats présents aux épreuves d'admissibilité (Tableau n° 1). Les hommes avaient ainsi entre 1,2 et 1,8 fois plus de chances d'être recrutés que les femmes. Les données plus récentes mais locales (SGAP de Donville) confirment cette inégalité face à la réussite au concours. Lors de la session 2011 du concours externe, les femmes représentent environ 31 % des candidats inscrits par le SGAP de Donville mais seulement 23,8 % des admises. En 2012, les proportions s'établissent respectivement à 32,3 % et 26,2 %.

**Tableau n° 1 : Répartition des présents et des admis selon le sexe. Sessions 2006 et 2007 du concours de gardien de la paix**

| <b>1<sup>re</sup> session de 2006 (concours interne et externe)</b> |                    |      |                  |      |   |
|---|--------------------|------|------------------|------|---|
|   | <b>Présent·e·s</b> |      | <b>Admis·e·s</b> |      | <b>admis·e·s/présent·e·s<br/>[% refusé·e·s/présent·e·s]</b> |
| <b>Hommes</b>   | 8 186              | 68,6 | 759              | 77,1 | 9,3 [90,7]  |
| <b>Femmes</b>   | 3 746              | 31,4 | 225              | 22,9 | 6,0 [94,0]  |
| <b>Total</b>  | 11 932             | 100  | 984              | 100  | 8,2 [91,8]  |
| <b>2<sup>e</sup> session de 2006 (concours interne et externe)</b>  |                    |      |                  |      |   |
|   | <b>Présent·e·s</b> |      | <b>Admis·e·s</b> |      | <b>admis·e·s/présent·e·s<br/>[% refusé·e·s/présent·e·s]</b> |
| <b>Hommes</b>   | 4 809              | 68,9 | 863              | 73,1 | 17,9 [82,1]   |
| <b>Femmes</b>   | 2 170              | 31,1 | 317              | 26,9 | 14,6 [85,4]   |
| <b>Total</b>  | 6 979              | 100  | 1 180            | 100  | 16,9 [83,1]   |
| <b>1<sup>re</sup> session de 2007 (concours interne et externe)</b> |                    |      |                  |      |   |
|   | <b>Présent·e·s</b> |      | <b>Admis·e·s</b> |      | <b>admis·e·s/présent·e·s<br/>[% refusé·e·s/présent·e·s]</b> |
| <b>Hommes</b>   | 5 929              | 68,6 | 845              | 75,4 | 14,3 [85,7]   |
| <b>Femmes</b>   | 2 709              | 31,4 | 275              | 24,6 | 10,2 [89,8]   |
| <b>Total</b>  | 8 638              | 100  | 1 120            | 100  | 13,0 [87,0]   |
| <b>2<sup>e</sup> session de 2007 (concours interne et externe)</b>  |                    |      |                  |      |   |
|   | <b>Présent·e·s</b> |      | <b>Admis·e·s</b> |      | <b>admis·e·s/présent·e·s<br/>[% refusé·e·s/présent·e·s]</b> |
| <b>Hommes</b>   | 3 678              | 69,9 | 756              | 79,6 | 20,6 [79,4]   |
| <b>Femmes</b>   | 1 648              | 30,1 | 193              | 20,4 | 11,7 [88,3]   |
| <b>Total</b>  | 5 326              | 100  | 949              | 100  | 17,8 [82,2]   |

Source : *Direction générale de l'administration et de la fonction publique*, calculs de l'auteur

