



HAL
open science

Des corps étrange(r)s dans la police ?

Jérémie Gauthier

► **To cite this version:**

Jérémie Gauthier. Des corps étrange(r)s dans la police ? : Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin.. Sociologie du Travail, 2011, 53 (4), pp.460-477. halshs-00778658

HAL Id: halshs-00778658

<https://shs.hal.science/halshs-00778658>

Submitted on 21 Jan 2013

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.

**Des corps étrange(r)s dans la police ?
Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin.**

Jérémie Gauthier

Centre Marc Bloch
Friedrichstr. 191
10117 Berlin
Allemagne

gauthier@cesdip.fr

Date de naissance : 26 mars 1980

Doctorant au Centre d'Etudes Sociologiques sur le Droit et les Institutions Pénales
(CNRS - Université de Versailles-St-Quentin-en-Yvelines)

Doctorant au Max Planck für internationale und ausländisches Strafrecht (Freiburg-im-
Breisgau)

Doctorant au Centre Marc Bloch (Berlin)

Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à l'Institut d'Etudes Politiques de
Toulouse

Résumé

A partir d'enquêtes ethnographiques réalisées dans différents commissariats de sécurité publique en région parisienne et à Berlin, cet article propose d'analyser de manière comparative la façon par laquelle l'expérience professionnelle de gardiens de la paix issus de minorités visibles est façonnée par des formes d'assignations identitaires. Objet de négociation lors des interactions entre collègues, ces processus de construction et de déconstruction des positions minoritaires dépendent également des contextes institutionnels dans lesquels ils s'inscrivent : si la posture de déni de la hiérarchie policière française laisse libre cours aux tensions entre policiers issus de minorités visibles et les autres, les interventions de l'institution policière berlinoise réduisent l'espace des conflits tout en assignant aux « policiers issus de l'immigration » une identité culturelle.

Mots clefs

Police ; sécurité ; minorités ; discriminations ; racisme ; comparaison ; France ; Allemagne

Des corps étrange(r)s dans la police ? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin¹.

« Je pense au fond de moi que quelque soit le parcours du collègue issu de l'immigration, forcément à un moment ou à un autre il a eu affaire à des personnes qui ne l'ont pas accepté. [...] Après, il y en a qui l'ont ressenti moins ou plus que d'autres, et moi je sais que personnellement, j'en fais pas tout un drame, loin de là... mais je me dis qu'il faut quand même fermer sa gueule, beaucoup. Quelqu'un issu de l'immigration qui n'a pas eu de soucis, c'est qu'il s'est beaucoup tu, c'est clair et net ».

(Nadir, 29 ans, Gardien de la paix, Victorcity, 26/03/09).

D'après ce policier, gardien de la paix dans un commissariat de proche banlieue parisienne, l'origine peut être considérée comme un vecteur potentiel de division du groupe professionnel. Nos enquêtes de terrain dans des services de police en banlieue parisienne et à Berlin ont effectivement révélé que, au sein même du groupe professionnel, « quelque chose » se jouait autour du rapport à l'autre sans pour autant se réduire à la question du racisme ou à celle des discriminations. Dans l'économie relationnelle propre au monde policier, l'altérité est en effet apparue comme structurante de l'ordonnement du groupe professionnel.

Lors des séances d'observation dans les commissariats et au fil des discussions avec les policiers², nous avons pris conscience du rapport particulier que ceux-ci entretiennent avec leur métier : à la fois apologie et recul critique vis-à-vis de leur condition

¹ Je souhaite remercier Philippe Trouvé, Grégory Salle et Mathilde Darley pour leurs commentaires et critiques.

² Les données mobilisées dans cet article sont issues d'enquêtes ethnographiques menées entre 2004 et 2010 dans différents services de police de sécurité publique de proche banlieue parisienne et de quartiers d'immigration berlinois dans le cadre d'un DEA puis d'une thèse sur les relations entre police et minorités à Paris et à Berlin.

professionnelle, revendication d'une appartenance à un collectif fort et mise en avant de ses divisions. Dans un monde professionnel sommé de « faire corps », notamment en raison du mandat d'exercice de la force publique comme émanation de la souveraineté étatique, la tension entre les normes du collectif et la distance subjective critique que chaque membre entretient vis-à-vis d'elles apparaît particulièrement problématique, d'autant plus lorsque conflits et dilemmes ont pour origine ce que nous proposons de nommer l' « expérience minoritaire au sein de la profession policière ».

L'institution policière produit des critères objectifs de division du travail : les directions, les corps, les grades, l'ancienneté, les statuts ou encore les brigades sont autant de segmentations de la profession policière vecteurs de conflits, d'ententes et de négociations (Strauss, 1996 ; Lemaire, 2008). Parallèlement, l'entre-soi professionnel policier est structuré par des usages indigènes de principes de différenciation (hommes/femmes, jeunes/anciens ou encore Blancs/Noirs/Arabes) dont l'intériorisation par les acteurs est le fruit de modes de socialisation spécifiques. Ces derniers constituent l'objet de recherche de ce que les sociologues anglo-saxons ont appelé la « culture policière » (Skolnick, 1966) caractérisée par le sens de la mission, la suspicion, l'isolement, le conservatisme, le machisme, les préjugés raciaux et le pragmatisme (Reiner, 2000). Cette culture professionnelle singulière serait alors régulée par un *second code*, un éventail de règles informelles constituant les puissantes normes de la *police subculture*. En France, cette interprétation homogénéisante de la culture policière a été critiquée par Dominique Monjardet qui a mis en évidence l'existence d'une « condition policière » se définissant non par des attributs communs à tous les policiers, mais par des « dimensions communes sur lesquelles ils se partagent, c'est-à-dire la lice au sein de laquelle les policiers s'affrontent, définissent le territoire commun, et spécifique, sur lequel ils se

différencient » (Monjardet, 1996, 160). Dans ce qui suit, il sera question de l'accès à l'identité professionnelle d'agents minoritaires³ pris au cœur de ces tensions entre conformité et instabilité.

Nous nous intéresserons particulièrement aux perturbations de l'entre-soi professionnel policier provoquées par la coprésence sur le lieu de travail d'agents blancs et d'autres « issus de minorités visibles »⁴ en comparant des services de police de sécurité publique berlinois et de proche banlieue parisienne. Dans cette optique, l'enquête ethnographique permet de mettre à jour les « modes de production » du quotidien d'un groupe professionnel générés par un « lacis d'actions, d'expériences et d'interprétations » (Lüdtke, 2008, 186), notamment par l'analyse du « réseau de relations informelles » (Hughes, 1996, 253) sur le lieu de travail. En donnant la parole aux policiers afin d'appréhender les modes de problématisation des expériences personnelles, nous souhaitons mettre en lumière non pas l'existence d'une culture homogène, mais un ensemble d'« expériences », c'est-à-dire rendre compte de la manière dont les policiers définissent et vivent les catégories clivantes qui structurent l'exercice quotidien de leur métier. Nous entendons ici « expérience » comme d'une part, une « ma-

³ Le terme « minoritaire » trouve une première justification quantitative. A Berlin, et ce malgré une politique de recrutement ciblée, les policiers « issus de l'immigration » représentaient en 2006 seulement 1,5% des 23 044 agents de police berlinois (Groß, 2008, 104 ; Hunold, 2008, 31). En France, on peut se reporter aux chiffres fournis par un journaliste du Monde à partir de la consonance des patronymes de gardiens de la paix en formation : il y aurait 6,9 % d'élèves d'origine maghrébine ou africaine dans la promotion 2005-2006 (soit 88 sur un échantillon de 1 269, qui ont intégré des écoles en septembre 2005). Le chiffre était à peu près équivalent les deux années précédentes, mais s'élevait à 4,4 % en 2001-2002 (32 élèves sur un échantillon de 725). En 1995, il plafonnait aux environs de 1,8 % (33 sur un échantillon de 1 783) (Piotr Smolar, Le Monde, 23 janvier 2006).

