

Une police "à l'image de la population" ?

La question de la "diversité" et le recrutement dans la police nationale

Frédéric Gautier*

Dans les années 1960, les grandes villes américaines connaissent plusieurs émeutes urbaines qui font suite à des violences policières commises à l'encontre de jeunes noirs. Ces événements et les interprétations diverses auxquelles ils ont donné lieu ont contribué au développement de nombreux travaux, qui, à la croisée de la recherche académique et de l'expertise, interrogent l'organisation policière et formulent des propositions visant à la réformer¹. La réception de ces travaux dans le monde policier anglo-saxon s'est, dans une certaine mesure, traduite par une redéfinition (partielle) des modes d'action des forces de police². Une des "innovations" les plus notables a consisté à favoriser l'intégration des minorités raciales dans la police, avec pour effet d'augmenter significativement (mais inégalement selon les niveaux hiérarchiques) la part des recrues issues de ces minorités³. À partir du milieu des années 1970, et plus nettement encore, après la publication en 1981 du rapport Scarman commandé par le gouvernement britannique après les émeutes de Brixton⁴, le Royaume-Uni s'engage également sur la voie de la promotion de la "diversité"⁵ (diversité essentiellement ethnoraciale ou sous le rapport des origines nationales) dans le recrutement des policiers⁶. En France, c'est à la fin des années 1990 que cette problématique est plus ou moins explicitement inscrite à l'agenda des pouvoirs publics.

* Professeur agrégé de sciences sociales, Espé des Pays de Loire, Docteur en science politique (CERAPS-Université de Lille 2, CENS-Université de Nantes).

1 JOBARD, Fabien et MAILLARD (de), Jacques, *Sociologie de la police, Politiques, organisations, réformes*, Paris : Armand Colin, 2015, 302 p. (voir p. 174 à 179).

2 WEISBURD, David et BRAGA Anthony, « La diffusion de l'innovation dans la police. Quelles leçons retenir de l'expérience américaine ? », *Revue française de science politique*, 2009/6, Vol. 59, p. 1097-1126.

3 SKLANSKY, David A., « Not your father's police department : making sense of the new demographics of law enforcement », *The journal of criminal law and criminology*, 2006, vol. 96, p. 1209-1243.

4 À la demande du gouvernement, l'un des doyens des juges britanniques, Lord Scarman, est chargé de tirer les leçons des émeutes. Dans son rapport, il met notamment en cause l'attitude des forces de police et formule des propositions visant à améliorer les relations entre la police et la population.

5 Ainsi qu'en témoigne par exemple l'usage répandu et non questionné d'une expression aussi étrange que « issu de la diversité », la notion de diversité n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes conceptuels, que nous ne pouvons aborder dans le cadre de cette contribution. Signalons simplement que le succès de ce terme dans l'espace public peut être rapporté au fait qu'il « qu'il vient fédérer deux grandes préoccupations collectives. D'une part, il indique que des identités culturelles, religieuses, d'origine nationale etc...demandent à être reconnues dans l'espace public. Et d'autre part, il vient signifier l'existence de discriminations qui atteignent les membres de certains groupes, et en particulier ceux qui relèvent de « minorités visibles » [...] et qui peuvent donc être définies par des critères physiques ou biologiques, à commencer par la couleur de la peau. La notion de diversité constitue un ensemble de problèmes et de débats qui présente donc deux dimensions » (WIEVIORKA, Michel, *La diversité, Rapport à la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche*. Paris : Robert Laffont, 2008).

6 CASSAN, Damien, *Une comparaison internationale de l'apprentissage et de la socialisation des policiers en France et en Angleterre. Le gardien de la paix et le constable*, Thèse de doctorat, Université de Lille 1, 2005, 503 p. (voir p. 121 à 123).

Cette contribution vise d'abord à apporter un éclairage sur la manière dont, en France, l'institution policière a pris en charge la question de la diversité en matière de recrutement de ses agents. Elle tente ensuite d'établir un bilan des actions menées. Elle avance, enfin, l'idée que la promotion de la diversité se heurte à deux obstacles : d'une part, la faiblesse relative des candidatures issues des catégories de population visées et, d'autre part, la persistance de pratiques à caractère discriminatoire, lors des épreuves de recrutement⁷.

Discours et actions de promotion de la diversité dans la police nationale : pour une police « à l'image de la population »

Dans un discours tenu en introduction au colloque « Des villes sûres pour des citoyens libres » à Villepinte en 1997, Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'Intérieur, annonce la création des adjoints de sécurité (ADS)⁸ et formule le vœu que ces derniers « soient recrutés à l'image de la population ». Plusieurs éléments peuvent être retenus de ce discours.