L'inégalité des chances de réussite semble se créer dès les épreuves écrites d'admissibilité<sup>iv</sup>. À première vue pourtant, ces épreuves ne déforment pas la structure selon le sexe de la population des

candidat·e·s. Ainsi, en 2012 (SGAP de Donville), on compte 32,3 % de femmes parmi les présent·e·s au concours et 32,6 % parmi les admissibles. Il faut cependant considérer que les candidates sont tendanciellement plus diplômées que leurs homologues masculins. Or, dans la mesure où la réussite à ces épreuves est largement corrélée avec le niveau de diplôme des candidat·e·s [Gautier, 2015], on pourrait s'attendre à ce que les chances d'être admissible soient plus élevées pour les femmes que pour les hommes, ce qui n'est pas le cas. Cette situation est d'autant plus inattendue que les copies des candidat·e·s sont anonymes et que les correcteur·trice·s sont censé·e·s ignorer le sexe de leurs auteur·e·s. Une des hypothèses que l'on peut alors formuler est que les correcteur·trice·s font des conjectures sur le sexe des candidats dont ils lisent les copies, à partir de signes telles que la graphie, les accords en genre lorsque l'auteur·e s'exprime à la première personne voire le contenu de la copie lui-même, et pratiquent une notation différenciée en fonction des conjectures ainsi établies. Les écarts de moyenne observés dans les résultats des candidat·e·s non admissibles à la session 2011 du concours externe tendent d'ailleurs à confirmer cette hypothèse : ces écarts sont négligeables dans les résultats des deux questionnaires (0,2 point sur 20 en faveur des hommes pour l'un et 0,2 en faveur des femmes pour l'autre) pour lesquels il est impossible de conjecturer le sexe du candidat, alors qu'il est significatif pour l'étude de texte (1,02 point en faveur des hommes).

C'est cependant lors des épreuves d'admission<sup>v</sup> que l'inégalité des chances de réussite est la plus flagrante. Ainsi, la note moyenne aux épreuves sportives des candidates admissibles (SGAP de Donville) est inférieure de près de 20 % à celle des hommes, ce qui paraît indiquer que les barèmes d'évaluation ne leur sont guère favorables. Mais c'est surtout l'épreuve d'entretien<sup>vi</sup> qui doit retenir l'attention. Cette dernière est en effet unanimement considérée par les recruteurs comme la seule qui permettrait d'évaluer les candidats à l'aune des exigences *spécifiques* du métier de gardien de la paix, à l'occasion, qui plus est, d'un face-à-face direct avec des représentants de l'institution. Lors de cette épreuve, les candidates ont une probabilité plus faible que les candidats d'obtenir une note élevée. Ainsi, les admissibles de la session 2011 du concours (SGAP de Donville) sont constitué·e·s de 28 % de femmes et de 72 % d'hommes tandis que, parmi les candidat·e·s obtenant 16 et plus, les proportions sont respectivement de 18 % et 82 %. Par ailleurs, 11 % des femmes admissibles obtiennent une note supérieure ou égale à 16 contre près de 20 % des hommes. L'écart est encore de 7 points à l'avantage des hommes si l'on considère les proportions de celles et ceux qui obtiennent une note égale ou supérieure à 14 (respectivement 32 % et 39 %). Inversement, les femmes sont 38,6 % à obtenir une note inférieure à 10 contre 31,9 % pour leurs homologues masculins<sup>vii</sup>. Les observations de l'épreuve et les entretiens menés avec des membres du jury ouvrent des pistes d'explication de ce désavantage relatif.

### **Attentes et pratiques des recruteurs**

Minoritaires au sein de l'institution, les femmes le sont également dans les jurys du concours de recrutement des gardiens de la paix. Sur les quatre examinateur·trice·s qui composent le jury, un, au mieux, est une femme. Et encore, il s'agit le plus souvent du (de la) psychologue, de sorte que, dans la majorité des cas, les juré·e·s eux·elles-mêmes policier·ère·s sont le plus souvent des hommes. Il est remarquable, de ce point de vue, que la personne en charge de composer les équipes de recruteurs pour le compte du SGAP de Villers [femme, agent administratif] semble ne pas avoir connaissance de la circulaire du 24 janvier 1983 qui encourage explicitement l'ouverture des jurys des concours de la fonction publique aux femmes. Elle affirme avoir pris l'initiative personnelle de « toujours essayer de faire en sorte qu'il y ait une femme par jury », sans avoir reçu d'instruction particulière en la matière, ce qui semble indiquer que la volonté de l'institution de favoriser la participation des femmes dans les jurys est pour le moins timide.

