Document généré le 6 juil. 2025 12:51

Criminologie, Forensique, et Sécurité

Devenir gardien de la paix en France : l'Île-de-France comme contrainte d'affectation
Becoming a police officer in France: The Île-de-France region as a necessary assignment

Mathieu Fiolet

Volume 2, numéro 3, 2024

Devenir policier

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1117850ar
DOI : https://doi.org/10.26034/la.cfs.2024.4692

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Association internationale des criminologues de langue française (AICLF)

ISSN

2813-6098 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Fiolet, M. (2024). Devenir gardien de la paix en France : l'Île-de-France comme contrainte d'affectation. *Criminologie, Forensique, et Sécurité*, *2*(3), 1–10. https://doi.org/10.26034/la.cfs.2024.4692

Résumé de l'article

Chaque année, la police nationale française recrute et forme plusieurs milliers de policiers gardiens de la paix, effectifs qui se situent à la base de la pyramide hiérarchique. Ces effectifs, recrutés partout en France, c'est-à-dire en Île-de-France, en province métropolitaine et en outre-mer, sont attendus essentiellement pour des affectations en Île-de-France, où travaillent quatre policiers français sur dix, et d'où partent, a priori pour une meilleure qualité de vie ailleurs en France, davantage de policiers au cours de leur carrière qu'il n'en arrive, par mutation, depuis ces autres territoires français. Cet article, se propose de prendre la mesure de ce que représente cette contrainte dans le recrutement des policiers, à une époque où celui-ci est particulièrement compliqué par un nombre de candidatures bien au-dessous de ce qu'espère l'institution. Cet article montre comment l'administration cherche la bonne stratégie pour relativiser le poids négatif de cette contrainte bien réelle, tandis que les candidats et élèves, de leur côté, progressent dans leur acceptation de cette contrainte.

© Mathieu Fiolet, 2024

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Criminologie, Forensique et Sécurité

www.revue-cfs.net | ISSN : 2813-6098

Organe officiel de l'association internationale des criminologues de langue française (AICLF)

Article régulier

Criminologie, Forensique et Sécurité

2024 | 2 (3) : 4692

https://doi.org/10.26034/la.cfs.2024.4692

Licence : Creative Commons 4.0

Devenir gardien de la paix en France : l'Île-de-France comme contrainte d'affectation

Mathieu Fiolet [1]

[1] Centre de recherche de l'Académie de police, Police nationale (France

Contact : mathieufiolet@yahoo.fr

Résumé

Chaque année, la police nationale française recrute et forme plusieurs milliers de policiers gardiens de la paix, effectifs qui se situent à la base de la pyramide hiérarchique. Ces effectifs, recrutés partout en France, c'est-à-dire en Île-de-France, en province métropolitaine et en outre-mer, sont attendus essentiellement pour des affectations en Île-de-France, où travaillent quatre policiers français sur dix, et d'où partent, a priori pour une meilleure qualité de vie ailleurs en France, davantage de policiers au cours de leur carrière qu'il n'en arrive, par mutation, depuis ces autres territoires français. Cet article, se propose de prendre la mesure de ce que représente cette contrainte dans le recrutement des policiers, à une époque où celui-ci est particulièrement compliqué par un nombre de candidatures bien au-dessous de ce qu'espère l'institution. Cet article montre comment l'administration cherche la bonne stratégie pour relativiser le poids négatif de cette contrainte bien réelle, tandis que les candidats et élèves, de leur côté, progressent dans leur acceptation de cette contrainte.

Mots clés

police, recrutement, formation, concours, affectation

Becoming a police officer in France : The Île-de-France region as a necessary assignment.

Abstract

Every year, the French national police force recruits and trains several thousand police officers, who are at the bottom of the hierarchical pyramid. Recruited from all over France - in the Île-de-France region, the provinces and the French overseas departments and territories - they are mainly expected to be posted to the Île-de-France region, where four out of ten French police officers work, and from where more officers leave during their career – a priori to seek a better quality of life elsewhere in France - than are transferred from these other French territories. This article sets out to take the measure of what this constraint represents in police recruitment, at a time when the latter is particularly complicated by a number of applications well below what the institution hopes for. It shows how the administration is looking for the right strategy to relativize the negative weight of this very real constraint.

Keywords

police, recruitment, training, competition, assignment

Citation : Fiolet,M. (2024) Devenir gardien de la paix en France : l'Île-de-France comme contrainte d'affectation. *Criminologie, Forensique et Sécurité*, 2 (3) : 4692.

© Mathieu Fiolet, 2024

Introduction

Chaque année, des milliers de jeunes gens, âgés pour leur grande majorité d'une petite vingtaine d'années, s'inscrivent au concours de gardien de la paix (GPX), grade qui se situe à la base de la pyramide hiérarchique. Ceux qui réussissent les épreuves passent ensuite un an dans l'une des écoles de police nationale (ENP), qui toutes se situent en métropole, et suivent exactement le même programme de formation dans l'objectif que tous les élèves (EGPX), à la fin, se retrouvent positionnés dans un seul et même classement. En fin de scolarité, c'est selon leur position dans ce classement, basé sur les notes obtenues en école, qu'ils sélectionnent leurs postes : les mieux notés choisissent parmi l'ensemble des postes, puis c'est au tour des suivants, et enfin des derniers qui se retrouvent avec les derniers postes relativement moins cotés (étant donné la nature des missions, la localisation, etc.). Le choix des postes est un moment de tension, en un contexte où, globalement, celui qui entre en école a toutes les chances d'en sortir effectivement policier [1].

Le recrutement des gardiens de la paix étant national, les inscrits viennent de toute la France, aussi bien de la métropole, qui réunit l'Île-de-France (ou région parisienne, francilienne) avec Paris au centre et la province (les autres régions de la métropole), que d'outre-mer. En revanche, les postes à pourvoir ne le sont qu'en métropole, et essentiellement en Île-de-France. Les jeunes recrues y vont compenser les départs en retraite de ceux qui y ont terminé leur carrière, mais aussi le solde négatif des mutations, puisque l'Île-de-France voit continuellement partir des « mutés » vers la province et l'outre-mer, tandis que très peu font le trajet inverse[2]. Sur ce territoire urbain très dense (19 % de la population vit dans cette région qui ne couvre que 2 % du pays), travaillent 39 % des policiers nationaux, et ils y sont donc relativement jeunes par rapport à l'ensemble de l'effectif.

Les syndicats, très influents dans l'institution (Pabion, 2018 ; Jobard et De Maillard, 2015), ne sont pas étrangers à cette situation. Comme en atteste un tract paru dans les années 2010, une année où l'administration avait envoyé en province une part visiblement trop importante des élèves : « STOP aux primo affectations massives en province ! [...] Les postes vacants en province (suite à une mutation ou un départ à la retraite) doivent être prioritairement pourvus par [des] mutations. » Même si la direction assure que les syndicats peuvent aussi demander l'inverse (des postes en province pour les élèves en sortie d'école), il existe bien une pression, une norme policière voulant que ceux ayant « fait leur temps » en Île-de-France soient prioritaires pour, s'ils le souhaitent, en partir.

Cette nécessité d'affecter les élèves sortant d'école essentiellement en Île-de-France est, aussi, intrinsèquement liée au modèle « centralisé » qui caractérise la police nationale française, où l'entrée se fait par une seule porte à un niveau national. Nous ne sommes pas dans un contexte où, comme cela peut exister en d'autres pays, les candidats au métier décrochent d'abord un diplôme de policier puis vont se présenter là où ils aimeraient bien être embauchés. Dans ce tout autre contexte, cependant, ils ne se retrouvent pas nécessairement en poste là où ils le voudraient car il y aura toujours des endroits qui attireront plus que d'autres, où la concurrence sera de ce fait plus rude. Au final, il y a toujours, à un moment, ici ou là dans le processus de recrutement, une rencontre entre l'offre et la demande concernant, notamment, ce lieu d'affectation.