Les enjeux de la diversification des recrutements

D'abord, le ministre laisse entendre, en creux, que les membres de la police nationale ne sont pas "représentatifs" de la population. En "républicain" affiché, il se garde bien, cependant, de préciser plus avant les critères de représentativité qu'il conviendrait de prendre en considération. Il est néanmoins clair que ce qui est visé, c'est l'ouverture de la police « à des catégories traditionnellement peu représentées dans les effectifs, notamment les jeunes

7 Cet article reprend un certain nombre d'éléments issus de différentes enquêtes. Il mobilise également des matériaux empiriques collectés dans le cadre de notre thèse de doctorat, notamment par l'observation des épreuves orales d'entretien du concours de recrutement des gardiens de la paix. Une série d'observations a été réalisée dans un centre d'examen lors de la deuxième session annuelle du concours en 2007 et lors de la première session de 2008 (25 prestations et délibérations observées, soit 5 jurys différents) Puis 12 prestations avec 3 jurys différents ont été observées lors de la session unique de 2011 dans un autre centre (GAUTIER, Frédéric, *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, 2015).

8 Les adjoints de sécurité relèvent du dispositif dit « emplois-jeunes », institué par la loi du 16 octobre 1997. Il s'agit d'agents contractuels chargés d'assister les fonctionnaires titulaires de la police nationale. Placés sous les ordres et sous la responsabilité de ces derniers, les ADS « concourent aux missions du service public de la sécurité assurées par les fonctionnaires des services actifs de la police nationale » (décret du 24 août 2000).

issus des quartiers urbains difficiles »⁹. La circulaire du 16 août 1999, relative aux conditions d'emploi, de recrutement et de formation des ADS, est sans ambiguïté sur ce point : il convient « d'intégrer des jeunes des quartiers sensibles ». Parmi l'ensemble des rapports sous lesquels les individus d'un groupement social peuvent être "divers", les critères privilégiés par le ministère de l'Intérieur sont donc assez aisément identifiables : il s'agit, dans une certaine mesure, de l'origine sociale et du niveau de diplôme, mais aussi et surtout, du lieu de résidence, ainsi que, de manière beaucoup plus implicite, de l'origine nationale des ascendants voire de catégories ethnoraciales¹⁰. Dit plus simplement encore, l'exigence de diversification des recrutements peut être ainsi reformulée : comment faire entrer dans l'institution davantage de jeunes de catégories populaires, résidant dans des quartiers dits "sensibles", éventuellement nés de parents immigrés ou appartenant à ce que l'on nomme parfois les "minorités visibles" ¹¹ ?

Les propos du ministre de l'Intérieur indiquent par ailleurs que l'exigence de "représentativité" s'impose prioritairement (si ce n'est exclusivement) aux échelons les plus bas de la hiérarchie policière, et non à l'ensemble de l'institution. C'est par le biais du recrutement des ADS, et, dans une certaine mesure, des gardiens de la paix (puisque'un concours – dit concours interne - destiné aux ADS est rapidement institué) que l'on compte rendre la police plus "diverse".

Quoi qu'il en soit, à partir du colloque de Villepinte, la diversification des recrutements dans la police nationale s'affiche comme une priorité politique. Cette priorité est périodiquement réaffirmée dans les années suivantes, jusqu'à aujourd'hui¹². Deux objectifs sont visés à travers la diversification : le renforcement de l'efficacité policière d'une part, la lutte contre les discriminations susceptibles de remettre en cause le « pacte républicain » d'autre part.

En plus de doter la police de moyens humains supplémentaires (et à moindre coût), le recrutement des ADS parmi les catégories de la population qui, précisément, sont constituées comme "posant problème", doit d'abord contribuer à rendre plus efficace la lutte contre les formes spécifiques de délinquance et d'incivilités prêtées à ces

9 MAILFAIT, Pierre-Antoine, « La formation professionnelle des policiers », *Revue française d'administration publique*, 4/2002 (n°104), p. 625-638 (voir p. 635).

10 Il n'est sans doute pas inutile de rappeler que ni l' "ethnie", ni la "race" n'ont d'existence *objective* : elles sont dépourvues de toute substance et il est impossible d'établir scientifiquement ce qui distinguerait une "race" ou une "ethnie" d'une autre. Toutefois, « les opérations de racialisation et d'ethnicisation (c'est-à-dire de réduction des individus et des groupes à des attributs corporels ou culturels essentialisés) existent bel et bien » (MACÉ, Éric, « Mesurer les effets de l'ethnoracialisation dans les programmes de télévision : limites et apports de l'approche quantitative de la "diversité" », *Réseaux*, 2009/5 n° 157-158, pp. 233- à 265, voir p. 235). Ainsi, s'il est bien difficile de caractériser ce qu'est un "blanc" ou un "noir", il n'en demeure pas moins qu'être identifié et se percevoir comme "blanc" ou "noir" n'est pas sans effet sur les rapports sociaux et sur les chances d'accéder à certaines ressources.