⁴ L'adjectif « visible » associe l'apparence au statut de « minoritaire » car la couleur de peau (visible donc) constitue un point d'ancrage pour la diffusion et la reproduction des stéréotypes.

nière d'éprouver », et d'autre part, une activité cognitive consistant à construire le réel, le vérifier et l'expérimenter (Dubet, 1994, 93).

A Paris comme à Berlin, le personnel policier a connu différentes vagues de « diversification ». En France, le travail de Geneviève Pruvost a permis d'examiner comment le quasi-monopole masculin a été « perturbé » par l'accès des femmes aux « métiers d'ordre » au cours du 20ème siècle (Pruvost, 2008). En revanche, la dimension « raciale », bien qu'ayant fait l'objet de nombreux travaux en Angleterre⁵, aux Etats-Unis⁶ ou en Allemagne⁷, n'a pas encore été explorée en France. La question du « racisme policier » et des « discriminations » a le plus souvent été pensée sous le seul angle des relations entre police et population⁸. Les seules données disponibles sur les discriminations raciales au sein de l'institution policière portent sur les inégalités de sexe et d'origine lors des épreuves de recrutement des gardiens de la paix et des Adjointes de Sécurité à Lille et à Marseille : toute chose égale par ailleurs, le risque d'échec des candidats maghrébins était plus élevé lors des concours de 1998 et 1999 (Duprez et Pinet, 2002)⁹. Nous suggérons pour notre part que le racisme policier envers la population ne constitue qu'une partie d'un objet plus vaste qu'on pourrait qualifier de *rapport à l'altérité dans l'exercice de la profession policière*. La confrontation des données issues d'enquêtes ethnographiques dans des services de police berlinois et de banlieue

⁵ (Holdaway, 1996 ; Rowe, 2004)

⁶ (Weitzer et Tuch, 2006)

⁷ (Behr, 2008 ; Dudek, 2009 ; Hunold, 2010)

⁸ (Jobard, 2008, 2006 ; Jobard et Lévy, 2009 ; Wieviorka et Bataille, 1992 ; Zauberman et Levy, 2003 ; Gauthier, 2010)

⁹ Voir également les témoignages recueillis par Philippe Bataille (Bataille, 1997).

parisienne vise à analyser comment ce rapport à l'altérité s'ancre dans le quotidien et ce qu'il doit aux contextes institutionnels dans lequel il s'inscrit.

Présentation des données

Les observations et entretiens (n=60) ont été menés entre 2004 et 2009 dans un commissariat de proche banlieue parisienne (Victorcity), dans un commissariat d'un quartier considéré comme « sensible » par la police de Berlin (Antonkiez) ainsi qu'auprès d'une unité de police berlinoise spécialisée dans la répression de l'immigration illégale et la prévention auprès des communautés issues de l'immigration (Unité Intégration et Migration)¹⁰. Les interviews ont principalement été réalisées auprès d'agents situés au bas de l'échelle hiérarchique : brigadiers, gardiens de la paix¹¹ et adjoints de sécurité¹². Même si des entretiens ont également été menés avec des officiers et commissaires, les données présentées ici ne disent rien sur les trajectoires de ces derniers.

Parmi les vingt-cinq policiers français interrogés, huit (dont deux femmes) ont estimé que leur expérience professionnelle a été affectée par ce qu'ils identifient comme une origine, couleur de peau ou culture différentes de la majorité de leurs collègues. Les policiers concernés déclarent les ascendances suivantes, par le lieu de naissance et/ou la filiation : Maroc, Algérie, Tunisie, Martinique, Réunion et Portugal. Les policiers interrogés travaillent dans des brigades généralistes de police-secours, l'un d'entre eux est brigadier en brigade anti-criminalité.

Parmi les vingt-trois policiers allemands interrogés, six (dont deux femmes) ont estimé que leur expérience professionnelle a été affectée par ce qu'ils identifient comme une origine, couleur de peau ou culture différentes de la majorité de leurs collègues. Les policiers concernés déclarent les ascendances suivantes, par le lieu de naissance et/ou la filiation : Turquie, Liban, Croatie et Japon. Trois des policiers interrogés travaillent dans des brigades généralistes de police-secours, les trois autres sont affectés à l'Unité Intégration et Migration.

Comme la grande majorité des policiers de même grade interrogés, les policiers minoritaires classent la profession de leurs parents dans les catégories « ouvriers » ou « employés ». Bien souvent, l'accès à la fonction publique est associé à un souhait des parents dans une

¹⁰ Les patronymes des personnes ont été modifiés ainsi que les noms des villes et/ou des quartiers.

¹¹ L'abréviation GPX sera utilisée pour « gardien de la paix » indifféremment dans les deux contextes.

¹² Les Adjoints de sécurité (ADS), puis les Cadets de la République, sont des agents contractuels de la police nationale recrutés sans condition de diplôme selon un dispositif mis en place à la fin des années 1990 et destiné selon Jean-Pierre Chevènement à « diversifier les recrutements et [...] permettre l'accueil, au sein des services de police, des jeunes issus de l'immigration » (Calvès, 1999).

perspective d'ascension sociale et de stabilité de l'emploi.

L'heuristique de la comparaison réside ici dans un jeu de contrastes entre les terrains français et allemands. Tout d'abord, le contexte institutionnel diffère dans les deux villes : à la différence de la France, les acteurs policiers berlinois sont enrôlés dans une politique publique destinée à prendre en compte et à favoriser les « relations interculturelles » au sein de la profession et avec les acteurs civils. En effet, le recrutement de policiers issus de l'immigration s'inscrit dans un ensemble de réformes destinées à « diversifier la police berlinoise » et à « améliorer les relations avec les migrants ». Pour ce faire, le législateur a introduit un principe dérogatoire dans le droit de la fonction publique afin de permettre à des non nationaux de passer le concours de police¹³. Dans le cas d'une réussite, ces « fonctionnaires issus de l'immigration » (*Beamte mit Migrationshintergrund*) doivent ensuite adopter la nationalité allemande à l'issue de leur formation. De ce fait, la manière avec laquelle l'institution étaye l'identité professionnelle de ces agents diffère sensiblement entre les terrains français et allemands.

Ces contextes institutionnels différents ne doivent cependant pas conduire à rigidifier les dissemblances entre les terrains. En effet, si les interventions institutionnelles produisent des effets sur l'intensité des épreuves rencontrées par les policiers minoritaires ainsi que sur leurs trajectoires professionnelles, les dynamiques interactionnelles traçant les contours de la condition minoritaire des policiers apparaissent à certains égards comparables dans les deux contextes. Ces tendances à la similitude et à la dissemblance entre les terrains français et allemands permettront au final d'interroger

¹³ Ces dispositifs varient en fonction des *Länder*, voir (Hunold, 2008).

l'unité de la profession ainsi que les effets de l'absence ou de la présence de formes d'étayage institutionnel.

Dans une première partie seront analysées les manières par lesquelles les contextes institutionnels en région parisienne et à Berlin contribuent à produire une condition professionnelle minoritaire ; dans une seconde partie seront étudiées les stratégies d'ajustement mises en œuvre par les acteurs pour composer au quotidien avec les formes d'assignations identitaires.

1. Quand l'institution fait la condition minoritaire

A Berlin comme en région parisienne, les policiers de la « base » (c'est-à-dire les gardiens de la paix et brigadiers ainsi que les stagiaires et les Adjoints de Sécurité dans le cas français) ne se définissent pas seulement par contraste avec leurs « clientèles », mais également par leur position dans la division du travail, les conduisant à mettre en avant la spécificité de leur tâches et de leurs valeurs vis-à-vis de celles de la « hiérarchie » (le plus souvent des officiers et des commissaires). L'expérience minoritaire des gardiens de la paix s'inscrit donc dans des trajectoires propres à leur rang hiérarchique mais qui se trouvent *altérées* par des pratiques d'assignations identitaires de la part de leurs collègues et des formes d'interventions institutionnelles de la part de leur hiérarchie. Objet d'une prise de conscience lors des premières étapes de la socialisation professionnelle, la condition minoritaire affecte les trajectoires des agents différemment selon les contextes institutionnels parisien et berlinois.