Au fond, la nécessité d'orienter les recrues en Île-de-France ne constitue pas nécessairement un problème pour l'institution, car à partir du moment où le ratio « nombre de candidats / places au concours » est à l'avantage de l'administration (c'était le cas début des années 2010), cette contrainte de l'Île-de-France, avec tout ce que cela peut suggérer[3] , n'est le problème que des candidats, non de l'administration. Mais dès lors que les candidatures ne sont pas aussi nombreuses que l'institution le souhaiterait (et c'est le cas : voir encadré), et à partir du moment où l'administration sait bien que l'Île-de-France a sa singularité dans le paysage territorial, la direction chargée du recrutement ne peut qu'estimer que la contrainte de l'Île-de-France ne fait, effectivement, que peser sur le trop faible nombre de candidatures, qui lui-même pèse sur la capacité à sélectionner.

Le contexte d'un manque trop important de candidatures

En vingt ans de 2002 à 2023, le nombre de places à pourvoir au concours de GPX a d'abord connu, durant les années où Nicolas Sarkozy était au pouvoir (Ministre de l'Intérieur puis président de la République) une forte chute, passant de plus de 5000 en 2002 à 450 en 2010, 2011 et 2012 ; il s'agissait, globalement dans la fonction publique, de ne pas remplacer nombre de départs en retraite (Chevallier, 2010). Puis, la gauche étant de retour au pouvoir, avec François Hollande en 2012, le nombre de places à pourvoir passe d'un coup à plus de 4000 pour 2013 ; il oscille ensuite entre 3000 et 6000, et ce encore aujourd'hui, avec une moyenne de 4000 par an. La décision est politique, et la présidence d'Emmanuel Macron, en 2017, s'est donc inscrite dans la continuité de Hollande[4]. Du côté des candidatures, et sans remonter si loin, on observe que leur nombre est compris entre 20000 et 25000 inscrits au concours de 2010 à 2018 (avec un pic à 35663, suite aux attentats de 2015), puis tombe ensuite sous la barre des 20000, et en 2023 sous la barre des 15000. Ainsi est-on passé de dix inscrits pour un poste en 2013 à six en 2022, et plus précisément de huit finalement présents aux épreuves à quatre, et c'est donc la capacité de choisir qui s'amenuise. Certes le nombre de gardiens de la paix et gradés est en augmentation : après être passé sous la barre de 100000 en 2013, il a retrouvé en 2017 son niveau de 2009, d'environ 104000, puis il a continué d'augmenter, dépassant les 106000 déjà en 2019. Mais cela se fait par une baisse du niveau des recrues, si l'on en croit des autorités locales qui se retrouvent avec elles dans leurs services[5]. L'une des

[1] Environ 86 % des lauréats du concours entrent effectivement en écoles de police (estimation interne), plus de 95 % des entrants en école finissent la scolarité et deviennent policiers (étude interne de 2022), et selon les « bilans sociaux » internes, on ne compte que 240 « sorties définitives hors retraite » en 2019, et 374 en 2020.

[2] En 2019, seuls 158 CEA ont rejoint l'Île-de-France depuis la province dans le cadre d'une mutation en cours de carrière contre dix fois plus (1550) qui en sont partis pour la province et l'outre-mer (bilan social 2019).

[3] « En 2022, les prix en région parisienne dépassent de 7 % ceux de la province » (INSEE, 2022).

[4] « Chaque Français verra plus de bleu sur le terrain en 2022 qu'en 2017 » (E. Macron, le Figaro, 18/04/2021).

[5] « Des commissaires jugent que « 20 à 30 % des jeunes policiers ne sont pas au niveau » en Ile-de-France », titre le Parisien du 28/12/2020.

© Mathieu Fiolet, 2024

> raisons de ce problème est que l'administration pourvoit toujours le nombre de places annoncées quitte à diminuer ses attentes en qualité.

Bien sûr, l'administration a conscience que la nécessaire affectation en Île-de-France pour un très grand nombre de jeunes policiers, qui existe depuis longtemps, n'est évidemment pas la seule raison de la chute des candidatures. Il y a l'évolution du nombre de jeunes disponibles sur le marché du travail[6], la concurrence grandissante des polices municipales[7] qui notamment permettent de choisir son lieu de travail (Malochet, 2011, p. 419), l'impact de l'image médiatique de l'institution (Labarussiat, 2021), etc.

Tout cela est complexe, et les acteurs du recrutement eux-mêmes non seulement ignorent les variables qui agissent véritablement sur la courbe des candidatures, mais en plus rien ne leur dit qu'ils seraient capables, s'ils les comprenaient mieux, d'agir de manière à neutraliser leurs effets. Il s'agit d'un recrutement « de masse », par concours, etc. ; nous sommes dans des problématiques différentes de celles envisagées, notamment, pour le recrutement ciblé, individualisé de personnes qualifiée, pour des postes également très ciblés (Marchal, 2015). Tout cela est donc très compliqué mais, quoiqu'il en soit, ils comptent bien, parmi ces variables contraignantes, la nécessaire affectation en Île-de-France, « un aspect qui peut rebuter »[8].

Cet article se propose d'apporter un éclairage sur la façon dont cette contrainte s'inscrit dans le déroulé du concours puis dans le cadre de la scolarité. Il interrogera donc à la fois l'administration sur sa stratégie, et les élèves sur la façon dont ils peuvent se positionner, et aussi sur la manière dont ils peuvent accepter une éventuelle affectation envisagée en Île-de-France. Avant de s'intéresser à ces deux facettes du problème, nous allons préciser notre propre positionnement et dire quelques mots sur nos sources documentaires, puis nous donnerons quelques informations relatives au concours qui seront utiles à la compréhension de la suite.

Méthodologie, données mobilisées et positionnement du « chercheur »

La rédaction de cet article s'appuie sur une enquête plus vaste que j'ai réalisée pour l'administration policière, au sein plus précisément de la direction du recrutement et de la formation (DCRFPN), devenue, en 2023, Académie de police. L'étude en question, menée en 2019, visait à réunir des informations sur les élèves gardiens de la paix ; son objectif était, globalement, de savoir un peu mieux « qui » sont ces élèves. J'ai concentré mon attention sur une population constituée de tous les lauréats du concours de 2017, le seul qui s'est tenu cette année-là, et dont les lauréats ont intégré majoritairement les écoles de police via les promotions 249 à 252, qui ont fait leurs entrées l'une après l'autre, de manière à ce que lorsque ceux de la 249e terminaient leur scolarité, ceux de la 252e la débutaient. J'ai finalement et plus précisément retenu, pour mon étude, ces quatre promotions[9], dont les élèves se répartissaient comme d'habitude dans toutes les écoles.

Tous étant réunis en école les premiers mois de l'année 2019, j'en ai profité pour leur faire passer un questionnaire informatisé les interrogeant de manière à pouvoir proposer un portrait socio-démographique de la population qu'ils constituent. Sur les 3041 élèves à qui je destinais mon questionnaire, 2848 y ont répondu, et tous de manière complète et a priori sérieuse ; les quelque deux cents autres étaient retenus ailleurs, notamment pour préparer le défilé de la Fête Nationale Française du 14 juillet.

J'ai également eu l'opportunité de me rendre trois semaines en école afin d'y mener des entretiens avec 47 de ces élèves, sélectionnés aléatoirement (mais de façon à avoir, tout de même, une moitié de femmes dans une population où elles restent sous-représentées (Gautier, 2018), et une moitié d'ex-policiers adjoints (PA, voir plus loin) dans une population où ils étaient alors surreprésentés). Mon idée était de mieux comprendre la « carrière sociale » (Darmon, 2008) qui les a amenés aux « portes de la police », pour reprendre l'expression de Frédéric Gautier, qui s'est intéressé au moment du concours (Gautier, 2015), ainsi que ce qu'ils envisageaient pour la suite.