11 C'est plus précocement que la question de l'entrée des femmes dans la police a été posée, sans pour autant être définitivement réglée. Sur ce point, voir notamment PRUVOST, Geneviève, *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris : Ed. de la MSH, 2007, 310 p.

12 En témoigne la publication de plusieurs rapports officiels. Voir par exemple BEGAG, Azouz, *La République à ciel ouvert, Rapport pour Monsieur le Ministre de l'Intérieur, de la sécurité et des libertés locales*, Paris : La Documentation française, 2004, 59 p. On peut également mentionner la création en 2007 d'un observatoire de la diversité et de la parité du ministère de l'Intérieur.

catégories, par deux canaux complémentaires : d'une part, et dans le cadre de la mise en œuvre d'une "police de proximité"¹³, ce recrutement, en modifiant l' "image" de la police, est censé améliorer la qualité de ses relations avec la population des cités populaires, favoriser la prévention et, finalement, augmenter l'efficacité du *policing* ; ensuite, et secondairement, la création des emplois d'ADS est supposée offrir un débouché professionnel à ces jeunes, particulièrement exposés au chômage, lui-même considéré comme un des facteurs explicatifs des comportements délictueux.

Le deuxième objectif - qui est aussi chronologiquement second - visé par la diversification des recrutements dans la police nationale s'inscrit dans une volonté plus large de lutter contre les discriminations portant atteinte au « pacte républicain », lutte à laquelle la fonction publique dans son ensemble est appelée à participer, y compris par ses procédures de recrutement¹⁴.

Les mesures mises en œuvre

Au sein de la police nationale, la promotion de la diversité des recrutements s'est traduite par un certain nombre de mesures concrètes.

D'abord, la procédure de recrutement des ADS (sur qui, pèse prioritairement, on l'a dit, l'exigence de représentativité) a été conçue pour être moins "exigeante" que le concours de recrutement des gardiens de la paix alors en vigueur. Tandis qu'en tendance, entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000, on assiste à un renchérissement de la composante "culturelle" du droit d'entrée exigé au concours de gardien de la paix (élévation du titre scolaire requis pour se présenter, modification de certaines épreuves écrites qui tendent à se rapprocher d'exercices scolaires de niveau lycée)¹⁵, la sélection des ADS (lettre de motivation, entretien, tests psychotechniques) met nettement moins à l'épreuve les compétences culturelles des candidats. Le faible niveau relatif d'exigences à l'entrée, dont atteste également le fait que la candidature n'est soumise à aucune condition de diplôme, apparaît donc aux yeux des pouvoirs publics comme un moyen d'atteindre l'objectif de diversification des recrutements. On compte sur la formation qui leur est délivrée dès leur entrée dans l'institution pour doter les recrues des connaissances et compétences minimales qu'exigent les missions qui leur sont confiées.

13 Sur les difficultés rencontrées par la mise en œuvre effective de la police de proximité, voir notamment CAZORLA, Nancy, *La police de proximité, entre réalités et mythes*, Paris : L'Harmattan, 2009, 288 p. et MOUHANNA, Christian, « Police : la proximité en trompe l'œil », *Esprit*, 2002, n°290, p. 86-97.

14 VERSINI, Dominique, *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, Paris, La documentation française, 2004, 107 p.

15 GAUTIER, Frédéric, *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, 2015, 612 p. (voir p. 119 à 137).

La création, en 2004, des « cadets de la République » obéit à une logique similaire et même renforcée de diversification des recrutements : « ce dispositif vise ouvertement une diversification des bases sociales du recrutement de la police nationale »¹⁶. Sélectionnés selon les mêmes modalités que les ADS, ils en partagent le statut mais s'en distinguent par la durée plus longue et le contenu plus diversifié de leur formation initiale, conçue pour les préparer au baccalauréat professionnel Sécurité et Prévention ainsi qu'au concours de recrutement des gardiens de la paix.