1.1 Apprendre la condition minoritaire

L'entrée dans la profession policière est concomitante de la découverte de formes d'assignations identitaires spécifiques. Aucun des policiers interviewés, en région pari-

sienne comme à Berlin, ne considère l'ensemble de « la société » comme raciste ou xénophobe. Souvent, les premières expériences de « problèmes de racisme » sont contemporaines de leur entrée dans le corps policier.

« Je n'ai jamais... je parle en mon nom, je n'ai jamais eu de problème de racisme. Je suis rentré dans la police, c'est là où j'ai commencé à avoir des problèmes de racisme. [...] Pourtant j'ai fréquenté des écoles où y'avait que des blancs, mais j'ai jamais eu de problème de racisme. Il a fallu que je rentre dans la police, et là... On te rappelle toujours que t'es arabe, t'es arabe... Et des fois tu te dis, c'est lourd à porter des fois, franchement, c'est pas évident ».

(Nadir, 29 ans, GPX, Victorcity, 26/03/09).

Pour beaucoup, l'entrée dans la police constitue un point de passage vers un univers où l'altérité pose problème. Bien que la plupart des agents gardent un souvenir positif de l'école de police, celle-ci est également le lieu de l'apprentissage, pour les policiers issus de minorités visibles, de l'ambiance propre au monde policier : il faut apprendre à composer avec les identités prescrites.

« Pendant la formation, nous étions vraiment un groupe hétérogène mais la majorité venait de l'ex-Allemagne de l'Est. Ils n'avaient encore jamais vu un Turc ou un Arabe et ils me disaient : « Tu es le premier ! » Je leur répondais : « Mais alors, comment peux-tu avoir des préjugés à leur sujet ? » Et ils me disaient : « J'en ai assez lu sur les Arabes et les Turcs ! » Ils venaient tous de débarquer à Berlin et nous n'étions que cinq personnes issues de l'immigration de la promotion. Nous nous sommes souvent réunis et demandés si nous ne devrions pas quitter la formation parce qu'il y avait des jours où vraiment on en entendait trop. Les collègues et les formateurs prenaient toujours des exemples dévalorisants avec des étrangers tout en disant à notre propos que nous étions des « exceptions ».

Si j'ai bien compris, l'ambiance était parfois si mauvaise que tu as pensé à arrêter la formation ?

Honnêtement oui [...] Parce qu'il y avait des jours qui étaient vraiment extrêmes. J'ai une forte personnalité mais au bout d'un moment, on n'a plus envie parce qu'on se dit que c'est les mêmes qui ensuite travailleront dans les services [...] Il reste beaucoup à faire, et aussi du côté de la société majoritaire, pas seulement du côté des migrants. Ces derniers doivent mieux apprendre l'allemand, s'ouvrir et ne pas créer de « sociétés parallèles » comme on dit... Mais au bout d'un moment, on n'a pas envie d'avoir affaire à ces gens [de la société majoritaire]. Il y a aussi des collègues qui me disent par exemple : « C'est clair, je

n'aimerais pas que ma fille épouse un Turc ou un Arabe ! »

Et que réponds-tu ?

Que je lui souhaite un Turc ou un Arabe ! Ils disent toujours que [les étrangers] doivent faire ceci ou cela, mais pour moi, de dire « Je n'aimerais pas que ma fille... » c'est dur à avaler je dois dire... »

(Imad, 22 ans, GPX, Unité Migration, 22/04/10).

On voit ici à l'œuvre les processus d'étiquetage qui constituent pour les jeunes policiers la prise de conscience d'une condition « exceptionnelle » au sein de la profession se traduisant par la mise à distance du groupe de pairs mais également par l'exclusion symbolique des relations de parenté. Dans ce cas, les formes d'assignations identitaires renvoient donc également à une dimension privée, communautaire, voire sexuelle.

Les premières affectations en commissariat après l'école de police constituent une autre étape de l'apprentissage d'une condition professionnelle particulière pour les policiers issus de minorités visibles.

« Maintenant c'est beaucoup plus tolérant et tout ça, bien que j'aie connu des soucis aussi avec certains collègues. Faut pas le nier, autant je ne pense pas que ça se voit mais bon... j'ai eu certains reproches dont je pense qu'elles ne sont pas dignes de quelqu'un qui est dans la police.

Ca se traduisait comment ?

Par certaines paroles on va dire... que je n'avais rien à faire ici quoi. En gros c'était ça : je n'avais rien à faire ici. Mais bon, après, ça s'est arrangé, ces personnes là il faut laisser tomber, y'en a partout, que ce soit dans la police ou ailleurs, y'en a partout, ça je m'y attendais mais bon... »

(Julien, 23 ans, GPX, Victorcity, 02/06/06).

Pour Julien, ces « problèmes » se sont traduits par une contestation de la légitimité de sa place dans le groupe de pairs. Pour lui, qui a quitté la Réunion pour la métropole afin d'intégrer le corps policier, s'entendre dire qu'il n'a « rien à faire ici » a alimenté un sentiment de rejet s'additionnant aux difficultés liées à l'installation en métropole (le climat, le déracinement familial, l'environnement urbain, le stress). En début de car-

rière, les policiers minoritaires ressentent souvent un « manque de confiance » de la part de leurs collègues se traduisant par une exclusion des discussions collectives, des informations sur les affaires en cours ou des histoires internes du commissariat. Ce déni d'accès à l'identité professionnelle est souvent d'autant plus mal vécu que l'appartenance au collectif était considérée comme acquise par la réussite du concours et l'accès à la formation.

1.2 Des trajectoires altérées

Cette prise de conscience par les policiers minoritaires français et berlinois d'une condition professionnelle altérée s'inscrit plus largement au sein des trajectoires professionnelles. Celles-ci sont affectées par des dissonances entre la condition policière qu'ils ont choisi d'intégrer et l'identité minoritaire qui leur est prescrite par leurs collègues à travers des phénomènes d'étiquetage et d'assignation catégorielle. Un détour par des carrières de policiers parisiens et berlinois permet de prendre la mesure des perturbations de trajectoire liées à la condition minoritaire.

Les « petits soucis » de Nadir

Nadir est né à la fin des années 1970 dans un pays du Maghreb. Ses parents émigrent deux ans plus tard dans une grande ville du sud de la France. Il grandit dans les « quartiers nord » dans une « mentalité de cité » et fait des « conneries » avec ses « collègues ». Il estime avoir reçu une éducation « 100% algérienne ». Il développe alors une « image négative » de la police liée à une « ambiance anti-flic » parce qu'on lui disait « ils sont racistes, c'est que des blancs, on est différent d'eux, ils cherchent tout le temps la merde, ils cherchent le rapport de force ».

Il suit un cursus scolaire « sans années de retard », travaille « au MacDo et à Carrefour » puis comme commercial. Il décide ensuite d'intégrer la fonction publique et, parmi les métiers proposés par celle-ci, celui de policier car « c'est dans la police où on est le mieux payé [...] à catégorie égale ».

En 2003, Nadir passe le concours d'Adjoint de Sécurité (ADS) qu'il perçoit alors comme « administratif » et « compliqué ». Il reçoit sa première affectation dans le « quartier le plus pourri [d'une grande ville du sud de la France] », une « zone de non droit ». Bien que le

commissariat se trouve à l'intérieur du quartier, « les collègues en tenue, on ne les voyait jamais dans la cité ». Nadir avoue n'être également jamais entré dans la cité. En tant qu'ADS, il n' « assumait pas le fait d'être policier » car il était amené à interpellé des jeunes qu'il « connaissait » ou qu'il avait « vu grandir » ou avec qui il avait « traîné ». Surtout, le fait de connaître certains jeunes pouvait entraîner une réaction négative de la part de ses collègues : « on est vite catalogué ».