En plus de ces données que j'ai donc développées, j'ai eu accès à d'autres données administratives, tels que les fichiers relatifs aux concours, et au-delà à tout ce que l'administration produit de ressources pour réaliser ses activités, et de discours du quotidien quand j'étais amené à échanger avec des responsables et autres collègues.

L'objectif de ma démarche était de produire des fascicules destinés à être des éclairages pour mes collègues de l'administration, accessibles à tous et intéressants à leurs yeux, plutôt que des « recherches » à proprement parler, en un sens « académique » du terme[10]. Cela me renvoie d'ailleurs à ma position dans l'institution, qui consiste notamment à « permettre » à des chercheurs (et même des policiers) de produire leurs propres recherches sur la police, ce que je fais en leur facilitant l'accès aux terrains (ces fascicules, souvent, font gagner du temps en aidant à mieux saisir la population des EGPX). Ces chercheurs, dont certains sont des étudiants, contribuent à produire des savoirs notamment sur la formation initiale et enrichissent, continuellement, cette sociologie de l'entrée dans l'institution, qui va du concours (Gautier, *op. cit.*) à la prise de fonction (Egret, 2023).

[6] « [...] en 2022, le taux de chômage recule de nouveau pour les jeunes : -1,6 point sur un an pour les 15-24 ans, pour s'établir à 17,3 %, son plus bas niveau depuis 2001. » (France, portrait social. Insee références, édition 2023).

[7] En France, le travail de police est pris en charge par trois institutions majeures, dont deux, la police nationale pour les zones urbaines et la gendarmerie pour les zones plus rurales, qui relèvent de l'Etat et s'agencent de manière à couvrir tout le territoire, et donc une troisième, la police municipale, que chaque commune peut développer et donc superposer à la police et la gendarmerie ; leurs missions se complètent alors. En quarante ans, la police municipale a quadruplé ses effectifs (Malochet, 2021). En Île-de-France, 99 % de la population vit dans une « unité urbaine », selon la définition qu'en donne l'INSEE (INSEE focus, 2020) (ce qui ne signifie pas pour autant que certaines des unités ainsi définies ne peuvent être en zone gendarmerie).

[8] « La police confrontée à des difficultés de recrutement », par Julia Pascual (le Monde, 09/02/2018).

[9] Entre 86 et 95 % des lauréats du concours 2017 ont intégré l'une de ces quatre promotions qui, elles-mêmes, sont constituées pour 96 % de lauréats de ce concours. Les 5 à 14 % de lauréats restant soit n'ont jamais rejoint la formation, soit ont intégré une promotion ultérieure.

[10] Dans *Les structures fondamentales des sociétés humaines* (2023), Lahire propose une approche critique des différents niveaux d'analyse que peut produire un sociologue.

© Mathieu Fiolet, 2024

Le besoin de main-d'œuvre en Île-de-France s'affiche dès le concours

Il nous faut, pour commencer, à la fois détailler quelques spécificités du concours, dont certaines concernent directement notre sujet, et, encore avant cela, positionner le concours lui-même dans son environnement policier ; on peut, d'ailleurs, entrer dans l'institution par plusieurs concours.

La police nationale se structure en trois corps hiérarchisés que sont le corps d'encadrement et d'application (CEA), à la base, le corps de commandement (CC), qui est le corps intermédiaire constitué des officiers, et le corps de conception et de direction (CCD), dont le nom suggère le haut positionnement ; ce sont les commissaires. Chaque corps se structure en grades, et dans celui des CEA, qui nous intéresse ici, on entre comme gardien de la paix et on évolue, plus tard, en prenant des grades de brigadier (-chef, -major ; ils sont appelés « gradés »). Ces CEA, CC et CCD sont des fonctionnaires, et s'ajoutent à eux des contractuels, les « policiers adjoints » (PA) (appelés « adjoints de sécurité » de leur création en 1997 à 2021, année depuis laquelle ils ont été rebaptisés « policiers adjoints »). Les PA, recrutés sur la base d'un contrat de trois ans renouvelable une fois, sont hiérarchiquement sous et ont moins de prérogatives que les gardiens de la paix (GPX), et surtout ils sont envisagés comme un réservoir de candidats pour le concours de GPX (mais l'administration a de plus en plus de mal à recruter des PA, également). Et il y a les « réservistes »[11], des citoyens (dont des policiers retraités) qui consacrent une partie de leur temps personnel à être policiers.

Les policiers nationaux (CCD, CC, CEA et PA) étaient 126359 en 2019 selon le « Bilan social » interne de cette année, et les CEA, qui nous intéressent ici, représentaient 85 % de l'ensemble. Tous ces policiers, qui constituent le groupe dit des « actifs » au sein de l'institution, évoluent parmi d'autres catégories de personnels (administratifs, techniques, scientifiques…) ; ces actifs représentent 84 % d'une totalité de 151164 effectifs, formant donc l'administration policière. Les gendarmes sont, de leur côté, environ 100000, et les policiers municipaux environ 25000.

Devenir PA est plus simple que devenir gardien de la paix. Le candidat passe ses tests près de chez lui, la formation ne dure ensuite que quatre mois (trois jusqu'en 2022), il prend un poste localement, non loin de son domicile. Les missions sont réputées moins intéressantes que celles de gardien de la paix, ce qui, néanmoins, ne se vérifie pas nécessairement. En somme, c'est, du point de vue de beaucoup, une bonne manière de tester le métier, jusqu'à six ans, avant de s'engager, à un moment sur cette période, dans le concours de GPX. Et l'on peut rompre son contrat, si on le souhaite et quand on le souhaite, et ce très facilement.

Devenir gardien de la paix est plus fastidieux. Les élèves auxquels je me suis intéressé pour mon étude se sont inscrits au concours au printemps 2017, puis ont passé les épreuves en septembre, et les oraux au printemps 2018. Les quelques lauréats ayant intégré la 249e promotion ont commencé leur scolarité en juin, tandis que ceux de la 252e promotion l'ont débutée en décembre. Ceux de la 249e ont pris leur poste, pour la majorité en Île-de-France donc, en été 2019, tandis que ceux de la 252e sont effectivement devenus policiers tout début 2020. Un parcours relativement long[12]. Et encore, seuls 54 % des 2848 élèves interrogés ont obtenu leur concours du premier coup : 24 % l'ont obtenu la deuxième fois (ce qui suggère une inscription en 2016), 14 % la troisième fois (inscription en 2015) et 8 % après plus de tentatives encore.

Or ce concours de gardien de la paix, dont on vient de dire qu'il permet un accès au travail de policier plus compliqué que celui conduisant à être PA, valorise justement ceux qui sont d'abord devenus PA. Le concours est, en effet, subdivisé en deux branches qui offrent, chacune, un même nombre de postes[13] : la branche « externe », celle par défaut, pour tous, et la branche « interne », créée en 1997 (Gautier, 2020), réservée aux PA[14], qui non seulement ne passent pas tout à fait les mêmes épreuves, mais en plus ne sont pas tenus d'être titulaires du baccalauréat, diplôme que l'on décroche en général à 18 ans, à la fin des études secondaires (collège et lycée, avant donc les études supérieures), et dont doivent être titulaires, en revanche, ceux s'inscrivant au concours externe[15]. Car c'est à préciser, on devient PA sans condition de diplôme (même si nombre de PA sont en réalité bacheliers). Passer par le concours interne a également ceci d'intéressant qu'il y a, historiquement, moins de candidats, et donc de concurrents, par place ouverte ; la concurrence est censée être plus rude dans le cadre du concours externe[16]. Enfin, être PA donne une situation financière et professionnelle permettant d'échouer plus sereinement au concours de GPX.