Les femmes psychologues qui siègent dans les jurys voient en outre leur légitimité à participer au recrutement parfois mise en question et la défiance exprimée par les jurés policiers semble autant les viser en tant que groupe professionnel [extérieur à l'institution qui plus est] qu'en raison de leur

sexe. C'est ce que suggère explicitement cette psychologue :

Certains [jurés policiers] en sont encore à : « j'y crois/ j'y crois pas », en imaginant que la psychologie, c'est quelque chose d'inné, c'est un don qu'on a ou qu'on n'a pas. [...] On n'imagine pas forcément que la psychologie, ça se travaille, que ça s'apprend, que ça fait l'objet d'un enseignement en Faculté, que c'est un titre reconnu par l'État, que ça s'apprend tous les jours aussi et que, finalement, on n'est pas à même d'apporter une réponse sûre et certaine à 100 %. [...] Ça dépend des membres du jury. Certains sont prosys et certains autres sont anti-psys. [...] À la fois, en tant que vacataire, on est extérieur à l'institution, en tant que psychologue de l'institution, on n'est pas policier, aussi. Et, en même temps, peut-être pour certains, on est femme aussi, donc ça peut toucher un certain nombre de stéréotypes avec lesquels il va falloir composer.

Il faut également rappeler que les textes réglementaires qui définissent l'épreuve d'entretien laissent une grande liberté aux juré·e·s, quant aux modalités et aux critères d'évaluation à mettre en œuvre, au point que la capacité des candidats à apparaître comme un futur collègue « sympathique » – ce que nous avons appelé ailleurs la « compétence interactionnelle » – prend en partie le pas sur tout autre élément d'appréciation [Gautier, 2013]. La faible présence de femmes dans les jurys, à laquelle s'ajoute le fait que, quand elles y participent, c'est souvent en occupant une position dominée, conjuguée à la latitude dans les manières de conduire l'épreuve et d'évaluer les performances dont bénéficient les jurés, participe à créer des conditions favorables à une inégalité de traitement entre candidates et candidats. D'autant que certains jurés (hommes) ne cachent pas leur scepticisme quant à la pertinence d'un recrutement féminin, y compris lors des délibérations et, parfois, en présence d'une examinatrice (« Comme toutes les nanas, elle manque de... [sous-entendu « dynamisme », « énergie »] » lance ainsi un officier en serrant le poing). Quand cette dernière réagit, c'est en manifestant une réprobation désabusée et parfois silencieuse, comme si elle s'était résignée à voir la légitimité des femmes toujours mise en doute. Les propos de ce lieutenant sont une bonne illustration de cette réticence de certains jurés à l'entrée des femmes dans le métier de gardien, réticence dont on peut faire l'hypothèse qu'elle intervient, plus ou moins consciemment, au moment d'évaluer les candidates. Ce dernier semble ainsi considérer qu'une « bonne » prestation d'une candidate lors de l'épreuve ne constitue en rien un indice de son aptitude à exercer le métier de gardien de la paix, qu'il associe à l'usage de la force physique (à laquelle les femmes ne seraient pas capables de recourir)<sup>viii</sup>.

Vous avez des filles qui sont... qui vous paraissent très bien comme ça, ok, mais quand vous les avez en brigade, elles comptent pour un, sauf qu'en réalité, sur le terrain, elles ne comptent pas pour un. Ok. ? Parce que vous n'avez pas que des championnes de karaté, vous n'avez pas que des championnes des arts martiaux parmi elles ! [...] Une fille très bonne en entretien, ça peut être une fille, par exemple, qui soit... qui ait une excellente culture générale, qui lui permette de répondre à toutes les questions du jury, [...] qui soit capable d'entamer une conversation, au travers de laquelle on remarque que cette fille est intelligente. Seulement, elle est intelligente, elle saura écrire, [...] néanmoins, elle ne saura pas se battre. Et il y a des moments où il faut se battre, il faut rentrer dedans ! Il n'y a pas le choix, c'est comme ça ! Alors, là, on fait quoi ? Ben là, on passe pour des baltringues avec nos gonzesses. Alors, ce n'est pas discriminant, je ne sais pas quoi, ce ne sont pas des propos réactionnaires ou autres mais c'est quand même la vérité, quoi.