L'objectif de diversification attaché au recrutement des ADS et des cadets se double d'une volonté affichée de favoriser la "promotion sociale" et de faciliter l'entrée de plein-droit de ces recrues dans la police nationale. La naissance des ADS s'accompagne donc de la création, dès 1997, d'un concours interne qui leur est destiné¹⁷. Les modalités de l'admissibilité, d'abord identiques à celles du concours externe, sont ensuite assez rapidement modifiées, pour éprouver davantage la capacité des candidats à se projeter dans le rôle de policier, à attester de la maîtrise de savoirs professionnels opérationnels et à valoriser leur expérience de terrain que l'étendue de leur "culture générale"¹⁸. Alors que, parallèlement, les épreuves du concours externe deviennent plus exigeantes sur ce plan, le concours interne contribue à promouvoir un *modèle*¹⁹ alternatif, celui de l'ex-ADS "méritant", ayant réussi à surmonter les "obstacles" supposément liés à son origine sociale ou ethnique.

On voit ainsi que la volonté de diversifier les recrutements dans la police nationale passe d'abord par l'élaboration et la mise en œuvre de dispositifs alternatifs de sélection censés poser moins de difficultés aux catégories dont on souhaite favoriser l'entrée dans l'institution que le mode de recrutement "classique". Cette action sur les modalités du recrutement s'accompagne par ailleurs d'un effort d'information sur les métiers de la police nationale en direction des publics ciblés²⁰. On voit également que la promotion de la diversité exclut le recours à des pratiques relevant de la discrimination positive à l'anglosaxonne. « Un consensus semble se former en France au niveau des plus hauts responsables politiques pour refuser cette discrimination positive basée sur l'insertion des minorités dites visibles par la mise en place de quotas, le droit français et nos principes républicains valorisant prioritairement le mérite et

16 VERSINI, Dominique, *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, Rapport cité (voir p. 90).

17 Il est également ouvert aux policiers-auxiliaires, c'est-à-dire aux appelés du contingent effectuant leur service national dans la Police.

18 GAUTIER, Frédéric, *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions*, Thèse citée (voir p. 141 et 142).

19 Sur la notion de *modèle*, voir MANGENOT, Michel, « "L'entrée en technocratie". Le concours de l'ENA et les transformations du modèle de haut-fonctionnaire », in : DUBOIS, Vincent et DULONG, Delphine (sous la direction de), *La question technocratique. De l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Strasbourg : Presses universitaires de Strasbourg, 1999, pp. 93-107.

20 VERSINI, Dominique, *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, Rapport cité (voir p. 92). L'action d'information sur les métiers et les concours n'est pas propre à l'institution policière. Elle est engagée par l'ensemble de la fonction publique.

s'opposant à toute stigmatisation des personnes notamment à raison de leur race », écrit ainsi Dominique Versini²¹.

Éléments pour un bilan des actions en faveur de la diversité des recrutements dans la police nationale

Dans quelle mesure ces actions en faveur de la diversité des recrutements ont-elles atteint leur objectif ? Dans quelle mesure ont-elles favorisé l'entrée dans la police nationale des catégories de population particulièrement ciblées, notamment les jeunes de milieu populaire, issus des quartiers dits sensibles et appartenant aux "minorités visibles" ? Répondre à cette question n'est pas chose aisée, tant les données qui seraient nécessaires sont lacunaires. C'est sur la base des rares informations sociodémographiques accessibles sur les ADS et cadets ainsi que sur les lauréats récents des concours de gardien de la paix que nous proposons néanmoins d'établir un bilan de ces actions.

Une ouverture plus grande aux détenteurs d'un faible capital scolaire...

Il apparaît d'abord que le statut d'ADS et le second concours constituent bien des voies d'entrée dans la police nationale pour des candidats plus faiblement dotés en ressources scolaires que ceux qui se présentent et, *a fortiori*, réussissent le concours externe. Ainsi, le rapport d'information établi en 2011 par le député Guy Geoffroy indique que, parmi les ADS, 55% sont au moins bacheliers contre 45% de titulaires d'un diplôme inférieur au bac et de non diplômés. Chez les cadets, ces proportions s'établissent respectivement à 38 et 62% environ²². La direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) donne, en 2014, une proportion de 48% d'ADS au moins bacheliers. On retrouve des proportions proches parmi les candidats au concours interne : dans l'ensemble des candidats inscrits à la session 2012 par le secrétariat général à l'administration de la police nationale (SGAP) de Donville²³, la proportion des bacheliers et diplômés du supérieur s'élève à 47%. Ainsi, le niveau du titre détenu influe peu sur la probabilité de se porter candidat au concours interne de recrutement des gardiens de la paix. Concernant les lauréats, si le niveau de diplôme joue sur la réussite aux épreuves écrites d'admissibilité, il a peu d'effet sur les épreuves d'admission (53% des candidats ne possèdent pas le bac contre 30% des admissibles et 33% des admis). Enfin, il convient de remarquer que la modification, en 2000, des modalités du concours interne fait chuter de manière significative la part des bacheliers parmi les admis. Toujours comprise, au plan national, entre 82 et 91% jusqu'à la

²¹ *Ibid.* (voir p. 23).