Les candidats, qu'ils s'inscrivent au concours interne ou externe, doivent se positionner dans le cadre d'une deuxième subdivision, qui nous intéresse particulièrement ici : ils doivent s'inscrire en « affectation Île-de-France » ou « affectation nationale ». En choisissant la première, ils s'enferment d'emblée dans une affectation en Île-de-France, tandis qu'en choisissant la seconde, ils se laissent l'opportunité de débuter en province, mais seulement une opportunité, car il ne s'agit pas d'un concours à affectation « province », mais « nationale », donc à la fois « Île-de-France et province ». En fin de scolarité, les premiers verront s'afficher une liste de postes uniquement en Île-de-France, et chacun choisira le sien selon son rang dans le classement, lui-même fonction de ses résultats. Quant aux seconds, ils choisiront selon le même principe, mais dans une liste mixte composée de postes en Île-de-France et en province. La direction du recrutement elle-même ne se verra

[11] « La police recrute 30 000 réservistes [objectif à atteindre progressivement en 2030] : quelles seront leurs futures missions ? » (France Info, 15/03/2022).

[12] Et même trop long du point de vue du président de la République qui, le 14 septembre 2021 dans son discours de clôture du « Beauvau de la sécurité », fixait désormais à six mois le délai maximum.

[13] Depuis la fin des années 2000, le nombre de places au concours est toujours divisé en deux moitiés égales, l'une pour le concours interne, l'autre pour l'externe. Avant, il y avait toujours davantage de places à l'externe.

[14] Pour accéder au concours interne (accessible aussi aux gendarmes adjoints volontaires (GAV, équivalent des PA en gendarmerie), un PA doit être en poste depuis au moins un an, sinon il peut toujours s'inscrire au concours externe. Par ailleurs, s'est créé en 2020 un concours interne spécial, avec moins de places à pourvoir, pour les agents de la fonction publique (nous ne l'évoquerons pas ici).

[15] Des concours permettent de devenir directement officiers ou commissaires, mais ils nécessitent respectivement un BAC+3 (licence) et un BAC+5 (master). Ils pourront aussi être passés en interne.

[16] En réalité, c'est assez souvent que le jury retient finalement davantage de lauréats que prévu dans la liste externe, et moins que prévu dans la liste interne, le niveau étant souvent estimé trop faible dans cette dernière.

© Mathieu Fiolet, 2024

communiquer qu'aux derniers instants de la scolarité ces listes de postes à pourvoir (voir plus loin).

Si la part des places au concours est toujours égale entre le concours interne et le concours externe[17], ce n'est pas le cas concernant les places à pourvoir en « affectation nationale » et « Île-de-France », dont la répartition est évolutive. Dans la partie suivante, nous tenterons de comprendre comment cette répartition des places, entre affectation « nationale » et « Île-de-France », est définie.

	Île-de-France		*National*		*Total*	
Externe	*1011*	*60 %*	*674*	*40 %*	*1685*	*100 %*
Interne	*1012*	*60 %*	*674*	*40 %*	*1686*	*100 %*
Total	*2023*	*60 %*	*1348*	*40 %*	*3371*[18]	*100 %*

Tableau 1 : Répartition des places à pourvoir au concours de 2017 (exemple)

La subdivision « affectation Île-de-France » du concours en question

Tout au long des années 2010, tandis que le nombre de places au concours augmente (3906 places en moyenne de 2013 à 2023 ; 4200 en 2023), le nombre de candidats diminue (22702 pour l'un des deux concours 2013 ; 14146 pour l'un des deux de 2023[19]), tout en sachant que, systématiquement, une part importante d'inscrits ne se présentent finalement pas aux épreuves (au concours de 2017, seuls 67 % des 24074 inscrits, soit 14846 candidats, s'y sont présentés).

En termes de progression, c'est davantage le concours interne que l'externe qui a vu diminuer le nombre de ses inscrits : de 2013 à 2023, on est passé, pour l'interne, de 7760 candidatures à 1842 (-66 %), et pour l'externe, de 14942 à 12304 (-18 %), avec, toutefois, une venue aux épreuves toujours supérieure à l'interne (86 % des inscrits pour le concours de 2017) qu'à l'externe (56 %). Une étude sur les PA reste à produire, qui confirmera peut-être le sentiment interne selon lesquels ils seraient de moins en moins nombreux non seulement en effectifs, mais aussi en proportion à s'inscrire finalement au concours de GPX. Au final, du point de vue de l'administration, tout cela concourt à la même crise de recrutement, qui touche en tout cas la base de l'échelle hiérarchique.

Dans un contexte où les candidats se font rares, l'administration du recrutement compte sur son service de promotion du concours (Fiolet, 2022). Mais elle réfléchit aussi à l'organisation du concours, tant à propos des épreuves que, donc, des modalités d'inscription. Au sujet de la subdivision « affectation nationale » et « Île-de-France », l'interrogation a deux dimensions : quelle part des places réserver à l'une et donc l'autre, mais aussi, conserver ou bien supprimer cette subdivision. Que les équipes se posent la question de l'utilité même de l'un de ses dispositifs peut étonner, mais cela s'explique, en l'occurrence par le fait que cette subdivision a été créée en 2010, à une époque où organisation et équipes étaient différentes. Cette subdivision fait partie d'un héritage.

En 2010, c'était une même grande direction des ressources humaines qui se chargeait de définir le nombre de gardiens de la paix à recruter chaque année et d'organiser le concours, et elle décidait, alors, de créer cette subdivision. Or cela change en 2017 : une direction autonome du recrutement et de la formation (DCRFPN, devenue ensuite Académie de police) est créée, qui se charge désormais d'organiser le concours, tandis que la définition du nombre de postes de gardiens de la paix à pourvoir ainsi que les affectations précises restent définies par la grande direction des RH.

Mais pour quelle raison a-t-on créé, en 2010, cette « affectation Île-de-France » ? Un entretien avec un responsable de l'Académie éclaire, mais d'une lumière relativement pâle. L'objectif était que des candidats s'engagent d'emblée pour une sortie d'école en Île-de-France, mais aussi à y rester pour huit ans au moins (pas de demande de mutation avant ces huit ans). Jusqu'alors, ce n'était que cinq ans, et cela reste cinq ans pour tous ceux qui ne s'inscrivent pas au concours à affectation « Île-de-France » (qui s'inscrivent donc à l'ancien concours général, renommé concours à affectation « nationale ») et vont (tout de même) en Île-de-France. Ce besoin d'engagement sur le long terme apparaît alors car, pour l'administration, le départ des agents expérimentés vers la province est évidemment un problème. Trois ans de plus, c'est déjà cela de gagné, mais c'est également augmenter les chances que l'agent s'ancre familialement, personnellement en Île-de-France, et ne demande finalement pas à en partir à la fin de ces huit ans. Contre cet engagement, celui qui arrive en Île-de-France sur la base d'un concours à affectation « Île-de-France » obtient en plusieurs fois et plusieurs années une prime de 9000 €, que ne perçoit pas celui qui arrive en Île-de-France avec un concours à affectation « nationale ». Les termes de ce contrat n'ont pas évolué depuis.

Sachant tout cela, voyons comment les choses ont évolué. Le graphique suivant nous apprend que la direction des ressources humaines, depuis dix ans, offre des postes en province dont la part reste minoritaire, mais qui augmente. La direction du recrutement, comme en conséquence, offre de plus en plus de places au concours qui sont en affectation « nationale », mais cette progression est plus importante. En réalité, nous dit-on, l'ambition est plus de se rapprocher de la part des candidats souhaitant s'inscrire en affectation « nationale », volonté envisagée à la fois par la part des inscriptions qui se font depuis une adresse en province et par la progression des inscriptions en affectation « nationale ». Sachant que cette progression, bien sûr, peut aussi être envisagée comme conséquence de l'augmentation de la part des places au concours qui sont en affectation « nationale » !

Tout cela peut sembler confus, mais cette confusion fait partie de nos observations. Elle n'est autre que celle des effectifs en charge de l'organisation du concours qui, avec leur direction, doivent composer avec une subdivision qu'ils n'ont pas créée, et qu'ils

[17] C'est le cas depuis la fin des années 2000, auparavant les places au concours externe étaient toujours en nombre supérieur.

