



Master

2022

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

La police; un métier d'hommes ? *Who care(s)?*

Héritier, Jessica

How to cite

HÉRITIER, Jessica. La police; un métier d'hommes ? *Who care(s)?* Master, 2022.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:163966>



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES
DE LA SOCIÉTÉ**
Institut des études genre

La police ; un métier d'hommes ? Who care(s) ?

*Les conséquences de la division sexuelle du travail sur les
pratiques professionnelles et la gestion émotionnelle
des policiers et policières en Suisse romande*

Jessica Héritier

Septembre 2022

Mémoire de Master en études genre sous la direction des Professeures
Delphine Gardey et Claire Grino

Jurée : Dr. Yali Chen

Table des matières

Résumé.....	0
Introduction	1
Intérêt de la recherche	2
Problématique	3
Plan	4
Partie 1. Les enjeux sociaux et institutionnels du travail.....	6
<i>Care</i> , travail émotionnel et théorie de la structuration	6
Définition des concepts.....	7
Le <i>care</i>	7
Le travail émotionnel	13
La théorie de la structuration.....	19
Partie 2. Analyse socio-professionnelle du métier et de l'institution policière.....	22
Qu'est-ce que la police ?.....	22
Caractéristiques professionnelles et statistiques du métier de policier.e	23
Les femmes au sein de la police	26
Formation.....	29
Le processus de formation.....	29
La formation de base : sélection, organisation et contenu de la formation	31
Recrutement, conditions de travail et carrière	34
L'inégalité des carrières	35
L'inégalité des salaires	37
Le recrutement.....	38
L'image sociale de la police	39
La psychologie au service de la police	40
L'effet du genre sur le travail de la police	41
Partie 3. Enquête de terrain.....	42
Méthodologie	42
Méthodes qualitatives.....	42
Entrée sur le terrain	44
Déroulement des entretiens	45
Retranscription des entretiens	46
Réflexion épistémologique.....	46

Enquête	47
Le choix d'une vocation : effets des motivations « personnelles » et des normes institutionnelles sur le choix du métier	47
<i>Les motivations du choix de la profession</i>	47
<i>Des valeurs militaires et patriotiques au cœur de la profession</i>	49
<i>L'esprit de corps</i>	52
Les enjeux éthiques et sociaux des pratiques professionnelles	54
<i>L'éthique professionnelle</i>	56
<i>Image et représentations sociales de la police</i>	57
La division sexuelle du travail dans la profession.....	60
<i>La place des femmes dans la police</i>	60
<i>Le sale boulot : le travail de care et les tâches « ingrates »</i>	65
<i>L'exemple de la répartition des policiers et policières au sein de l'unité mobile</i>	69
Gestion émotionnelle et pratiques professionnelles	71
<i>Le travail émotionnel et la gestion des situations dramatiques</i>	71
<i>Les stratégies du travail émotionnel : debriefing entre collègues et humour noir</i>	74
<i>Le service de psychologie de la police comme stratégie et ressource institutionnelle au travail émotionnel</i>	76
<i>La division sexuelle du travail émotionnel au sein de la profession</i>	79
Conclusion	83
Bibliographie	86
Annexes	89
A1. Portrait des enquêtés.....	89
A2. Grille des questions d'entretiens	92
A3. Déroulement des entretiens.....	94
Enquête n°1 (E.1).....	94
Enquête n°2 (E.2)	95
Enquête n°3 (E.3)	95
Enquêtée n°4 (E.4)	96
Enquêtée n°5 (E.5)	96
Enquêtée n°6 (psy)	97

Résumé

Dans ce travail empirique, je me suis intéressée aux valeurs et aux normes de la police ainsi qu'à leur influence sur la division sexuelle des pratiques professionnelles et de la gestion émotionnelle des policier.es en Suisse romande.

La police en tant qu'organe politique de l'État incarne un pouvoir autoritaire qui, comme l'armée, repose sur le monopole de la violence légitime et promeut une approche virilo-centrée des problématiques sociales où les moyens physiques de coercition sont souvent valorisés au détriment des méthodes plus pacifiques pour résoudre les conflits.