²² GEOFFROY, Guy, *Rapport d'information sur la diversité du recrutement dans la gendarmerie et la police nationales*, Assemblée nationale, 2011 (voir p. 28).

²³ Le nom a été modifié. Il existe huit SGAP en France dont la compétence territoriale, calquée sur celle des zones de défense, s'étend sur plusieurs départements.

première session de 2001, cette dernière tombe, dès la session suivante, à 48,5% et à 22,3% en 2003. Ainsi, en termes de dotations scolaires, les ADS et les lauréats du concours interne se distinguent assez nettement de ceux qui se présentent actuellement au concours externe et, plus encore, de ceux qui le réussissent²⁴.

... pour un recrutement socialement plus divers ?

Ainsi, comparées au concours externe, les modalités de la sélection des ADS et des cadets d'une part, du concours interne d'autre part, ont pour effet de faciliter l'entrée dans la police de jeunes faiblement diplômés. Contribuent-elles, pour autant, à instaurer un recrutement socialement plus divers ? Si l'on retient comme indicateur du milieu social d'origine la catégorie socioprofessionnelle (CSP) de la personne de référence du ménage dont sont issus les recrues, il n'est pas certain que les emplois d'ADS et le concours interne constituent réellement un facteur de diversification. D'abord parce que les jeunes d'origine populaire sont également majoritaires parmi ceux qui se présentent au concours externe et, surtout, parce qu'au sein des gardiens de la paix actuellement en poste, quelle que soit la date de leur prise de fonction, une très large proportion est aussi issue des groupes populaires²⁵. De ce point de vue, le statut d'ADS et le concours interne favorisent plutôt la reproduction à l'identique de la composition sociale du corps des gardiens de la paix que sa diversification.

Si, après avoir rappelé que les actions en faveur de la diversité visent aussi, et de manière explicite, à favoriser le recrutement de jeunes, non seulement d'origine populaire, mais également issus des "quartiers sensibles", l'on s'intéresse maintenant au lieu de résidence des recrues, on peut s'interroger sur la portée de la diversification en la matière. Le rapport du député Geoffroy indique que 46% des ADS recrutés depuis 1997 sont issus de zones urbaines sensibles²⁶. La DRCPN évoque, de son côté, une proportion de 39 %²⁷. Selon l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), les individus vivant en ZUS représentent environ 7% de la population française²⁸. Il est donc vraisemblable que les résidents en zones urbaines sensibles (ZUS) soient sur-représentés parmi les ADS par

24 Le SGAP de Donville indique qu'en 2012, 94% des candidats externes et 98,5% des admis sont au moins titulaires du baccalauréat. 22% des candidats externes sont en outre diplômés de l'enseignement supérieur contre 4% des candidats au concours interne.

25 PRUVOST, Geneviève et ROHARIK, Ionela, « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviante et Société*, 2011, vol. 35, n°3, p. 281-312.

26 GEOFFROY, Guy, *Rapport d'information sur la diversité du recrutement dans la gendarmerie et la police nationales*, rapport cité (voir p. 29).

27 DRCPN, « ADS, un tremplin pour l'avenir », février 2014, 20 p. (voir p.7).

28 CHEVALIER, Corinne et LEBEAUPIN, François, « La population des zones urbaines sensibles », *Insee-Première*, n° 1328, décembre 2010. Cependant, cette proportion serait, selon toute vraisemblance, plus élevée si l'on s'en tenait à la population en âge de devenir ADS ou de se présenter au concours.

rapport à leur poids dans la population. Sauf à penser que le dispositif de sélection les pénalise particulièrement (éventualité qui ne peut être écartée), on peut, faute de données disponibles, faire l'hypothèse que les habitants de ces quartiers sont également sur-représentés parmi les lauréats du concours interne. Mais, pour pouvoir parler d'une diversification du recrutement selon ce critère, il faudrait connaître les lieux de résidence d'origine des policiers en poste. Or, en la matière, les données immédiatement comparables sont quasiment inexistantes. On peut cependant relever, dans l'enquête réalisée par l'Institut nationale des études démographiques (INED)²⁹ en 2009 pour le compte de l'observatoire de la diversité et de la parité du ministère de l'Intérieur, que 9,8% des répondants (tous salariés du ministère de l'Intérieur, et incluant des fonctionnaires comme des non-fonctionnaires, des policiers comme des agents administratifs) déclarent avoir vécu la plus grande partie de leur enfance dans une « cité ou un grand ensemble »³⁰, ce qui semble indiquer que les emplois d'ADS (ainsi que, vraisemblablement, le concours interne) contribuent bien à favoriser l'entrée dans la police de jeunes issus de quartiers sensibles, qui accédaient dans des proportions moindres à l'institution jusque-là.