[18] Il faut ajouter, à ce total, 117 emplois réservés : « En outre, rappellent les arrêtés relatifs aux concours, [des postes] sont offerts [à chaque concours] aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. » Etant donné leur nature très particulière, nous en faisant abstraction ici.

[19] Il y a toujours au moins un concours par an, deux certaines années, comme ici en 2013 et 2023. Nous avons retenu, ici, le premier de 2013 et le second de 2023.

© Mathieu Fiolet, 2024

hésitent beaucoup à supprimer, du moins sans étude à caractère mathématique susceptible de les éclairer. Mais à leurs yeux, ce questionnement (mathématique) est d'autant plus problématique qu'ils sont plutôt convaincus qu'en sa résolution ne réside pas la solution au problème majeur : le manque dramatique d'inscription au concours de gardien de la paix. Néanmoins, la question se pose.

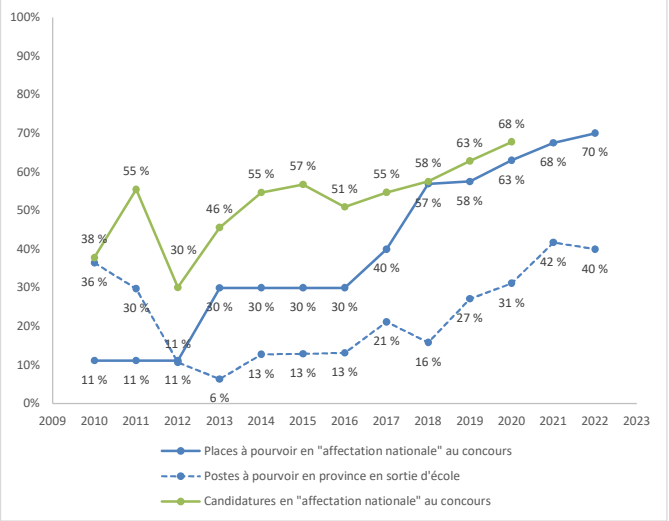

Figure 1 : Part des places à pourvoir au concours, candidatures au concours et sorties d'école en «nationale» ou «province»

La situation telle qu'elle se présente dans ce graphique peut aussi amener à envisager que cette administration en charge du recrutement, en choisissant de « coller » à ce qu'elle perçoit être la demande (de province) des candidats, abuse de la crédulité de ces derniers, qui ne savent pas si facilement qu'en sortie d'école, ils devront majoritairement débuter en Île-de-France. En réalité, c'est, nous dit le responsable questionné, plus compliqué que cela : il reste intéressant, pour l'administration, de n'affecter finalement en Île-de-France qu'un nombre relativement faible de candidats entrés via le concours « Île-de-France ». En effet, seuls ces derniers obtiendront la prime de 9000 €. Autrement dit, l'administration, en son ensemble, a, aussi, intérêt à ce que ces agents rejoignent l'Île-de-France sur la base d'un concours à affectation « nationale ».

Cet article n'a évidemment pas pour ambition d'apporter une solution à l'administration, mais de faire, plutôt, un tour de la question, ce qui inclut à présent d'envisager la perspective des candidats, dont certains deviendront des élèves. Comment adhère-t-on, quand on veut devenir gardien de la paix, à cette nécessité de l'Île-de-France ? Nos observations nous amènent à voir que ceux qui préfèreraient la province acceptent, progressivement, l'idée de l'Île-de-France, et que cela se produit notamment dans des lieux de socialisation, que sont le poste occupé par le PA, puis l'école de police. Dans le cadre d'une sociologie de la prise de décision, nous souhaitons montrer que cette acceptation de l'Île-de-France est socialement construite.

Pour les policiers adjoints, un accès privilégier aux informations

Les non-PA peuvent ne découvrir qu'au moment de l'inscription ce choix qu'ils ont à faire concernant l'affectation « nationale » ou « Île-de-France ». S'ils sont un peu plus proactifs, ils se renseignent sur le site Internet que la police nationale consacre au recrutement, ou encore sur des forums de discussion non-officiels où les considérations ne sont que probabilistes, et très décourageantes pour celui qui, à ce stade, a vraiment envie de débuter en province.

En 2017, quelques mots clés saisis sur Google amenaient à ceci, sur le site jeuxvideo.com : « [J'ai choisi l'affectation] Île-de-France, j'ai voulu [mettre] toutes les chances de mon côté car en national c'est super chaud au vu du nombre de postes. » / « J'ai pris aussi Île-de-France après [un] échec [au concours] national, [il y a] trop peu de places. » / « Je crois que [le concours Île-de-France] c'est (…) 1000 [places] pour 7000 inscrits, là c'est tranquille [car] t'en auras au moins 1000 qui ne se seront même pas présentés à la première épreuve, ça fait déjà 1 chance sur 6 dès le départ, c'est easy. [C'est] l'élite [qui] postule pour externe nationale : 600 places pour 11 000 candidats. » / « [L'externe] c'est 1600 places pour 16000 personnes environ. Mais ouais, externe national, c'est hyper chaud. » / « Je l'ai passé hier, mais en interne national perso. Externe national, c'est hyper chaud, tu ne passeras jamais si tu n'as pas une licence (5 % des admis ont seulement un bac) […]. »

De leur côté, les PA, s'ils sont ne seraitce qu'indécis quant à l'opportunité même de s'inscrire au concours de GPX, sont généralement[20] renseignés par leurs collègues, en même temps qu'ils expérimentent le métier. Et s'ils s'inscrivent, ces mêmes collègues GPX et gradés les conseillent pour les écrits et peuvent même les entraîner pour le sport, qui constituent les premières épreuves, dites d'admissibilité, tandis qu'il est de tradition que les officiers et/ou commissaires du service, une fois qu'ils sont admissibles, les entraînent pour l'épreuve orale finale. Nombre d'élèves ex-PA m'ont rapporté l'investissement important et personnel de ces collègues, reflet d'une forte solidarité[21] à laquelle ils sont d'ores et déjà intégrés (tout cela étant, donc, variable dans les récits des candidats).

Pour le choix de l'affectation, leurs collègues leur donnent des informations que ne précise ni le décret (qui, publié sur Internet, n'informe que sur le nombre de places ouvertes par subdivision de concours), ni vraiment les forums de discussion officiels que propose sur son site la direction du recrutement. En effet, certaines considérations sont délicates à présenter, tels des arguments selon lesquels ce serait, comme l'expliquent volontiers les policiers, en Île-de-France que s'apprendrait le métier, allant même jusqu'à, potentiellement, dévaloriser des collègues qui seraient allés directement en province et n'auraient jamais connu l'Île-de-France. En service, les discours sont sans tabou, et c'est au quotidien que les PA intègrent ces enseignements, ce qui augmente leur potentiel de persuasion, d'autant plus s'ils sont portés par des collègues qu'ils estiment.

Les PA se voient très facilement conseiller de choisir l'affectation « Île-de-France », notamment pour des questions de probabilités de réussite qui si elles pourraient être discutées (vu les évolutions du concours dont leurs collègues n'ont pas nécessairement connaissance, ou bien conscience), n'en sont pas moins des conseils donnés.

[20] D'une expérience à l'autre, les activités des PA ne sont pas les mêmes (comme le constatait, il y a vingt ans, Catherine Gorgeon (Gorgeon, 2001)), tout comme ne le sont pas leurs relations avec leurs collègues. Les modalités de transmission du discours rapporté varient donc.

[21] Selon Frédéric Péchenard, directeur général de la police nationale de 2007 à 2012, le jeune policier doit envisager qu'il entre dans une « communauté […], une famille soudée, soucieuse de chacun de ses membres, [où] la solidarité n'est pas un vain mot. » (Péchenard, 2019). Sur cet « esprit de corps », on peut aussi lire, notamment, le mémoire de master 1 de Chloé Egret (Egret, 2022).