En butte au scepticisme de certains examinateurs, les candidates ne sont en outre pas tout à fait mises à l'épreuve de la même manière que les hommes. C'est aux femmes et à elles seulement que l'on demande – selon un procédé courant par ailleurs – comment elles comptent concilier vie professionnelle et vie familiale (« Comment vous allez vous organiser pour la garde des enfants ? », « C'est un métier difficilement compatible avec le métier de maman. Comment vous comptez faire ? ») et que l'on réserve des « mises en situation » ciblées, comme si le doute sur leur stabilité émotionnelle était toujours plus présent que pour les hommes : « Vous avez des enfants. Alors, comment vous réagissez quand vous entrez dans un appartement et vous trouvez un nourrisson de



six mois décédé ? Et y'a sa mère à côté ! Vous savez pas c'qui s'est passé, hein ! ». De manière générale, les candidates sont soumises à plus rude épreuve que leurs homologues masculins. L'entretien comporte plus de questions susceptibles de les déstabiliser ou de les mettre en difficulté ; leur appartenance sexuelle, à laquelle on les ramène fréquemment, est implicitement ou explicitement présentée comme un handicap. Elles doivent donc s'en défendre en arguant de leur capacité à entrer dans la police bien qu'elles soient femmes. La manière dont se déroule cet entretien en est une illustration :

Tout au long de l'entretien, la candidate [plutôt de petite taille, d'allure « féminine »], adjointe de sécurité, est soumise à un flot de questions. Elle est un peu stressée mais reste constamment souriante et ne se départit pas de son calme. On lui demande si elle a été exposée à des situations difficiles en service. Elle raconte comment elle a réussi à empêcher une tentative de suicide [elle dit « TS »]. Le brigadier demande : « Et s'il avait sauté, vous auriez été choquée ? ». La candidate répond par l'affirmative puis évoque immédiatement une situation où elle a participé à une « ouverture de porte »<sup>ix</sup> et a découvert un cadavre. Le commandant lance : « Ça vous émeut quand même ! ». « Oui, bien sûr », répond la candidate. Plus tard, le psychologue demande : « Vous avez une expérience de la diversité sociale et culturelle ? Le contact avec les populations peut être très différent, encore plus difficile quand vous ne partagez pas la même culture, la même religion, les mêmes valeurs. Ça peut être un choc. Parfois, vous vous retrouverez dans des quartiers où vous serez la seule femme blanche. » La candidate commence : « À Saint-B. [ville où elle exerce son service], il y a des quartiers où il y a différentes catégories de population ». Le commissaire l'interrompt en évoquant les « gens des pays de l'Est », qui sont « machos » et pour qui « la femme est une inférieure ». La candidate évoque une situation où elle a « réussi à s'imposer ». Le psychologue lui demande si elle a déjà réalisé des « interpellations difficiles », si elle a « pris des coups » ou « donné des coups ». Elle parle d'un cas de rébellion.

Le commissaire : « Vous aimez ce type d'interpellation un peu physique ? »

La candidate : « C'est le métier... »

Le commandant : « Vous aimez ou pas ? »

La candidate : « Ce n'est pas que j'aime ou j'aime pas. Il faut le faire, c'est tout ».