Une plus grande diversité "ethnique" ?

Qu'en est-il, enfin, de la diversité "ethnique" sur laquelle l'accent a également été mis par les décideurs politiques³¹ ? La seule source d'information dont on dispose en la matière est l'enquête de l'INED déjà citée. Plusieurs enseignements peuvent en être tirés. D'abord, elle indique que les « descendants de l'immigration africaine » ainsi que les « domiens » ou « issus de domiens »³² constituent une faible part des effectifs des répondants et sont, pour autant que l'on puisse en juger, sous-représentés par rapport à leur poids dans la population française³³ ; on peut, par ailleurs, estimer à moins de 5% la part des « descendants de l'immigration africaine » parmi les gardiens de la paix ayant répondu à l'enquête, à 4,5% environ celle des « domiens » et à un peu plus de 5% celle des « issus de domiens » ; parmi

29 HERAN, François et MEURS, Dominique, « Diversité et parité au ministère de l'Intérieur », *Rapport final*, octobre 2009, INED, 56 p. (voir p. 20).

30 Les répondants avaient le choix entre les modalités suivantes : « À la campagne », « Immeuble en ville », « Maison individuelle en milieu urbain », « Cité, grand ensemble », « Autre (préciser) ». La manière dont les répondants ont interprété ces propositions et choisi leur réponse est sans doute variable. La modalité « Cité, grand ensemble » ne recouvre par ailleurs que très imparfaitement la catégorie administrative « ZUS ».

31 JOBARD, Fabien, « Police, justice et discriminations raciales », art. cité (voir p. 211-229).

32 Le premier terme désigne « les personnes nées en France dont au moins un des parents est immigré d'Afrique ou du Maghreb » (sans être né Français) ; les « domiens » correspondent aux « personnes non immigrées nées dans un département ou territoire d'outre-mer » ; la catégorie « issus de domiens » rassemble les « personnes nées en France métropolitaine d'au moins un parent non immigré né dans un département ou territoire d'outre-mer ». HERAN, François et MEURS, Dominique, « Diversité et parité au ministère de l'Intérieur », *Rapport cité*, (voir p. 17).

33 Les auteurs de l'enquête indiquent pourtant qu'il est vraisemblable que ces catégories soient surreprésentées dans l'échantillon des répondants par rapport à leur proportion parmi le personnel du ministère de l'Intérieur, du fait de leur propension probable à répondre davantage à l'enquête que les autres salariés, moins sensibles à la question des discriminations.

les policiers titulaires d'un grade supérieur à celui de gardien de la paix, les proportions de ces différentes catégories sont nettement plus faibles ; l'enquête montre par ailleurs que les individus appartenant à la catégorie « descendants de l'immigration africaine » sont plus jeunes que la moyenne des répondants, ce qui indique que leur recrutement est globalement plus récent. Les auteurs de l'enquête attribuent cette progression de la part des « descendants de l'immigration africaine » à un facteur démographique (l'arrivée sur le marché du travail des enfants de la première génération d'immigrés) conjugué aux effets des « politiques de recrutement du ministère »³⁴. La création des emplois d'ADS et le concours interne sont explicitement mentionnés au titre des dispositifs ayant contribué à cette progression. Parmi les 122 ADS présents dans leur échantillon, ils relèvent ainsi que 10% sont « issus de l'immigration africaine »³⁵.

De manière générale, il est possible d'affirmer que les recrutements dans la police nationale se sont quelque peu diversifiés³⁶ et que les emplois d'ADS, les cadets de la république, auxquels on pourrait ajouter le concours interne, ont été des leviers de cette diversification, en contribuant à favoriser l'entrée dans l'institution de jeunes issus des cités populaires et des "minorités visibles". Celle-ci reste néanmoins quantitativement limitée et concerne essentiellement les échelons inférieurs de la hiérarchie policière. Par ailleurs, si l'on peut admettre que les actions visant à diversifier les recrutements n'ont pas été sans effet, il convient également de souligner qu'elles se heurtent à des obstacles qui en limitent la portée.

Des obstacles à la diversification des recrutements

« Il y a une certaine répugnance des jeunes issus de l'immigration visible à intégrer les métiers de la police nationale » écrit Azouz Begag en 2004³⁷. Les rares données disponibles sur l'origine des candidats à l'entrée dans la police nationale semblent lui donner raison. Ainsi, l'enquête menée à Lille et à Marseille sur la session 1999 du concours de recrutement des gardiens de la paix et sur le recrutement des ADS en 1998 par Duprez et Pinet montre que la part des candidats issus de l'immigration maghrébine, sans être négligeable, est relativement faible (6,5% à Lille, 11% à Marseille pour les gardiens de la paix, 8,3% et 17% pour les ADS)³⁸. De même, et quoique l'indicateur retenu

34 *Ibid.* (voir p. 19).