© Mathieu Fiolet, 2024

Ils disent aux PA la bien plus faible concurrence en « Île-de-France », rappellent qu'en sélectionnant l'affectation « nationale » ils iront, assez probablement, tout de même en Île-de-France, mais alors sans la fameuse prime et sans certitude de pouvoir effectivement muter en province après les cinq ans. Ils pourront certes produire une demande, mais ses chances d'être acceptée sont réputées faibles, surtout si l'endroit est recherché. Un PA breton s'imaginant un début de carrière chez lui, en Bretagne, comprend très vite que cela n'arrivera pas.

Les PA apprennent aussi que les postes à pourvoir en province, en sortie d'école, ne sont pas nécessairement ce qu'ils envisagent peut-être spontanément : ici, province n'est pas synonyme de « petites villes calmes » voire de quotidien confortable, alors que, a contrario, certains espaces d'Île-de-France peuvent être relativement calmes, en matière de délinquance.

Sur 2890 postes[22] pourvus en sortie des promotions 249 à 252, retenues pour notre analyse, 2091 étaient en Île-de-France (72 %) et 799 en province (28 %), mais parmi ces derniers, 272 (soit un bon tiers) se trouvaient dans les Bouches-du-Rhône, le Rhône et l'Isère, trois départements où se trouvent Marseille, Lyon et Grenoble, dont la délinquance et les difficultés du travail de policier font continuellement les gros titres de la presse[23]. S'y retrouver n'est donc pas moins problématique, à de nombreux égards, que de prendre un poste en Île-de-France. Les postes dans les « petites villes calmes », si tel est ce que cherche le candidat (c'est loin d'être nécessairement le cas, comme nous le lirons plus loin), n'en sont donc que plus rares. Quant au reliquat des 527 postes, ils sont, pour l'essentiel, certes dans des villes potentiellement plus petites, mais qui ne sont pas nécessairement plus calmes en matière de délinquance, confortables en termes de travail policier, etc.

Par ailleurs, il est expliqué aux PA que de nombreux départements de province sont absents de la liste des postes à pourvoir, et que la plupart de ceux qui sont présents ne le sont qu'avec peu de postes. Sur les 799 postes hors Île-de-France, 46 départements seulement, sur les 88 départements métropolitains hors Île-de-France, sont présents sur la liste : vingt-quatre avec un à dix postes, et vingt-deux avec onze à 104 ; 42 ne sont pas représentés. Les PA de province comprennent qu'en s'inscrivant en affectation « nationale », ils n'ont vraiment que très peu de chances de débuter près de chez eux. Plus ils écoutent leurs collègues, plus ils saisissent à quel point choisir l'affectation « Île-de-France » peut effectivement s'avérer à la fois raisonnable et pertinent.

En parallèle et peut-être surtout, ces collègues les invitent à envisager positivement l'Île-de-France. Ils valorisent les coins difficiles comme constituant, au final, une bonne école du métier de policier, qu'ils ont d'ailleurs connue eux-mêmes, et s'ils sont devenus ces policiers qu'ils sont, c'est notamment parce qu'ils sont passés par ces endroits difficiles. C'est dans ces endroits-là, que s'apprend le métier, et en un sens, devenir policier sans avoir envie d'y aller semble même un peu étrange. C'est là qu'il y a (ou aurait) le plus d'action, et le milieu policier valorise l'action[24]. Et, au-delà, y débuter constituant de toute façon la norme, il n'y a pas tant de questions à se poser. Ils ajoutent qu'en Île-de-France, les évolutions de carrières (grades) sont plus rapides, et qu'avec tous les services, spécialisés pour certains, ils auront toutes les chances d'y trouver ce qui leur convient[25].

Ainsi cet élève ex-PA : « J'ai passé le concours « Île-de-France ». Je me suis renseigné : il y a, sur Paris, plus de services qu'en province, et on peut en changer plus facilement, et de direction aussi. Et au niveau évolution de carrière, selon les collègues [que j'avais, étant PA], ça se fait plus rapidement. Au niveau travail, ça m'intéressera davantage d'aller [en Île-de-France], en petite ou grande couronne. Ce commissariat [où j'étais en province] c'était un commissariat « familial », il y avait le minimum de services, et la population, c'était [...] dans l'ensemble des gens coopérants, agréables. Pour quelqu'un qui débute dans la police, ce n'est pas le mieux. C'était un commissariat plus pour la fin de carrière, pour ceux qui ont connu l'Île-de-France. L'Île-de-France, c'est ce qui m'attire le plus, [donc autant y aller] pour commencer, au moins je verrai plein de choses. »

En termes de qualité de vie, non seulement ils prennent conscience que les territoires sur lesquels se trouvent les postes à pourvoir en province ont aussi leurs difficultés (coût du logement, problème de transport...), mais en plus ils apprennent qu'il est très courant, en Île-de-France, que des collègues y travaillent mais habitent la périphérie (la « grande couronne ») voire les départements limitrophes. Partir pour l'Île-de-France ne signifierait donc peut-être pas renoncer à une certaine qualité de vie, telle que se la représentent certains (voir plus loin).

Une partie de ceux qui réfléchissent à devenir policier, PA ou non, peuvent s'informer non seulement sur Internet, mais aussi auprès de leurs proches, s'ils en connaissent dans la police. Il nous est impossible de savoir combien, parmi les candidats au concours et au-delà parmi tous ceux qui finalement ne s'inscriront pas, ont des proches policiers qu'ils peuvent consulter. En revanche, ce taux est élevé parmi les élèves : c'est 59 % de l'ensemble des répondants (N=2848), et plus précisément 60 % des ex-PA et 56 % de ceux qui ne l'ont pas été. Mais quoiqu'il en soit, un proche ou une connaissance, qu'il reste parfois difficile de consulter, qui est potentiellement peu informé sur les concours, ne fera jamais autant qu'un ensemble de policiers réunis dans un véritable espace de socialisation (Darmon, 2006) comme un commissariat, dans lequel un PA va passer toutes ses journées. Et il peut avoir, pour un proche, des conseils différents de ceux qu'il donne à un collègue PA.

L'école de police, lieu d'acceptation pour l'élève de l'affectation qui l'attend

En école, se rencontrent des ex-PA qui y entendent, de la part des formateurs, et concernant l'Île-de-France, des discours redondants

[22] Initialement, ces quatre promotions comptaient 3103 élèves, mais, durant la formation, 213 en sont partis tandis que 151 autres sont arrivés en cours de scolarité, ce qui a conduit au chiffre de 3041 élèves, auxquels on a envoyé notre questionnaire, comme expliqué plus haut. Dans ce tableau, nous souhaitions mettre en perspective origines et affectations, mais nous n'avons eu cette double-information que pour seulement (3103-213) 2890 élèves, et pas pour les 151, donc exclus. Cependant, ils ne représentent que 5 % des 3041 élèves.

[23] « Trafic de drogue, « guerre des gangs »... Pourquoi Grenoble est en proie à la violence depuis des mois » (Ouest-France, 11/09/2024) (un article parmi beaucoup d'autres

[24] Quand bien même la réalité est plus contrastée : « On promet un métier d'action, mais l'action est rarement au rendez-vous », constate Fabien Jobard (Site actu-juridique.fr, interview parue le 02/02/2024).

[25] Sur cette prise de poste en Île-de-France, on peut lire le témoignage et l'analyse du policier Christophe Korell (Korell, 2021) ainsi donc que le mémoire de Chloé Egret (Egret, 2023)

© Mathieu Fiolet, 2024

par rapport à ceux déjà entendus en service, et des élèves qui ne sont pas des ex-PA et pour qui ces discours, de la part des ex-PA et des formateurs, sont enfin des informations à propos de l'Île-de-France. Ces discours sont importants à leurs yeux car, parmi eux, il y en a qui sont entrés sur la base d'un concours « Île-de-France » qui continue de les questionner, et d'autres qui ont passé un concours « national » mais qui vont progressivement se rendre compte que la concurrence risque de les contraindre à l'Île-de-France.