Nadir évoque ensuite ce qu'il appelle un « petit souci ». On lui « faisait comprendre » qu'il n'était « pas le bienvenu ». On lui disait des « petites phrases » comme « tu t'es perdu ? » et son chef lui a dit ouvertement « je ne sais pas ce que tu fais ici, tu serais bon qu'à la pelle et la pioche ». Régulièrement, ce dernier lui « gueulait dessus » et le traitait de « tout et de rien. Puis « toute la brigade » s'est mise contre lui : « j'étais seul et donc j'ai eu un problème ». Un jour, son chef l'a traité de « sale bougnoule ». Nadir s'est « énervé » et son chef lui a demandé de déposer son arme et l'a mis à pied. Ce jour là, il est rentré chez lui et s'est mis à pleurer : « non seulement on te fait comprendre que t'as rien à faire ici dans la police et en plus de ça t'es basané, et tout ceux qui sont autour de toi sont blancs ».

Les « petits soucis » de Nadir sont liés à trois facteurs : son origine sociale (sa proximité avec le monde des cités), sa position hiérarchique (le statut d'ADS) et sa condition minoritaire (ses origines maghrébines). Au sein de l'institution, Nadir cumule en effet auprès de ses supérieurs, de ses collègues de même rang, voire vis-à-vis des adolescents de cité, les statuts d'adversaire potentiel, de dominé et d'étranger. L'insulte raciste émanant du chef cristallise la mise au ban du groupe professionnel.

Les résistances actives ou passives menées à l'encontre de « collègues » issus de minorités visibles ne sont pas spécifiques au terrain parisien. Issue de l'immigration turque, Ayda a également rencontré des « problèmes » lors de sa première affectation au commissariat d'Antonkierz.

Le « malaise » d'Ayda

Ayda est née à la fin des années 1970 dans le quartier berlinois d'Antonkierz où elle passe son enfance. Ses parents sont nés en Turquie puis ont travaillé en Allemagne comme ouvriers. Elle décrit ses parents comme « peu éduqués » et parlant un « allemand approximatif » leur permettant tout de même de se faire comprendre. Elle a reçu une éducation « très turque, selon les traditions et les coutumes turques ». Ayda n'a pas suivi une filière scolaire lui ouvrant

la voie du baccalauréat et décide à 17 ans de tenter sa chance au concours de police sans avoir idée de ce qui l'attend. La principale motivation pour elle est la rémunération dès la formation.

Elle juge la formation de manière négative notamment à cause du sport, de l'ambiance « martiale » et « dictatoriale » et des difficultés linguistiques posées par la formation juridique. Elle doit ainsi « redoubler » une demi-année. A l'issue de sa formation, elle est affectée d'autorité au commissariat d'Antonkiez car, selon elle, la hiérarchie a pensé que sa « maîtrise des langues turque et kurde serait mieux utilisée » dans ce quartier. En arrivant au commissariat, elle rencontre des « petits problèmes » avec « des personnes spécifiques » qui refusent ostensiblement de la saluer lors de la prise de service ou de patrouiller avec elle. Elle se sent alors « intimidée », « mal à l'aise » et « rejetée » mais ne sait pas comment réagir du fait de son manque d'expérience.

Les parcours d'Ayda et de Nadir illustrent la manière par laquelle les institutions policières travaillent la condition minoritaire de ses membres. Dans les deux cas, l'appartenance minoritaire pose problème, affectant les trajectoires et mettant à l'épreuve la place des agents dans l'institution. Les contextes français et allemand se différencient cependant par la manière avec laquelle les hiérarchies réagissent aux difficultés rencontrées par ces agents.

1.3 Etayage institutionnel

Ces trajectoires affectées par des formes d'assignation identitaire révèlent que l'altérité constitue une épreuve à la fois pour les agents et pour l'institution. Si les formes d'exclusion du groupe de pairs et d'altération des trajectoires que rencontrent les policiers minoritaires présentent des similitudes entre les cas français et allemand, une différence importante réside dans des formes d'étayage institutionnel à l'œuvre dans les deux contextes.

Nadir entre *voice* et *loyalty*

Suite à sa mise à pied, Nadir a décidé de porter le conflit devant le commissaire divisionnaire qu'il a menacé, sur le conseil d'un avocat, « d'aller voir la presse locale ». D'après lui cette menace a permis sa réintégration dans la police, mais affecté dans un centre de rétention, ce qu'il a perçu comme une sanction et où il a dû subir les provocations de ses collègues : « Tu veux pas rentrer dedans ? Ca te

fera un voyage gratuit ! ». Cette fois-ci, Nadir a choisi de faire l'« hypocrite », de « sourire sur des remarques racistes » pour ne pas avoir de « soucis ».

Nadir passe ensuite le concours de gardien de la paix puis est affecté à Victorcity. Il trouve que les réactions de ses collègues vis-à-vis de ses origines sont désormais « moins intenses » mais aussi « plus sournoises ». Il a en revanche deux collègues avec lesquels il se sent « décomplexé », c'est-à-dire qu'il « n'a pas honte de ce qu'il est, de ce qu'il représente et de ce qu'il fait ». A l'inverse, il sent auprès d'autres collègues que « ça ne passe pas ». Nadir n'« ose personnellement pas discuter de cela » avec ces derniers par crainte d'« aller au clash ». Il pense toutefois que la nouvelle génération de policiers est beaucoup plus tolérante que les « anciens ».

Dans le cas de Nadir, l'intervention institutionnelle se caractérise par la sanction implicite que traduit la mutation en centre de rétention¹⁴. Nadir décrit cet événement sur le registre du traumatisme : le bras de fer engagé avec ses collègues et la hiérarchie a failli le pousser à la démission. Ayant compris que l'ouverture des portes de l'intégration professionnelle occasionne des coûts symboliques et pratiques (perdre la face ou perdre sa place), il devra par la suite ajuster, faire des compromis, négocier ses identités biographiques avec son identité professionnelle. Ainsi l'intégration dans le groupe professionnel n'est pas un processus linéaire et doit être renégociée en fonction des affectations et des changements de brigades (Jaccoud, 2003, 84).

D'une manière générale, les conflits liés à la condition minoritaire restent confinés au sein des niveaux hiérarchiques inférieurs et la hiérarchie ne constitue que rarement un recours pour les agents concernés.

¹⁴ Dans le cadre d'une ethnographie d'un centre de rétention français, un chercheur souligne que le personnel policier était constitué au quart d'agents originaires des Départements et Territoires d'outre-mer (Enjolras, 2010, 225). Pour notre part, en plus du cas de Nadir dont l'affectation en centre de rétention fut antérieure à notre enquête, un policier et une policière d'origine maghrébine ont été mutés peu après notre enquête dans des unités de « reconduite à la frontière » suite à des conflits avec leur hiérarchie (dans le cas du policier, il s'agissait d'un conflit lié à son « refus de travailler » en réaction au « racisme » de certains de ses collègues).

Effectivement, nous sommes en France peu prolixes sur les problèmes de racisme et de communautés, du fait notamment d'un modèle de société bien différent du modèle anglo-saxon.

En tant que Commissaire, on est rarement témoin de problèmes de racisme qui se dérouleraient au niveau de la base. En effet, je crois déjà que ces problèmes ne sont pas si nombreux que ça car la Police Nationale ne cesse de se diversifier et d'évoluer. D'autre part, si un problème de racisme nous remonte (et donc si les fonctionnaires le laissent remonter...), c'est qu'il atteint une telle ampleur que seule une intervention disciplinaire pourrait le résoudre.

A la limite, j'imagine qu'un policier « issu de minorités visibles » rencontre plus de difficulté dans son milieu d'origine (cité, amis, etc.) que dans l'institution quand il devient fonctionnaire.

(Conversation par courriel, 31/07/09).