35 *Ibid.* (voir p. 7).

36 C'est aussi la conclusion à laquelle parvient le journaliste Piotr Smolar après avoir relevé les noms à consonance maghrébine ou africaine parmi les listes de promus des écoles de gardiens de la paix entre 1995 et 2006 (SMOLAR, Piotr, « Une lente amélioration dans la police », *Le Monde*, 23 janvier 2006).

37 BEGAG, Azouz, *La République à ciel ouvert*, rapport cité (voir p. 34).

38 Voir par exemple DUPREZ, Dominique, PINET, Michel et alii, *Policiers et médiateurs, Sur le recrutement et les*

soit très imparfait, on peut relever que seuls 6,5% des inscrits à la session 2011 du concours par le SGAP de Donville portent un nom à consonance étrangère³⁹. Tout indique donc que le premier obstacle à la diversification de la police nationale, dans sa composante "ethnique", tient d'abord au faible nombre des candidatures improprement dites "issues de la diversité". Sans qu'il soit possible d'entrer ici dans le détail, il est très probable que les causes de la rareté relative de ces candidatures soient autant liées à l'image que la police peut donner d'elle-même dans ses interactions avec les "minorités visibles" (des pratiques discriminatoires telles que les contrôles d'identité répétés, "au faciès"⁴⁰, aux violences policières dont la légitimité est pour le moins discutable) qu'aux représentations négatives dont elle peut faire l'objet⁴¹, ces deux facteurs étant eux-mêmes largement interdépendants⁴².

Les (rares) candidatures susceptibles de contribuer à la diversité dans la police nationale se heurtent en outre aux pratiques des agents en charge des recrutements. La sélection des ADS comme le concours de gardien de la paix comportent une épreuve orale, au cours de laquelle les impétrants sont confrontés à un jury, composé de policiers et d'un psychologue. Si cette épreuve est en partie cadrée par les textes réglementaires qui en définissent les modalités, si elle est, en outre, conduite selon un certain nombre de règles informelles dont héritent les examinateurs, elle ne laisse pas moins à ces derniers une grande latitude pour déterminer tant « les variables qui interviennent dans la production du jugement [que] les modalités que ces variables doivent préférentiellement prendre »⁴³. Quoique certains jurés le nient, cette épreuve, à la différence des épreuves écrites qui sont anonymes, peut donner lieu à des pratiques discriminatoires⁴⁴, qui, pour n'être pas systématiques, ont bien des effets sur les chances de réussite des candidats. C'est ce que montre l'enquête de Duprez et Pinet déjà citée. Elle met en évidence le fait que les candidats d'ascendance maghrébine se voient poser « des questions telles que : « si ton cousin menace un de tes collègues, est-ce que tu sors ton

appartenances, Rapport de recherche pour l'Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, Lille, 2001, 214 p.

39 GAUTIER, Frédéric, *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions*, Thèse citée (voir p. 372).

40 Voir notamment JOBARD, Fabien, LÉVY, René, et al., « Mesurer les discriminations selon l'apparence : une observation standardisée des contrôles d'identité à Paris », *Population*, 67, 3, 2012, p. 423-452.

41 Sur la manière dont est perçue la police dans certaines catégories de population (spécialement les jeunes urbains des classes populaires), voir MAUGER, Gérard, *Sociologie de la délinquance juvénile*, Paris : La Découverte, 2009, 128 p. Cette hostilité à la police, elle-même présentée comme hostile, est ainsi un topique récurrent dans le *Rap* (sur ce point, voir notamment TRAIÏNI Christophe, *La musique en colère*, Paris : Presses de Sciences Po, 2008, 128 p.). Si l'audience de ce genre musical ne s'arrête pas aux portes des quartiers populaires périphériques, de nombreux *rappers* sont (ou se présentent comme) issus des jeunesse populaires urbaines et/ou des "minorités visibles", dont et à qui ils prétendent "parler". Cette appartenance revendiquée apparaît parfois, dans le "monde du *Rap*" comme un gage de crédibilité ou de légitimité (HAMMOU Karim, *Une histoire du Rap en France*, Paris : La Découverte, 2014, 304 p.)