Incarnant des valeurs masculines, la profession a longtemps été réservée aux hommes avant de se féminiser dans les années 1960 en Suisse. Cependant, l'entrée des femmes dans la police n'a pas bouleversé l'ordre établi puisque celles-ci restent affiliées à leur statut de *care giver*, laissant aux hommes le monopole de l'usage des moyens de la violence légitime. Une division sexuelle du travail est donc à l'œuvre dans la profession où l'on délègue aux femmes le travail social et le « sale boulot » (*dirty work*, Hughes, 1951), et aux hommes le travail de répression et les tâches techniques. Les femmes sont également discriminées dans leur carrière puisqu'elles sont exclues de certains postes lorsqu'elles ont des enfants. En effet, le temps partiel n'étant pas possible dans certaines unités de police, elle se retrouvent dans des postes administratifs qui les écartent des interventions de terrain et des moyens sophistiqués de contrainte. À compétences égales aux hommes, elles se butent à un « plafond de verre » (Laufer, 2004) lorsqu'elles veulent accéder aux postes les plus prestigieux.

Au sein de la profession s'exerce également une division sexuelle du « travail émotionnel » (Hochschild, 2017)¹ où hommes et femmes parce qu'ils² ne font pas les mêmes tâches ne sont pas confrontés aux mêmes situations et n'ont pas la même manière de gérer ce qu'ils ressentent en fonction de leur conformisme aux normes masculines enjointes par l'institution. Les répercussions de ces divisions sur la santé mentale des policier.es mettent cependant en évidence l'obsolescence d'un système inégalitaire et la nécessité de mettre en place une autre organisation de la profession qui reposerait sur une éthique du *care* plus apte à prendre en compte les droits et les besoins des professionnels mais aussi des populations auprès desquelles ils interviennent.

¹ Traduit de l'ouvrage original "The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling" (1983)

² Le pluriel masculin des pronoms est utilisé pour désigner hommes et femmes ensemble si mentionné.es

Introduction

Selon Max Weber, l'État détient le monopole de la violence légitime et celui-ci s'incarne dans la police et l'armée. Détenant une position de force au sein de la société, l'institution policière est donc l'incarnation même de ce monopole de la violence légitime dont parle Max Weber dans *Le savant et le politique* (1959). De ce fait, la police peut être considérée comme une institution politique, qui normalise, impose, renouvelle et perpétue la volonté politique sur un territoire donné.

Parce que la police est un organisme de l'État et qu'elle a pour mission de faire appliquer l'ordre politique (Jobard & Maillard, 2015), les personnes travaillant au sein de cette institution sont garantes à la fois d'une responsabilité et d'un pouvoir d'envergure puisque la police détient le droit de faire usage de la force « en toutes circonstances et en tous lieux, soit parce que la loi le prévoit, soit parce qu'un ordre légitime en a été donné, soit parce que la nécessité l'impose » (Jobard & Maillard, 2015, p.9). Par conséquent, l'on attend d'elles d'être irréprochables au sein de leurs fonctions. Cela peut constituer une pression psychologique pour certaines personnes, en particulier pour celles qui veulent « bien faire » leur travail. En fonction du poste de travail occupé dans la police, cette pression est plus ou moins importante. Les postes exigeant un travail de terrain conséquent demandent des compétences relationnelles avérées telles que l'écoute et la communication, la prise en charge des émotions d'autrui - qu'il s'agisse de la détresse ou de la colère - la création d'un lien de confiance comme base de travail, et la capacité à trouver des solutions adéquates en fonction de la situation de la personne prise en charge et des règles institutionnelles à appliquer. Souvent négligées ou mal représentées au sein de la profession, ces compétences sont parmi les plus impliquantes émotionnellement et psychologiquement. Amenées à être confrontées à des situations diverses et imprévisibles qui peuvent être plus ou moins violentes voire traumatisantes sur le plan psychologique, les policier.es doivent alors faire preuve à la fois d'empathie et de distanciation émotionnelle envers les personnes dont ils s'occupent dans le cadre de leurs fonctions. C'est ce que Arlie Hochschild (2017) appelle le « travail émotionnel » qu'elle définit comme « la compréhension, l'évaluation et la gestion de ses propres émotions, ainsi que des émotions d'autrui » (Hochschild, 1983 et 1993 cité par Soares, 2003, p.11). Ce travail émotionnel exige certaines qualités comme l'écoute, la communication, le souci d'autrui.

Il se trouve que ces qualités sont généralement exigées dans des postes de travail et des professions où les femmes sont les plus représentées et qui impliquent un important travail relationnel (infirmière, sage-femme, psychologue, assistante sociale, nourrice, etc.).