Cet extrait d'une conversation par courriel entre le commissaire adjoint en poste à Victorcity et le sociologue souligne la relative étanchéité existant entre les agents de « la base » et « la hiérarchie », cette dernière n'étant saisie des problèmes qu'en dernière instance par le biais disciplinaire, appuyant ainsi l'idée de relations hiérarchiques cloisonnées où les commissaires ont tendance à adopter un rôle de gestionnaire (Ocqueteau, 2009). Ce courriel suggère de la part de la hiérarchie une posture de dénégation des problèmes identitaires qui travaillent la « base » policière dans le contexte français : la « diversification » de la police nationale mènerait à une raréfaction des « problèmes de racisme ». Cette posture permet de comprendre, à l'instar du cas de Nadir, les stratégies de recours à la presse et au témoignage public comme prolongement des conflits internes (Souid et Montali, 2010).

Dans le contexte berlinois, la qualité de « policier issu de l'immigration » est un statut objectivé par l'institution qui lui associe des compétences linguistiques, culturelles et sociales. Le cas d'Ayda se différencie de celui de Nadir en ce qu'elle a pu trouver dans sa hiérarchie un recours dans le conflit qui l'oppose à certains de ses collègues.

Ayda et le recours à la hiérarchie

Face aux provocations de certains collègues, Ayda ne laisse tout d'abord pas apparaître sa gêne mais elle « souffre intérieurement que ses origines turques soient un problème ». Au bout de quelques mois, elle engage la conversation avec ses collègues et leur demande de ne pas la « juger » selon ses origines. Peu après, une collègue lui demande de l'accompagner faire du shopping puis les conflits cessent avec cette dernière. En revanche, un de ses collègues masculin continue à la provoquer. Ayda porte alors le conflit devant ses supérieurs qui demandent à son collègue de changer son comportement. Depuis lors, Ayda n'a plus eu de problèmes à cause de ses origines. Elle est par la suite affectée au traitement des violences conjugales, des questions familiales et adolescentes, ainsi qu'au travail de prévention auprès des jeunes migrants arabes et turcs.

A la différence de Nadir, l'institution étaye la trajectoire d'Ayda par le biais de différentes interventions : premièrement, la hiérarchie locale intervient pour faire cesser le comportement de son collègue, et deuxièmement, les « compétences » associées à ses origines (sa maîtrise des langues turques et kurdes) infléchissent sa trajectoire professionnelle en direction du travail de prévention auprès de communautés issues de l'immigration. Contrastant avec la position du commissaire adjoint de Victorcity, la supérieure d'Ayda laisse apparaître une préoccupation, une volonté d'écoute et de règlements des problèmes rencontrés par les « fonctionnaires issus de l'immigration ».

La hiérarchie berlinoise à l'écoute des « policiers issus de l'immigration »

Brigitte W., officier au commissariat d'Antonkiez, est la supérieure directe d'Ayda. Parmi ses tâches de commandement, elle s'intéresse particulièrement au recrutement et au suivi de policiers issus de l'immigration. D'une manière générale, elle fait office de convertie à la politique d'« ouverture interculturelle » de la police berlinoise : la police doit comprendre les problèmes spécifiques des migrants, adapter ses réponses notamment par une action préventive et jouer un rôle dans l'intégration des migrants.

Au niveau du commissariat, elle organise des tables rondes au cours desquelles les policiers issus de l'immigration sont incités à parler d'éventuels problèmes avec leurs collègues : remarques, blagues et parfois exclusion du groupe de pairs. Elle estime qu'il faut se donner le temps de comprendre le ressenti de ces policiers et qu'il s'agit là d'une part importante de la gestion du personnel. De ce fait, elle considère qu'il est du ressort de la hiérarchie d'intervenir en appliquant la politique de la « vitre brisée » : à la moindre remarque, elle intervient. Elle pense néanmoins que ces problèmes se résolvent avec le temps : les policiers issus de l'immigration seraient peu à peu

absorbés dans le sentiment d'appartenance à la « *copculture* » qui produirait une communauté professionnelle au sein de laquelle les « ethnies » ne joueraient plus de rôle.

(Entretien avec Brigitte W., Officier, Antonkiez, 17/10/07).

Cette forme locale d'étayage institutionnel de l'expérience professionnelle des policiers issus de l'immigration¹⁵ s'enclasse dans un dispositif plus vaste d'institutionnalisation de la question minoritaire au sein de la police berlinoise. Au sein de ce dispositif, l'Unité Intégration et Migration cherche quant à elle à recruter des policiers issus de l'immigration pour leurs compétences supposées en lien avec leur origine (la connaissance d'une langue, d'une culture, d'un milieu social ou des trois à la fois).

Imad et les « compétences interculturelles »

Alors que la majorité des jeunes policiers berlinois font leurs premières années dans les CRS (*Bereitschaftspolizei*), Imad est directement affecté dans l'Unité Intégration et Migration (UIM) spécialisée dans la répression de l'immigration irrégulière ainsi que dans le travail de prévention et de communication auprès des communautés de migrants. Imad, qui ne souhaitait pas au départ travailler dans cette unité, souligne que cette affectation est « unique dans toute l'histoire de la police berlinoise ». Néanmoins, aux yeux du chef de l'UIM, ses « compétences interculturelles » (comme par exemple la maîtrise de l'arabe ou la connaissance de l'Islam) constituent des qualités recherchées. L'ambiance dans cette unité est décrite par Imad comme « très bonne ».

Dans le cas d'Imad, ses origines libanaises, qui lui ont posées problème lors de sa formation, sont converties par sa hiérarchie en « compétences interculturelles » qui ont justifié une affectation dans une unité spécialisée sans passer par les CRS ou le travail généraliste de brigade. Imad reste toutefois critique sur la politique d'« ouverture interculturelle » de la police berlinoise, notamment sur la vision que celle-ci développe des musulmans et de l'Islam qu'il qualifie de « stéréotypée ». Ce traitement différencié des

¹⁵ A Berlin, la « promotion de la diversité » peut constituer une perspective de carrière (voir Thériault, 2009).

« policier issu de l'immigration » revendiqué par l'institution, tant concernant le recrutement que le recours aux « compétences interculturelles », fait par ailleurs l'objet de critiques, de la part des policiers qui ne sont pas concernés par ces mesures et qui y voient parfois des formes de favoritisme, mais également de la part des agents minoritaires qui ne se reconnaissent pas forcément dans l'identité culturelle dont ils se retrouvent affublés.

L'expérience minoritaire des agents apparaît donc travaillée par l'institution. Dans le cas français, le déni hiérarchique conduit à un étouffement des conflits qui se résolvent le plus souvent aux dépens des policiers minoritaires. Dans le cas berlinois, l'institution policière mène une politique de reconnaissance active, voire d'instrumentalisation de l'altérité structurante des relations entre les agents de la base et l'institution : celle-ci érige la culture supposée de l'agent en ressource, et en retour, les policiers concernés peuvent recourir à des formes d'étayage institutionnel lorsqu'ils rencontrent des difficultés. Ainsi, les formes d'étayage institutionnel délimitent l'espace au sein duquel se négocie au quotidien l'accès à l'identité professionnelle.

2. Ajuster au quotidien les identités professionnelles

Jusqu'à présent ont été évoqués les rapports institutionnels verticaux entre la hiérarchie et les agents minoritaires lors des premiers moments de la socialisation professionnelle : formation, stages et premières affectations. Il s'agit dans ce qui suit d'analyser les rapports horizontaux entre policiers de même rang hiérarchique en montrant ce que la construction et la déconstruction des positions minoritaires doivent aux interactions sur le lieu de travail. Cette partie concerne principalement le cas français

car les formes d'étayage institutionnel à l'œuvre dans le contexte berlinois tendent à neutraliser les conflits horizontaux.

2.1 « *Quelque chose qui ne va pas* »

Les difficultés de l'enquête de terrain sur ces questions reflètent les contextes institutionnels évoqués plus haut. Alors que la hiérarchie policière berlinoise incite les policiers minoritaires à faire part de leur expérience, les policiers français soulignent le « tabou » que constitue la question des rapports entre agents de différentes origines sur le lieu de travail. Lors des entretiens, les mots sont en effet souvent difficiles à trouver, les enregistrements des interviews sont ponctués d'hésitations et de temps de réflexion. Les agents reprennent le sociologue sur les termes employés : doit-on parler de la couleur de peau, de « racisme » ou encore de « discrimination » ? Quoiqu'il en soit, ce vocabulaire instable et soumis à controverse laisse néanmoins transparaître l'existence d'un « malaise ».