42 L'article du *Monde* du 7 décembre 2005 (« Le dernier jour de Bouna Traoré et Zyed Benna »), qui évoque les circonstances de la mort de deux adolescents, Zyed et Bouna, au cours d'une intervention policière, qui fut l'élément déclencheur des émeutes urbaines de 2005, met en évidence cette interdépendance et les conséquences tragiques qu'elle peut avoir.

43 GAUTIER, Frédéric, *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions*, Thèse citée (voir p. 229 et 230).

44 Les ressorts multiples de ces pratiques discriminatoires ne peuvent être analysés dans le cadre de cet article.

arme ? », « si tu dois arrêter ton frère, qu'est-ce que tu fais ? », « qu'est-ce que vont penser tes copains lorsqu'ils te verront rentrer en uniforme »⁴⁵, qui « ne laissent pas de place au doute quant à l'articulation entre perceptions stéréotypées et mécanique discriminatoire »⁴⁶. Au cours de notre propre enquête, nous n'avons pu observer qu'une seule épreuve d'entretien ayant impliqué un candidat appartenant à une "minorité visible" mais la manière dont elle se déroule (concours de gardien, 2008) est conforme aux observations de Duprez et Pinet⁴⁷.

Le candidat est ADS. Il est né au Maroc et porte un nom à consonance maghrébine. Il est le seul candidat que nous rencontrerons à qui il est demandé de préciser l'origine de sa famille. Le commissaire lui demande quelle équipe il supporte lors des matchs de foot opposant la France et le Maroc, s'il se sent 100% Français. Le candidat répond qu'il est « à 90% Français ». Il est interrogé par le brigadier sur les réactions de ses « copains », lorsqu'ils apprendront qu'il est « flic ». Il est aussi le seul qui se voit proposer une « mise en situation » impliquant son petit frère dans un trafic de stupéfiants⁴⁸.

Selon leurs origines, les candidats ne sont donc pas toujours "logés à la même enseigne". Il est difficile de ne pas faire le lien entre ces pratiques et l'écart, que met en évidence l'enquête de Duprez et Pinet, entre les chances de réussite au concours des candidats d'origine maghrébine et les autres, toutes choses égales par ailleurs.

Conclusion

Si la question de la diversification des recrutements est inscrite à l'agenda des décideurs politiques à partir de 1997, c'est d'abord parce qu'elle est constituée en enjeu pour l'efficacité de l'action policière et, secondairement, parce qu'elle relève d'un programme plus vaste de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances à l'entrée dans la fonction publique⁴⁹. Dans l'objectif plus ou moins explicite d'ouvrir davantage l'institution policière à des jeunes de catégories populaires, résidant dans les quartiers dits "sensibles", éventuellement nés de parents immigrés

45 DUPREZ, Dominique, PINET, Michel et alii, *Policiers et médiateurs, Sur le recrutement et les appartenances*, Rapport cité, (voir p. 35).

46 JOBARD, Fabien, « Police, justice et discriminations raciales », art. cité.

47 Signalons qu'en 2009, les résultats du concours interne des officiers de police de 2007 ont été cassés par le Conseil d'État, suite à la plainte d'un candidat, qui faisait état de pratiques discriminatoires du même ordre.

48 GAUTIER, Frédéric, *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions*, Thèse citée (voir p. 313 et 314).

49 Sur les enjeux et les conditions d'émergence de cette promotion de la "diversité" dans la fonction publique d'État, on peut se référer à CALVÈS Gwénaële, « Refléter la diversité de la population française » : naissance et développement d'un objectif flou », *Revue internationale des sciences sociales*, 2005/1 (n° 183), p. 177-186.

ou appartenant aux "minorités visibles", les actions menées dans la police ont principalement consisté, d'une part, en la création d'emplois-jeunes (les ADS) et d'un concours d'accès au grade de gardien de la paix, réservé aux titulaires de ces emplois, plus accessibles aux moins dotés scolairement que le concours externe, d'autre part, en un programme d'information sur les métiers de la police en direction des publics visés. Tout indique que ces actions ont bien contribué à accroître la diversité des recrutements dans la police, dans le sens souhaité par les décideurs politiques. Outre qu'ils sont cantonnés aux échelons inférieurs de la hiérarchie policière, leurs effets restent cependant assez limités. Il demeure en effet des obstacles à la diversification des recrutements et à la constitution d'une police "à l'image de la société française", qui tiennent aux rapports délicats qui se nouent entre l'institution et les catégories de la population censées bénéficier des mesures de diversification. En effet, tandis que ces dernières semblent montrer une réticence particulière à se porter candidat à l'entrée dans l'institution, les pratiques des agents à qui est confiée la tâche de sélectionner les recrues ont parfois un caractère discriminatoire, qui contribue à rendre inégales les chances d'intégrer la police.