Or, la police compte généralement une majorité d'hommes dans ses grades et l'entrée des femmes dans la profession est relativement récente. Par les liens historiques et étroits qu'elle entretient avec l'armée, on peut penser que la police s'est construite sur des valeurs « masculines » qu'elle valorise et perpétue. On peut alors se demander comment est divisé le travail émotionnel entre hommes et femmes dans la police mais aussi comment celui-ci est géré, vécu et ressenti.

Intérêt de la recherche

L'intérêt de cette étude est d'avoir utilisé les concepts de la littérature théorique de la sociologie de la police, développée en France et dans les pays anglo-saxons, et de les avoir discutés au sein d'une enquête menée dans le contexte sociale de la Suisse où peu d'études ont été réalisées sur le sujet. De plus, aucune recherche sociologique approfondie concernant le travail émotionnel dans la police n'a été effectuée en Suisse. A ma connaissance, en Suisse comme ailleurs, la question de la division sexuelle du travail émotionnel dans la police n'a pas non plus été discutée dans le cadre d'une recherche exclusive sur la police. Dans le contexte suisse, marqué par les clivages du fédéralisme et un système politique à la fois « ultra-démocratique » et conservateur³, qui promeut des valeurs à la fois libérales et nationalistes, une telle recherche est intéressante sur bien des aspects. Si la police est censée être le reflet de la société et de ses institutions, on peut se préoccuper du fait que certaines minorités telles que les femmes, les personnes lgbtqi + et les personnes racisées soient sous-représentées voire discriminées au sein même de cette institution. Cela témoigne de valeurs sexistes et racistes fortement ancrées à tous les niveaux de la profession, aussi bien dans l'habitus⁴ que dans la doxa⁵ propres à l'institution. Ces normes s'incarnent de manière

³ Désigne les « mouvements politiques et intellectuels qui ont pour but la conservation de l'ordre social existant ou le rétablissement d'un ordre antérieur » et qui sont opposés aux changements et innovations sociales. En Suisse, le conservatisme se retrouve dans les parties politiques nationalistes à tendance dominante.

<https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/017458/2010-10-28/>

⁴ « L'hexis corporelle est la mythologie politique réalisée, incorporée, devenue disposition permanente, manière durable de se tenir, de parler, de marcher, et, par là, de sentir et de penser », Bourdieu, 1982

⁵ « L'ensemble de tout ce qui est admis comme allant de soi, et en particulier les systèmes de classement déterminant ce qui est jugé intéressant et sans intérêt », Bourdieu, 2002, p.83

formelle et informelle dans la relation qu'ont les policier.es aux populations prises en charge mais aussi entre eux, ainsi que dans les lois, règlements et manuels de formation.

Problématique

Partant du principe que c'est par les relations sociales et la coopération des individu.es lors des interactions que se crée et se maintient l'ordre social, il faut considérer les individu.es non pas comme subissant les normes imposées mais comme des acteur.ices sociaux doté.es d'agentivité⁶, autrement dit du pouvoir d'agir sur la structure (Giddens, 1984). Dans ce sens, l'individu.e est « un acteur interagissant avec les éléments sociaux et non un agent passif subissant de plein fouet les structures sociales à cause de son habitus ou de la 'force' du système ou de sa culture d'appartenance » (Le Breton, 2012, p.46-47). De fait, il est important de se questionner sur le pouvoir, la légitimité et les marges de manœuvre que détiennent les policier.es dans le cadre de leurs fonctions vis-à-vis du cadre légal imposé et de leurs ressources individuelles, mais aussi des obstacles informels et structurels qui les discriminent dans leurs pratiques professionnelles.

Partant de ces réflexions, j'ai choisi de m'intéresser aux conséquences de la division sexuelle du travail et des normes institutionnelles sur les pratiques professionnelles des personnes qui travaillent dans les métiers de la police en lien avec le terrain, à partir d'une enquête empirique réalisée sur la base d'entretiens avec trois policiers, deux policières et une psychologue de la police en Suisse romande.

Dans une logique discriminatoire, je soutiens l'hypothèse que les hommes et les femmes ne sont pas réparti.es de la même manière dans la structure hiérarchique de la police, et que, même à poste égal, ils ne font pas les mêmes tâches ni le même travail émotionnel. Se pose alors la question de la place des femmes dans la police et des conséquences de la féminisation de la profession.