« Est-ce que vous avez eu à souffrir de discriminations au sein du milieu professionnel ?

Je pense qu'on a toujours... tout Antillais a toujours... y'a toujours quelque chose quelque part... C'est difficile à expliquer, mais y'a toujours quelque chose qui ne va pas [...].

C'est-à-dire ?

Eh bien auparavant, on me mettait dans un coin. Ca arrive ! Je débute. J'étais dans un coin ! C'est comme ça.

Et ça ne vous a pas refroidi ?

Non, parce que j'ai un mental pour ça et puis je me disais bien un jour, y'aura mon jour de chance qui arrivera. Et c'est arrivé. Maintenant, je suis à l'aise ! Mais j'essaie de ne pas appliquer ce que j'ai vu faire. J'essaie ».

(Lucien, 54 ans, Brigadier, BAC, Victorcity, 17/02/04).

Cet « ancien », brigadier en brigade anti-criminalité, martiniquais, formule ce « quelque chose qui ne va pas » et que les collègues font « ressentir » d'une manière ou

d'une autre. Comme d'autres policiers, Lucien évoque la mise au ban du groupe de pairs sur le mode de l'épreuve surmontée (la « chance ») par la force de caractère (le « mental »). Cette quête d'une place subjective, « se sentir à l'aise », qu'on peut différencier de l'accession à des postes objectifs comme des grades ou des fonctions, est une spécificité partagée par les policiers minoritaires.

Ce qui rend « mal à l'aise » beaucoup de policiers minoritaires passe d'abord par la découverte d'une ambiance et d'une « mentalité » qui constitue pour eux des épreuves du parcours professionnel. Au cours des enquêtes, il nous est parfois arrivé de ressentir ce « malaise » dans certaines situations et « ambiances » et, de manière évidemment moins aiguë que les policiers minoritaires, nous avons perçu cette incitation implicite à « choisir son camp », par exemple en adhérant ou non aux blagues sur la couleur de peau.

Un après-midi, au poste, alors qu'un gardien de la paix noir du commissariat passe au milieu d'un groupe de CRS, ceux-ci lancent à voix haute : « Il représente bien la France celui-là ! ». Celui-ci ne réagit pas, garde le visage fermé et passe son chemin.

(Extrait de journal de terrain, Victorcity, 23/06/06).

Ces moments ambigus, où l'altérité fait l'objet de blagues ou de remarques diverses, constituent des petites pauses dans le flux des interactions routinières au cours desquelles le temps du travail ralentit, le rire se fait forcé et des regards s'échangent : certains collègues sont mis à l'épreuve par d'autres. Mises bout à bout dans le quotidien des activités professionnelles, ces interactions produisent ce qu'un policier berlinois appelle un « climat discursif » (*Sprachklima*) constitué de « paroles et de petites phrases » provoquant chez les acteurs concernés un « ressenti » particulier. Beaucoup de policiers berlinois jugent néanmoins positivement ce « langage professionnel particulier » et estiment que leurs collègues issus de l'immigration doivent s'y adapter et ne

pas prendre trop à cœur un vocabulaire parfois « négatif » qui tiendrait plus de l'habitude que du « racisme ».

2.2 Réagir aux assignations identitaires

Une fois les expériences d'assignation identitaires identifiées comme telles par les policiers minoritaires, ceux-ci se posent le problème de la réaction qu'il convient d'adopter. Ces réactions s'apparentent à des « parades qui relèvent de la tactique, en ce qu'elles constituent un processus d'adaptation aux coutumes existantes et qu'elles n'apportent pas de transformation structurelle » (de Certeau, 1990). La bonne mesure de ces réactions constitue un enjeu crucial dans l'accès à l'identité policière qui ne peut venir que de l'acceptation par le collectif (il est en effet impossible de travailler seul en police de Sécurité Publique). Les coûts de la prise de parole sont plus ou moins élevés en fonction du potentiel transgressif de celle-ci : rentrer en conflit avec son supérieur direct (en général un brigadier) ou avec « la hiérarchie » (les officiers et commissaires) peut occasionner un changement de service ; le règlement dans l'entre-soi d'un problème peut quant à lui permettre de gagner le respect des collègues. La prise de parole donne lieu à un apprentissage de techniques d'ajustement aux normes du groupe majoritaire ainsi qu'à l'aménagement d'espaces particuliers où se nouent des sociabilités choisies au sein desquels le policier se sent « à l'aise ».

Les stratégies d'évitement consistant à « faire mine de ne pas entendre », à « faire l'hypocrite », à « fermer sa gueule » et à « sourire » dans le but de « ne pas avoir d'emmerdes », constituent la réaction la plus couramment évoquée dans ce type de situation. Le fait de « ne pas laisser passer » implique en revanche de rompre le cadre de l'interaction et de basculer dans un mode conflictuel. Ainsi, des répliques fermes opposées aux assignations perçues comme trop humiliantes tracent la frontière du tolérable.

« Il y avait [des collègues] qui imitaient la prière musulmane ou qui se moquaient de certaines choses... Mais on doit aussi comprendre que c'est seulement le fait de quelques-uns, ce dont je suis aujourd'hui clairement plus conscient qu'à l'époque. Il faut aussi apprendre à répondre [...] Il ne faut pas toujours laisser faire, il faut clairement opposer des frontières à ces gens : « Fais gaffe, tu as ton opinion, c'est ton choix, mais s'il te plaît pas devant moi ! » ».

(Imad, 22 ans, GPX, Unité Migration, 22/04/10).

La tactique consistant à mettre à distance les collègues provocants rencontre cependant des limites dans un univers professionnel au sein duquel le travail collectif est primordial. Une manière de maintenir ce collectif réside dans le recours à l'humour¹⁶. Ahmet, policier d'origine turque à Antonkiez, a choisi cette option et ses collègues déclarent l'apprécier pour son humour, qui est ainsi devenu constitutif de son identité au sein du commissariat.

A la différence du cas berlinois, où les interventions institutionnelles tendent à neutraliser les formes les plus agressives d'étiquetage identitaires entre collègues, les conflits prennent plus d'ampleur dans le cas français tout en restant confinés au niveau de la « base ». Lorsque l'ambiance de travail est perçue comme trop pervertie par des remarques assignatrices, les policiers stigmatisés peuvent adopter une attitude qui se rapproche de la résistance passive par l'adoption d'une posture de retrait et d'inactivité. Sofiane, gardien de la paix à Victorcity, a opté un temps pour cette stratégie. Il nous a ainsi avoué qu'il « y a deux [collègues] dans la brigade qu'[il] ne peut pas blairer », et que, lorsqu'il doit patrouiller avec eux, il ne leur parle pas : « je ne bosse pas, c'est tout ». Le but de cette stratégie est de briser l'unité du groupe afin de rendre le travail

¹⁶ Sur le rôle de l'humour en milieu policier, voir (Mainsant, 2008).

pénible par l'installation d'une ambiance pesante et inefficace en renonçant à toute forme d'initiative.