A ce sujet, se confirme en ENP l'importance du capital scolaire (Serres, 2012), qui a déjà opéré au concours. En effet, on constate que parmi les PA qui s'inscrivent au concours interne, c'est chez les plus diplômés qu'on se « permet » le plus de s'inscrire en affectation « nationale », comme le montre le graphique ci-dessous (concours 2017). Il est vrai qu'au concours interne, à destination de PA a priori non diplômés, il n'est pas déraisonnable d'imaginer se distinguer si l'on est soi-même diplômé. Au moment de faire leur choix, les PA écoutent donc leurs collègues tout en mettant leurs conseils en perspective avec ce qu'ils estiment être leurs atouts, quitte à passer le concours une première fois en « nationale », et se rendre compte ensuite que le concours « Île-de-France » est peut-être plus raisonnable. Ils peuvent, en effet, découvrir que si les diplômes sont toujours un atout dans le cadre d'un concours et notamment celui de GPX, les « non-diplômés » leur opposent néanmoins, ici, une réelle résistance (Gautier, 2021), et ce dans un cadre où « prime » la « compétence interactionnelle » (Gautier, 2013).

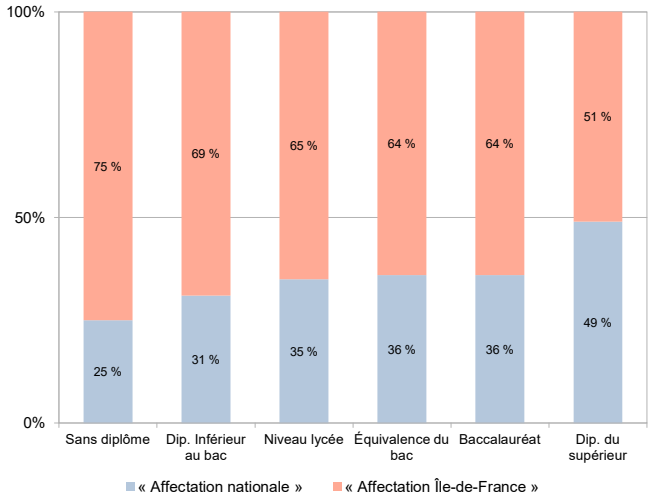

Figure 2 : Choix de l'affectation, au concours interne 2017 (futures promotions 249 à 252), selon le niveau de diplôme

Or en école, je rencontre des élèves entrés par un concours « national » qui ne doutent pas un seul instant, étant donné leur niveau de diplôme et leur assiduité, de pouvoir se hisser parmi les premiers et ainsi pouvoir choisir. « Mon objectif, c'est [mon rang au classement], car ça je peux maîtriser », me dit une élève très diplômée et bien classée au concours. Elle n'en est pas moins réduite à espérer qu'un poste s'affichera là où, précisément, elle souhaite continuer d'habiter.

En école, l'enjeu est cependant très spécifique : il ne s'agit plus de choisir, mais d'accepter le chemin personnel qui se dessine, autrement dit, pour ceux qui s'y destinent sans enthousiasme, voire avec inquiétude, l'Île-de-France. Or en ENP, et peut-être d'autant plus dans celles relativement proches de Paris (où, il est vrai, j'ai fait mes entretiens), se rencontrent, en plus d'ex-PA et de formateurs, un certain nombre d'élèves susceptibles de rassurer, car originaires d'Île-de-France et qui peuvent, eux aussi, « accompagner » vers la région parisienne, en faire accepter l'idée.

Ainsi cette ex-PA, à propos de Paris où elle a grandi, continu d'habiter, et a travaillé : « C'est bruyant [...], avec les magasins de souvenirs, les petits restos. Mais j'aime bien ce bruit [...] Je veux [rester à Paris], j'aime vraiment cette ville, les gens, tout ça... Je suis une « vraie Parisienne », je connais la ville, ses quartiers, [j'aime l'idée de la] voir autrement [avec la police]. » Ou cet autre, rassurant : « Paris, c'est la proximité pour tout, les transports faciles. » Ceux-là aiment véritablement Paris, c'est-à-dire le cœur de l'Île-de-France.

D'autres rassurent en démontrant qu'il est possible d'avoir en Île-de-France une « qualité de vie » analogue à celle à laquelle on s'attendrait plutôt en province. Ainsi, cette ex-PA, 22 ans, en couple et mère de famille, qui a grandi en Île-de-France et s'en est un peu éloignée, ce qui lui a permis de s'installer dans une maison avec jardin : « En qualité de vie, j'y ai gagné beaucoup. » Elle a passé le concours « Île-de-France », et ne voit aucune contradiction car elle vivait déjà là quand elle était PA en Île-de-France. Une autre, de 23 ans : « [Je suis] originaire d'un petit village de [grande couronne], presque [province]. C'est la nature, vraiment paumé. » Elle ne compte pas en partir, malgré son concours en affectation « Île-de-France ». Ou bien cette élève, 27 ans, très attachée au village de son enfance où elle a d'ailleurs emménagé dans une maison, face à chez ses parents : « Là où j'habite, il y a tout sur place : médecin, dentiste, vétérinaire, tabac, magasin pour faire les courses. En ville, il y a trop de monde. » « J'ai [pris] le concours Île-de-France. [Et pour le poste,] le critère géographique sera important. » Son idée est de prendre un poste de « son côté » de l'Île-de-France.

Plus globalement, l'école, en tant que lieu de socialisation, présente aussi la particularité de réunir des aspirants policiers à peu près tous préoccupés, sinon inquiets, pour cette suite immédiate. Cela crée des solidarités de jeunesse, analogues à celles que l'on rencontre dans les lieux de formation du supérieur, et en ce sens cela permet d'atténuer l'appréhension générale, de rassurer. Dans un collectif où chacun se montre inquiet, chacun le devient un peu moins, car l'inquiétude devient la norme. Et chacun, voyant ses camarades s'apprêter à accepter une affectation en Île-de-France, devient plus serein concernant la sienne. Ainsi faut-il comprendre les réponses des 2848 élèves que nous avons questionnés, dont certains ne font d'ailleurs que débuter leur scolarité.

Les élèves sont majoritairement des hommes (72 %), jeunes (41 % des élèves ont moins de 25 ans, 85 % moins de 30 ans), ex-PA (64 %), bacheliers pour 80 % et diplômés du supérieur pour 27 %. Ils ont grandi pour beaucoup en province (20 % en Île-de-France, 70 % en province, 9 % en outre-mer et 1 % à l'étranger), à égalité entre ville (55 %) et campagne (45 %), surtout en maison (75 %, contre 25 % en appartement), et très peu (10 %) dans ce qu'on appelle les grands ensembles, habitats caractéristiques des quartiers dits difficiles, où ils ont de réelles chances de travailler. Par ailleurs, seulement la moitié (48 %) se sont émancipés du domicile parental (une moitié de ceux qui y vivent y sont en réalité retournés).

Quand on leur demande où ils aimeraient habiter, 42 % indiquent la province, un tiers qu'ils n'ont pas de souhait particulier, seulement 21 % l'Île-de-France et 3 % l'outre-mer. Ceux qui répondent la province sont pour 90 % originaires de province et complètent, pour 62 %, en disant qu'en cas d'affectation en Île-de-France, il y

© Mathieu Fiolet, 2024

aurait un caractère d'urgence à retourner en province. Donc, quand on réunit ceux qui répondent vouloir habiter en Île-de-France (dont seulement 55 % en sont originaires), ceux qui se satisferaient un bon moment d'une affectation en Île-de-France malgré une appétence pour la province, et ceux sans envie particulière, nous obtenons un total de 71 % d'élèves qui s'accommoderaient (ou savent déjà qu'ils s'accommoderont) d'une affectation en Île-de-France. A la fin de ces quatre scolarités, 72 % des postes seront en Île-de-France.