Suivent un certain nombre de questions, se succédant à un rythme très rapide, sur l'organisation de la police. Le psychologue demande ensuite à la candidate de parler de ses loisirs. Elle évoque le temps passé avec son petit ami, ADS lui aussi. Le psychologue demande alors : « Et si votre petit copain vous dit : "si tu pars, je te quitte", qu'est-ce que vous faites ? ». Le commissaire enchérit : « Qu'est-ce qu'on fait entre la vocation et l'amour ? ». La candidate a à peine le temps de répondre qu'elle choisirait le métier, que le commissaire lance : « Bien, merci, bon retour à Saint-B. ! ». La candidate obtient la note de 14/20. (Extrait des notes de terrain).

Nombre d'interventions et questions de ce jury (exclusivement masculin) semblent avoir été suggérées par l'appartenance sexuelle de la candidate. Cette dernière, combative, a partiellement réussi à surmonter ce « handicap » (mais non à s'en défaire), en faisant son possible pour donner des gages de la recevabilité de sa candidature, usant, par exemple, d'expressions indigènes (« TS », « ouverture de porte ») comme pour mieux témoigner de la réussite de son intégration dans le monde policier en tant qu'adjointe de sécurité. Elle décroche une note relativement élevée, que des candidats (hommes) obtiennent avec moins de difficulté face au même jury. Ce dernier adopte cependant, avec une candidate suivante, une tout autre attitude :

La candidate, devenue ADS après avoir suivi pendant deux ans une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps), a une allure très sportive, presque androgyne. Elle est grande, les épaules carrées, se tient droit, la tête haute. Elle parle d'une voix forte et assurée. Tout au long de l'entretien, elle est souriante et à son aise. Elle dit avoir voulu devenir policier [le terme est employé au masculin] après sa journée d'appel, qui lui a donné l'occasion de découvrir le métier. Lorsqu'elle se présente, elle dit qu'elle est « footballeur », ce qui fait rire les jurés. Au cours de l'entretien, on lui demande si la ville de C., où elle est ADS, lui semble « représentative ».

La candidate : « C'est très calme ».

Le commissaire : « Et ça ne vous inquiète pas [sous-entendu, pour la suite, si elle est affectée ailleurs] ? »

La candidate : « J'ai besoin d'action, je suis très dynamique ».

Le psychologue : « Est-ce que vous savez ne rien faire ? »

La candidate : « Où que je sois, ce ne sera pas à rien faire ».

Le psychologue : « Et si on vous met à l'accueil ? »

La candidate : « Je sais aussi être calme ».

Suit une discussion sur le football qui prend parfois les allures d'une conversation anodine. Puis

Le psychologue : « Qu'est-ce que vous nous cachez, là ? » [Il s'agit quasiment d'un aveu que la prestation de la candidate est appréciée].

Le brigadier : « L'adolescence, ça s'est bien passé ? ». Les jurés rient.

Il ne lui est posé aucune question sur la manière dont elle envisage de concilier vie familiale et vie professionnelle.

La candidate obtient 18/20.

(Extrait des notes de terrain).

Dans le cas présent, la candidate a été très peu « bousculée ». Elle n'a pas été soumise, comme le sont la plupart des candidates, à des questions l'obligeant à se défendre d'une incompatibilité postulée entre son sexe et le métier policier. Tout indique ici que son *hexis* corporelle (ou – moins vraisemblablement – sa posture sciemment étudiée), sa manière de s'exprimer ainsi que la pratique d'un sport généralement considéré comme masculin<sup>x</sup>, ont contribué à la « viriliser » aux yeux des juré·e·s, ce qui lui a permis, en quelque sorte, d'être traitée « comme un homme »<sup>xi</sup> : les examinateur·trice·s ont sans doute cru reconnaître en elle un futur collègue<sup>xii</sup>, apte non seulement à exercer un « métier d'hommes » mais aussi à prendre part aux activités liées à la sociabilité policière, où règne aussi un « modèle viril » [Pruvost, 2008c], quand, le plus souvent, les femmes sont potentiellement suspectes d'en être peu capables, y compris lorsqu'en entretien elles montrent une relative aisance.