Une autre tactique employée par Sofiane consiste à renverser le stigmate et à insister sur son appartenance minoritaire. Ce dernier « dit ce qu'il pense », n'a « aucun complexe », parle arabe en présence de ses collègues (ce qui est très mal perçu), réclame de la nourriture hallal, ne cache pas son appartenance religieuse à l'Islam et remet parfois en cause le comportement de certains collègues avec des suspects d'origine maghrébine ou africaine. Son comportement ostensible incite ses collègues à se positionner sur la question minoritaire, ce qui crée parfois de la gêne parmi ses collègues maghrébins en les mettant en porte à faux devant les autres. Selon ses collègues, Sofiane est un policier qui « revendique trop ». Comme dans le cas des femmes policières, les stratégies adoptées par les policiers minoritaires doivent éviter de faire preuve d'une solidarité minoritaire trop ostensible (Pruvost, 2007, 252) et d'apparaître comme une « minorité trop visible ». Ceux-ci souhaitent en effet éviter d'être taxés de « sectarisme » par leurs collègues et condamnent tout regroupement, volontaire ou subi, qu'ils qualifient de « communautariste »¹⁷. Cette posture explique par ailleurs l'absence de stratégies collectives de règlement de conflits et la perception négative qu'ont les policiers français vis-à-vis d'associations professionnelles communautaires comme celles existantes en Angleterre ou au Etats-Unis. Peu après notre enquête de terrain, Sofiane a fait éclater publiquement le conflit en mettant en cause deux collègues « racistes » puis a ensuite demandé sa mutation.

¹⁷ Du point de vue de la hiérarchie, un officier constate que « beaucoup de policiers demandent, voire exigent, de ne travailler qu'entre eux » et que leur mécontentement peut se traduire par le « boycott » du travail.

Les policiers minoritaires sont unanimes : s'il est légitime et nécessaire de ne pas tout accepter et parfois de réagir, il ne faut pas non plus « se tourner en victime » au risque de s'attirer le mépris des collègues.

« Et le racisme y'en a toujours eu, y'en aura toujours, d'un côté ou d'un autre, faut être intelligent c'est tout. Faut être hyper intelligent et puis passer outre parce que sinon... moi je ne veux pas me victimiser hein ! Je ne veux pas dire « Oh je suis victime du racisme... » Non, je m'en fous. C'est des cons, c'est des cons. Mais bon, y'a aussi des agissements qui jouent beaucoup, la manière dont tu te poses, la manière dont tu te comportes [...] ça joue énormément ».

(Samia, 31 ans, GPX, Victorecity, 20/12/08).

S'il est courant de critiquer les conditions matérielles de travail, se plaindre des difficultés posées par le statut de minoritaire, selon l'apparence, mais également selon le genre, peut impliquer de « passer pour une victime »¹⁸ auprès des collègues, ce qui souligne l'équilibre délicat entre singularité d'une expérience et appartenance au collectif. Néanmoins, l'ensemble de ces tactiques constitue un savoir-faire commun et produit une communauté d'expérience des policiers et policières minoritaires. Par le biais de « bricolages identitaires » (Pruvost, 2007, 249) entre leur identité biographique et professionnelle, les policiers issus de minorités apprennent à composer avec un climat discursif parfois hostile tout en évitant les conflits publics. Les policiers minoritaires sont alors pris entre deux postures : ressentir la différence et désirer la conformité.

On peut à ce stade se demander pourquoi les policiers minoritaires semblent privilégier la loyauté à l'*exit* (Hirschman, 1970). A la différence des ouvriers du bâtiment étudiés par Nicolas Jounin pour lesquels les discriminations et le racisme au travail provoquent une « incertitude de leur loyauté » vis-à-vis de leurs employeurs (Jounin,

¹⁸ Ou *Opfertyp* à Berlin.

2006), les policiers français ne peuvent pas changer ni d'employeurs ni de collègues : le changement de service est la seule forme d'*exit* possible. Ainsi, malgré les difficultés parfois aiguës de l'expérience minoritaire dans la police, la loyauté des policiers envers leur profession s'en trouve moins durement mise à l'épreuve que dans d'autres secteurs professionnels. L'unité du groupe professionnel policier doit donc être pensée dans le cadre d'une économie du travail propre à la police liée au statut de fonctionnaire rendant de fait la démission très coûteuse. Dans le cas berlinois, on l'a vu, la prise de parole (*voice*) est rendue possible par l'étayage institutionnel.

2.3 Des affinités paradoxales

Nous avons jusqu'à présent évoqué les relations entre collègues majoritaires et minoritaires sous l'angle de l'humiliation et des conflits. Il faut néanmoins nuancer cette « mauvaise ambiance » en évoquant un cadre interactionnel particulier que nous qualifierons d'« affinités paradoxales » en ce qu'il réunit sur le mode de la proximité, voire de l'amitié, des collègues entre lesquels l'apparence ou l'origine constitue dans le même temps un vecteur de conflit. Un des traits particuliers de cette fraternité réside dans la persistance de l'expression de préjugés essentialistes entre collègues pourtant « proches » ou « amis ». Ainsi les policiers minoritaires font souvent état de « remarques racistes » de la part de collègues avec qui ils entretiennent par ailleurs des relations amicales. C'est cette concomitance d'attitudes racisantes et d'amitié qui donne consistance aux « affinités paradoxales ».

« Un exemple tout con : Marco. C'est pas qu'il est raciste mais des fois il est un peu... tu vois ? Pourtant c'est mon super pote, il m'invite tout le temps chez lui et je sais qu'il m'adore [...] Je discute des fois avec lui, je lui fais « mais pourquoi ? », il me fait « toi t'es pas pareil ! Toi t'es bien, toi tu... », tu vois ? Et les 3/4 des gens c'est ça ».

(Samia, 31 ans, GPX, Victorcity, 20/12/08).

On peut ici faire l'hypothèse que l'accès à l'identité policière de policiers minorisés devient légitime à condition que le policier minorisé accepte le jeu de son collègue : au sein du groupe de pairs, il n'y a alors plus de « dilemme de statut » (Hughes, 1945, 353) entre le fait d'être Maghrébin et celui d'être policier.

« A l'école de police, il y avait un collègue avec qui je discutais souvent. Il me disait que j'avais chamboulé sa vision des étrangers parce que moi, j'étais complètement différente. Mais je n'ai pas vraiment rencontré d'hostilité de sa part. Je suis restée ouverte à la discussion et lui aussi ».

(Sandra, 36 ans, GPX, Unité Migration, 03/04/08).

Ces affinités paradoxales ne concernent pas seulement les policiers minoritaires. Elles structurent plus largement les relations professionnelles en permettant la neutralisation des clivages d'opinions. En effet, les discussions politiques entre collègues, parfois animées, peuvent avoir pour sujet l'extrême droite et les questions de racisme. La cohabitation avec des collègues « racistes » ou « qui votent Le Pen » relève également de l'apprentissage pour les policiers majoritaires en désaccord avec ces opinions. Le fait de « comprendre » les « opinions » et les « réactions » de ces collègues est alors perçu positivement comme une « ouverture d'esprit » et les « revendications » comme néfastes et inutiles. Ainsi, les clivages d'opinions fondés sur le racisme ou l'appartenance à l'extrême droite tendent à se dissoudre au profit de la solidarité professionnelle.

Conclusion : Unité et ordre de la profession policière

Le recours aux sociologies de l'expérience et des groupes professionnels dans une approche compréhensive et centrée sur les acteurs a permis de tracer les contours de l'expérience minoritaire de policiers travaillant dans des commissariats de sécurité publique en région parisienne et à Berlin. Ces expériences singulières des policiers minori-

taires se caractérisent par des altérations de leurs trajectoires professionnelles, une socialisation professionnelle et un accès à l'identité policière plus ardu que pour leurs collègues majoritaires. Souvent mis à l'épreuve, les agents minoritaires développent un ensemble de tactiques destinées à garantir leur place et leur légitimité dans le groupe de pairs. Le monde professionnel policier apparaît alors comme un « univers de tensions » (Weller, 1999, 23) mettant ainsi à distance l'idée d'une culture policière homogène au profit d'une économie relationnelle se définissant et se réinventant selon les enjeux nés de la division du travail¹⁹ (Jounin, 2006).