Par ailleurs, 84 % s'attendent à devoir déménager pour débuter leur carrière : c'est 59 % des Franciliens contre 91 % des provinciaux. Parmi ceux qui envisagent de déménager (potentiellement un départ du foyer parental), la grande majorité (62 %) s'en satisfont, même si les trois-quarts (77 %) entrevoient des difficultés financières. C'est le cas de la moitié (55 %) de ceux qui habitent déjà en Île-de-France, mais de la grande majorité de ceux de province (82 %) et outre-mer (83 %).

A côté de cela, ils sont la moitié (52 %) à se dire « enthousiastes » à aller en Île-de-France (on leur propose l'hypothèse qu'ils y seront affectés) ; c'est 80 % des Franciliens (de l'Île-de-France), 44 % des provinciaux et 57 % des ultramarins (des territoires d'outre-mer). Ils sont 42 % à envisager, s'ils se retrouvaient en Île-de-France, d'en partir « au plus tôt », 40 % « plus tard », et 19 % d'y faire toute leur carrière ou de n'en partir que vers la fin. Autant de positions qu'ils reverront, toujours selon l'idée qu'elles sont socialement construites et donc nécessairement soumises au contexte (carrière et vie personnelle qui s'ancrent localement). Quasiment tous (93 %) pensent qu'il y a de « réels bons côtés à débuter son métier en Île-de-France. » Et par ailleurs, ils ne sont qu'un petit tiers (29 %) à ressentir une appréhension à y débuter, qu'ils n'auraient pas s'ils débutaient en province. Cette appréhension est cependant bien plus marquée chez ceux originaires de la province (34 %) et d'outre-mer (37 %) que chez ceux qui ont grandi en Île-de-France (10 %) ; en revanche, elle n'est pas davantage présente chez les hommes ou les femmes, chez ceux qui ont grandi à la campagne, ou encore selon l'âge.

L'enthousiasme, l'acceptation, ou même la résignation, sont socialement construites, que ce soit en amont ou, finalement, en école de police. Et, pour l'administration, il ne s'agit d'ailleurs pas que les élèves soient tous satisfaits de ce qui les attend, mais plutôt que cela leur convienne, pour la grande majorité. Or on peut considérer que l'expérience de PA comme l'école y contribuent. Au final, ceux qui, entrés par un concours à affectation « nationale », voient se profiler l'Île-de-France et l'acceptent désormais avec sérénité voire un certain enthousiasme, regrettent de ne pas avoir sélectionné l'affectation « Île-de-France », car ils n'accèderont pas à la prime et n'auront que peu de chances de voir acceptée une demande de mutation hors Île-de-France qu'ils pourraient déposer dans cinq ans.

Sur les 2890 postes pourvus par les promotions 249 à 252, 2091 (72 %) étaient en Île-de-France contre 799 (28 %) en province. En Île-de-France, se sont retrouvés 98 % des élèves qui en étaient originaires (N=697) – seuls quelques-uns sont donc allés en province –, et 64 % de ceux venus de province et outre-mer (N=2193). Parmi les 36 % qui ont débuté en province, 377 élèves se sont retrouvés dans leur région d'origine (mais les régions sont de vastes territoires), et parmi eux, seuls 171 dans leur département d'origine.

Conclusion

Dans cet article, nous avons souhaité montrer que l'objectif véritable de l'administration policière, concernant le sujet qui nous a occupé, la nécessaire affectation d'une grande majorité de recrues en Île-de-France, n'est pas tant de les faire signer d'emblée pour cette région, mais plutôt de les amener à accepter l'idée d'effectivement y débuter. Nous avons montré, par ailleurs, que cette acceptation est, au niveau des élèves, une réalité non spontanée mais socialement construite, et que l'administration, à travers deux espaces de socialisation que sont le lieu de travail pour les PA et l'école de police pour tous les élèves, contribue indirectement à cette construction informelle. Dans un contexte où les inscriptions au concours de gardien de la paix sont trop faibles à ses yeux, cela peut l'amener à s'interroger sur la pertinence d'inquiéter des non-PA, en leur demandant dès l'inscription au concours de se positionner sur la problématique « Île-de-France », alors que la grande majorité des jeunes n'y vivent pas et qu'ils ne disposent pas (nécessairement) de toutes les informations utiles à l'acceptation.

Références

Chevallier, J. (2010). Révision générale des politiques publiques et gestion des ressources humaines. *Revue française d'administration publique*, 136, pp. 907-918.

Darmon, M. (2006). La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation. Politix, n° 82(2), pp. 149-167.

Egret, C. (2002). L'esprit de corps au sein de la police nationale : « c'était mieux avant » ?, mémoire de master 1, Université Paris Cité – Paris Descartes.

Egret, C. (2003). Une première prise de poste (dés)enchantée ? Enquête qualitative sur le vécu de la première prise de poste, en Île-de-France, chez les gardiens de la paix, mémoire de master 2.

Fiolet, C. (2022), Dynamiser la communication de recrutement de la Police nationale : entre impératif d'attractivité et pesanteurs institutionnelles, mémoire de master 2, Sorbonne université.

Gautier, F. (2013). L'entretien de recrutement des gardiens de la paix dans la Police nationale. Paradoxes de l'épreuve et prime à la «compétence interactionnelle». Formation Emploi. *Revue française de sciences sociales*, 124, pp. 63-86.

Gautier, F. (2015). Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée : contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions. Science politique. Université du Droit et de la Santé - Lille II, thèse de doctorat.

Gautier, F. (2018). Une « résistible » féminisation ? Le recrutement des gardiennes de la paix. *Travail, genre et sociétés*, 39(1), pp. 159-173.

Gautier, F. (2020). Le concours : un levier de transformation de l'institution? Modalités de recrutement des gardiens de la paix, réformes de la police et politiques de sécurité. *Gouvernement et action publique*, 9(1), 33-55.

Gautier, F. (2021). « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel ». Le capital culturel à l'épreuve du concours de recrutement des gardiens de la paix. *Sociologie*, 12(3), pp. 267-284.

Gorgeon, C. (2001). *Les emplois-jeunes dans la police nationale : à la recherche du conformisme*. VEI Enjeux, 124, pp. 132-148.

© Mathieu Fiolet, 2024

INSEE (2020). Toujours plus d'habitants dans les unités urbaines, INSEE Focus n° 210, publié le 21/10/2020.

INSEE (2022). En 2022, les prix en région parisienne dépassent de 7 % ceux de la province. INSEE Première n° 1959, publié le 11/07/2022.

INSEE (2023). France, portrait social, édition 2023. Insee références.

Jobard, F., de Maillard, J. (2015). *Sociologie de la police : Politiques, organisations, réformes*. Armand Colin.

Korell, C. (2019). Police nationale. Denoël.

Labarussiat, F. (2021). L'incidence des évolutions tactiques de maintien de l'ordre sur le lien de confiance police - population : Le cas des manifestations de Gilets Jaunes à Paris (2018-2020), mémoire de master.

Lahire B. (2023). Les structures fondamentales des sociétés humaines. Paris, La Découverte, coll. « Sciences sociales du vivant ».

Malochet, V. (2011). La socialisation professionnelle des policiers municipaux en France. *Déviance et Société*, 2011/3 Vol. 35, pp. 415-438.

Malochet, V. (2021). La pluralisation du policing en France. Logiques d'hybridation, effets de tropisme et enjeux d'articulation. *Sciences & Actions Sociales*, *16*(3), pp. 53-67.

Marchal, E. (2015). Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail, Paris, EHESS, coll. « Cas de figure ».

Pabion, B. (2018). Travail de représentation et rapport au politique dans le syndicalisme policier. Thèse de doctorat. Université de Lyon.

Péchenard F. (2019). *Lettre à un jeune flic*. Tallandier.

Serre, D. (2012). Le capital culturel dans tous ses états. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192(1), pp. 4-13.

© Mathieu Fiolet, 2024