Ainsi, au cours de cette épreuve, les femmes doivent s'acquitter d'un droit d'entrée dans l'institution plus élevé que les hommes, à moins que, grâce à l'image d'elles-mêmes qu'elles projettent, elles parviennent à se débarrasser du stigmatisme que constitue leur sexe et soient alors jugées à l'égal des hommes, c'est-à-dire au terme des mêmes épreuves et selon les mêmes critères.

\* \*  
\*

Après une première phase pendant laquelle les femmes ont été recrutées en très petit nombre et cantonnées à certaines missions, pour lesquelles leur sexe a été considéré comme un attribut fonctionnel, la féminisation de la police s'est ensuite opérée à rebours de ce qui s'observe le plus fréquemment : elle a d'abord concerné les postes situés dans les positions hiérarchiques intermédiaires (accès au concours de recrutement des officier·e·s de police adjoints en 1968, des inspecteur·e·s et enquêteur·trice·s en 1972) et supérieures (accès au concours de commissaires en 1975) avant de toucher les échelons inférieurs (accès au concours de gardien·e en 1978) [Pruvost, 2008a] ; par ailleurs, aujourd'hui encore, la part des femmes croît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie policière. Mais, parce que les postes de gardien de la paix sont de loin les plus nombreux au sein de la police, c'est à l'ouverture aux femmes du concours de gardien que l'on doit la plus grande partie de l'accroissement de leur nombre dans l'ensemble de l'institution. Pendant près de quinze ans, cette féminisation est néanmoins restée « sous contrôle », du fait de l'application de quotas limitant le nombre de postes ouverts aux femmes. La suppression officielle de ces quotas en 1992 s'est traduite, dans un premier temps, par une accélération de la féminisation, mais cette dernière a fait long feu.

S'il en est ainsi, c'est d'abord parce que les candidates au concours demeurent moins nombreuses que les candidats, preuve, sans doute, que la perception du métier dans la société a peu changé : il reste considéré comme un « métier d'homme », vers lequel les femmes ne sont pas encouragées à se diriger, dans lequel elles sont réticentes à s'engager. Une partie de celles qui, néanmoins, opèrent cette forme de transgression que constitue la participation au concours, sont porteuses de dispositions socialement tenues pour masculines et, loin de revendiquer leur entrée dans l'institution pour « changer la police », elles semblent au contraire animées des mêmes motivations que leurs homologues masculins et prêtes à s'engager selon les mêmes modalités qu'eux. Le dispositif de recrutement lui-même constitue un autre obstacle à l'accroissement du nombre de femmes dans la police. Les pratiques des recruteur·se·s, particulièrement, lors de l'entretien avec le jury, contribuent en effet à donner un désavantage aux femmes, soumises à plus rude épreuve que les hommes, et ayant, de fait, moins de chances d'être recrutées, sauf à parvenir à faire oublier qu'elles sont des femmes.

Tous ces éléments contribuent à une forme de reproduction à l'identique de l'institution. Outre que sa morphologie change peu, elle « conserve au fond son élément définitoire fondamental : l'usage de la force physique non négociable, en tout lieu et à toute heure, associé à une pratique masculine » [Deluermoz, 2009, p. 6].

### Bibliographie

BIDET Alexandra, 2011, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris, Presses universitaires de France.

BOURDIEU Pierre, 1974, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, n°15-1, p. 3-42.

BOUSSARD Valérie, LORIOU Marc et CAROLY Sandrine, 2007, « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », *Sociologies pratiques*, n°14, p. 75-88.

COULANGEON Philippe, PRUVOST Geneviève et ROHARIK Ionela, 2004, « Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police », *Revue française de sociologie*, 2012/3, n° 533, p. 493-527.

DARLEY Mathilde et GAUTHIER Jérémie, 2014, « Une virilité interpellée ? En quête de genre au commissariat », *Genèses*, n° 97, p. 67-86.