Bien que les policiers parisiens et berlinois partagent à bien des égards une « condition » commune (par exemple le statut de service public, un faisceau de tâches comparables ou encore l'habilitation à l'usage de la force), la perspective comparée laisse voir des différences entre les deux villes. En effet, si les mécanismes d'inclusion / exclusion liés à l'apparence et à l'origine sont proches dans les commissariats étudiés à Berlin et en banlieue parisienne, les formes d'étayage institutionnel diffèrent dans les deux contextes. Dans le cas français, la problématique minoritaire s'apparente à un « vice caché »²⁰ et les conflits, qui tendent à être ignorés par la hiérarchie, se résolvent la plupart du temps aux dépens du policier minoritaire. En revanche, à Berlin, la question minoritaire est saisie dans une politique publique et constitue une catégorie objectivée d'intervention de la hiérarchie. Ces formes d'intervention institutionnelles sur les identités au travail des policiers ont pour principal effet de réduire l'espace des assignations identitaires dans le travail quotidien en procurant aux agents minoritaires une légitimité

¹⁹ A cet égard, l'analyse gagnerait à être prolongée en intégrant les critères de genre et de statut.

²⁰ Selon l'expression d'un policier.

et en leur offrant des relais hiérarchiques. En contrepartie, l'institution convertit la culture supposée des agents concernés en « compétences interculturelles » sensé améliorer le *policing* de groupes perçus comme des minorités culturelles. Dans le cas berlinois, l'altérité est transformée en ressource institutionnelle.

Nos conclusions ne s'inscrivent toutefois pas dans le sens d'une approche en terme de « racialisation » des polices (Holdaway, 1996) ou de « frontières ethniques » au sein du groupe de pairs (Jaccoud, 2003). Nous espérons en effet avoir réussi à montrer que les divisions du groupe professionnel ne sont pas perçues par les acteurs sur le mode de la « race » ou de l' « ethnicité », bien qu'elles soient vécues sur le mode du préjugé différentialiste. Par ailleurs, dans les deux cas étudiés, ce ne sont pas des sous-groupes ethniques ou raciaux qui s'opposent, mais des acteurs prétendant incarner une identité professionnelle légitime et dominante au détriment d'autres qu'ils stigmatisent. Cette stigmatisation, qui fonctionne comme une contestation de l'identité professionnelle, repose certes le plus souvent sur des attributs visibles (la couleur de peau) ou supposés (la culture) mais elle se fonde avant tout sur des catégories héritées de la pratique professionnelle, davantage que sur des référents abstraits et essentialistes comme l'ethnie ou la race.

L'expérience de policiers minoritaires contribue enfin à ouvrir un espace de débat sur les normes et les valeurs de la profession : les policiers problématissent l'altérité, justifient leurs positions et leurs actes selon des registres renouvelés au fil des épreuves qu'ils rencontrent. Ainsi, il ne s'agit pas non plus d'adhérer naïvement aux discours des promoteurs de la « diversification » de la police en pensant que celle-ci conduira à une harmonie professionnelle. Au contraire, et comme la comparaison Berlin-Paris le montre, l'augmentation de la présence de policiers et policières issus de minorités vi-

sibles verra sans doute se multiplier les conflits fondés sur les assignations identitaires, au moins dans les premiers temps. On peut par ailleurs penser que les différences perçues comme subversives pour l'intégrité du groupe professionnel trouveront à se renouveler : la couleur de peau ou l'origine seront sans doute remplacées par d'autres éléments clivants au gré des identités considérées comme légitimes dans l'accès à l'identité professionnelle.

- Bataille, P., 1997. *Le racisme au travail*. La Découverte, Paris.
- Behr, R., 2008. *Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Calvès, G., 1999. *Les politiques de discrimination positive*. La documentation française, Paris.
- de Certeau, M., 1990. *L'invention du quotidien, tome 1 : Arts de faire*. Gallimard, Paris.
- Dubet, F., 1994. *Sociologie de l'expérience*. Éditions du Seuil, Paris.
- Dudek, S., 2009. *Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Duprez, D., Pinet, M., 2002. *La tradition, un frein à l'intégration. Le cas de la police française*. *Les cahiers de la sécurité intérieure* 45, 111-137.
- Enjolras, F., 2010. *La gestion ordinaire d'un centre de rétention*. In: Fassin, D. (Ed.), *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, Paris, pp. 219-243.
- Gauthier, J., 2010. *Esquisse du pouvoir policier discriminant*. *Déviance et société* 34 (2), 267-278.
- Groß, H., 2008. *Handbuch der Polizeien Deutschlands*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Hirschman, A. O., 1970. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Holdaway, S., 1996. *The racialisation of British policing*, Macmillan, London.
- Hughes, E-C., 1945. *Dilemmas and contradictions of status*. *The American Journal of Sociology* 50 (5), 353–359.
- Hughes, E-C., 1996. *Le regard sociologique : essais choisis*. Éditions de l'École des hautes études en science sociales, Paris.
- Hunold, D., 2008. *Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit*. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt.
- Hunold, D., 2010. *Fremde Als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Jaccoud, M., 2003. *Les frontières « ethniques » au sein de la police*. *Criminologie* 36 (2), 69-87.

Jobard, F., Lévy R., 2009. Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris. Open Society Institute, New-York.

Jobard, F., 2008. Ethnizität und Rassismus in der gesellschaftlichen Konstruktion der gefährlichen Gruppen. Polizeikultur und -praxis in den französischen Vororten. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 34 (2), 261-280.

Jobard, F., 2006. Police, justice et discriminations raciales. In: Fassin, D., Fassin, E. (Ed.), De la question sociale à la question raciale. La Découverte, Paris, pp. 211-229.

Jounin, N., 2006. Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité. Thèse de l'Université Paris VII.

Lemaire, E., 2008. Spécialisation et distinction dans un commissariat de police. Sociétés contemporaines 72 (4), 59-79.

Lüdtke, A., 2008. « En route pour les ténèbres ? » Expérience de l'altérité et reconstitution historique. In : Arborio, A-M., Cohen, Y., Fournier, P., Hatzfeld, N., Lomba, C., Muller, S. (Ed.), Observer le travail, Histoire, ethnographie, approches combinées. La Découverte, Paris, pp. 185-200.

Mainsant, G., 2008. Prendre le rire au sérieux. La plaisanterie en milieu policier. In: Bensa, A., Fassin, D., (Ed.), Les politiques de l'enquête : épreuves ethnographiques. La Découverte, Paris, pp. 99-123.

Monjardet, D., 1996. Ce que fait la police : sociologie de la force publique. La Découverte, Paris.

Ocqueteau, F., 2009. Ce que la gestion de la sécurité publique fait aux commissaires de police. In : Demazière, D., Gadéa, C. (Ed.), Sociologie des groupes professionnels, acquis récents et nouveaux défis. La Découverte, Paris, pp. 63-72.

Pruvost, G., 2008. De la « sergote » à la femme flic : une autre histoire de l'institution policière, 1935-2005. La Découverte, Paris.

Pruvost, G., 2007. Profession, policier : sexe, féminin. Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris.

Reiner, R., 2000. The politics of police. MPG Books Ltd, Bodmin Cornwall.

Rowe, M., 2004. Policing, Race and Racism, Willan Publishing, Cullompton.

Skolnick, J. H., 1966. Justice Without Trial: Law Enforcement in Democratic Society. John Wiley & Sons, New-York, London, Sydney.

Souid, S., Montali J-M., 2010. Omerta dans la police, Le Cherche Midi, Paris.

Strauss, A., 1996. La dynamique des professions. In: Baszanger, I., La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme. L'Harmattan, Paris, pp. 67-86.

Thériault, B., 2009. Inquiring into Diversity: The Case of Berlin Police Inspector Bobkowski. *German Politics and Society* 27 (4), 72–91.

Weitzer, R., Tuch, S., 2006. *Race and Policing in America: conflict and reform*. Cambridge University Press, Cambridge.

Weller, J-M., 1999. *L'Etat au guichet : sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*. Desclée de Brouwer, Paris.

Wieviorka, M., Bataille, P., 1992. *La France raciste*. Seuil, Paris.

Zauberman, R., Lévy, R., 1998. La police française et les minorités visibles : les contradictions de l'idéal républicain. In: Cartuyvels, Y., Digneffe, F., Pires, A., Robert, P. (Ed.), *Politique, police et justice au bord du futur*. L'Harmattan, Paris, pp. 287-300.