DARMON Muriel, 2013, *Classes préparatoires, La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.

DELUERMOZ Quentin, 2009, « Femmes en uniforme », *La Vie des idées*, mis en ligne le 7 janvier 2009.

GAUTIER Frédéric, 2013, « L'entretien de recrutement des gardiens de la paix dans la Police nationale. Paradoxes de l'épreuve et prime à la "compétence interactionnelle" », *Formation emploi* n°124, pp. 63-86.

GAUTIER Frédéric, 2015, *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions*, Thèse de doctorat en science politique, Université Lille 2.

HIDRI Oumaya, 2008, « Se forger une apparence "recrutable" : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s », *Travailler*, n° 20, p. 99-122.

HUGHES Everett C., 1996, *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS.

MAUGER Gérard (dir.), 2006, *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, Paris, Éditions du Croquant.

PRUVOST Geneviève, 2006, « Force, violence et virilité : les conditions de l'intégration des femmes policiers », *Les cahiers de la sécurité intérieure*, n° 60, p. 69-91.

PRUVOST Geneviève, 2007, *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la MSH.

PRUVOST Geneviève, 2008a, *De la sergotte à la femme flic. Une autre histoire de l'institution*

*policrière (1935-2005)*, Paris, La Découverte.

PRUVOST Geneviève, 2008b, « Le cas de la féminisation de la Police nationale », *Idées économiques et sociales*, n° 53, p. 9-19.

PRUVOST Geneviève, 2008c, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p.81-101.

Sénat, 2011, *Rapport d'activité n°650*, 2011.

- 
- i En 2011, le Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes estime la part des femmes à 27,5 % parmi les commissaires, à 22,6 % au sein du corps de commandement et à 17,4 % au sein du corps d'encadrement et d'application.
  - ii Données portant sur le concours externe national. Sources : Police nationale, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
  - iii Les noms des villes ont été modifiés.
  - iv Les épreuves écrites sont composées de deux questionnaires (de type questionnaire à choix multiple) et d'une étude de texte.
  - v Au moment de l'enquête, les épreuves d'admission se composent d'une épreuve sportive, d'une épreuve orale de langues étrangères et d'un entretien face à un jury.
  - vi Cette épreuve pèse pour environ un quart du total des points et pour un tiers des seules épreuves d'admissibilité.
  - vii Les hommes présentent cependant une probabilité légèrement plus élevée (5,2 points d'écart) d'obtenir une note inférieure à 6.
  - viii Les propos de ce lieutenant confirment l'idée selon laquelle : « C'est justement la capacité des femmes à recourir à la force qui est contestée par les normes professionnelles : bien que les hommes n'en détiennent plus le monopole, l'usage potentiel de la force reste néanmoins un outil de premier plan de l'hégémonie masculine dans l'univers policier » [Darley et Gauthier, 2014, p. 73].
  - ix En langage indigène, l'expression « ouverture de porte » désigne les interventions de la police-secours consistant à forcer l'entrée d'un domicile, suite, le plus souvent, à l'appel de voisins qui s'inquiètent de constater l'absence de mouvement et craignent pour la vie du résident concerné.
  - x D'après un rapport du Sénat de 2011, 2,7% des titulaires d'une licence à la fédération française de football sont des femmes [Sénat, 2011 [à ajouter en bibliô](#)].
  - xi D'une certaine manière, cette candidate a été perçue comme apte à « se comporter professionnellement comme [les] hommes », en n'étant plus tout à fait « considéré[e] comme [une] vraie femme » [Boussard, Lorient et Caroly, 2007, p.82].
  - xii Mathilde Darley et Jérémie Gauthier notent ainsi que « les fonctionnaires masculins sont plus enclins à reconnaître l'accès à l'identité professionnelle policière à leurs collègues féminines optant pour une virilisation de leurs comportements » [Darley et Gauthier, 2014, p.76].