⁶ « L'agentivité fait référence à un "flux continu de conduites" (Giddens 1979, p. 55). Chaque acte, qui contribue à la reproduction d'une structure, est simultanément un acte de production et peut initier un changement en modifiant cette structure qui se produit simultanément » (Baber, 1991, p.223)

Plan

En première partie de cette enquête, j'introduis les concepts empiriques et la littérature secondaire en lien avec mes données d'enquête, notamment le concept de « travail émotionnel » d'Arlie Hochschild dont j'ai parlé précédemment, ainsi que la notion de *care* ou du souci d'autrui que l'on retrouve dans le travail relationnel et qui « se définit par un souci fondamental de bien-être d'autrui et centre le développement moral sur l'attention aux responsabilités et à la nature des rapports humains » (Gilligan, 2008, p.V). J'évoque également le phénomène du « plafond de verre » (Laufer, 2004) que l'on retrouve chez les femmes qui tentent de grader les échelons dans le monde du travail, où elles cumulent des obstacles qui les empêchent de progresser dans leurs carrières. Ayant moins accès que les hommes à des postes prestigieux et proches du pouvoir, souvent marginalisées des réseaux professionnels et des pratiques de cooptation (la plupart du temps orchestré par des hommes), les femmes sont limitées par des mécanismes informels (Buscatto & Marry, 2009). Partant des compétences parfois contradictoires ou conflictuelles qu'exigent la profession de policier.e, c'est-à-dire l'usage des moyens physiques de coercition et les compétences sociales et humaines requises, je me questionne sur la répartition et la gestion de ces compétences entre hommes et femmes au sein d'une institution qui s'est construite sur des valeurs considérées comme « masculines », privilégiant l'usage de la force et des moyens de contrainte autoritaires au détriment de la communication verbale et pacifique. Partant du principe que hommes et femmes ne font pas les mêmes tâches face au « sale boulot »⁷, je m'intéresse aux stratégies déployées dans l'exercice du travail émotionnel et aux conséquences de celui-ci sur le bien-être des individu.es au travail. L'humour noir étant une de ces stratégies lorsqu'il s'agit de rire de situations morbides ou catastrophiques et agit comme « un véritable sas de décompression » (Monier, 2014, p.117) au niveau psychologique.

Dans la deuxième partie de mon travail, je propose une définition théorique de la police. Ensuite, j'aborde les caractéristiques socio-professionnelles du métier et de l'institution policière à partir des données officielles et statistiques concernant la formation, le recrutement et la carrière d'une part ; et des données médiatiques d'autre part. Après une présentation de l'institution et de son organisation, je m'intéresse au processus de sélection pour entrer à l'École de police de Savatan en fonction des conditions formelles et informelles

⁷ Autrement dit, les tâches dévalorisées et désagréables (C.H. Hughes, 1951)

à remplir pour réussir le concours d'entrée. Je présente ensuite le programme de formation où je mets en parallèle l'importance consacrée aux différents thèmes de l'enseignement. J'aborde également la question des conséquences de la féminisation de la profession sur l'organisation hiérarchique et la répartition du travail entre hommes et femmes en prenant comme exemple le phénomène du plafond de verre. Pour finir, je me questionne sur l'image sociale véhiculée par l'institution de la police à travers des campagnes de publicité et de recrutement, et discute des ressources psychologiques mises en place dans la profession pour soutenir les policiers et policières face aux situations difficiles voire traumatiques.

Dans la partie dédiée aux données d'enquête, je présente d'abord mon cadre méthodologique et mon terrain d'enquête en expliquant le choix des méthodes mobilisées en lien avec une perspective féministe de la recherche ainsi que ma démarche empirique. En lien avec mon cadre théorique, je discute d'abord des enjeux éthiques et sociaux de la profession. Puis, sous l'approche de la division sexuelle du travail, je m'intéresse d'abord aux discours des enquêté.es sur leurs propres expériences professionnelles et à la manière dont ils se répartissent le travail sur le terrain, à savoir le « sale boulot » qui consiste à s'occuper des victimes de violence, des femmes et des enfants, des « cas sociaux » (personnes toxicodépendantes, malades mentaux, cleptomane), mais aussi des annonces de décès aux familles. A partir de cette répartition du sale boulot, je m'intéresse au stress psychologique que leur travail génère dans leurs vies professionnelles et privées, et aux ressources mobilisées pour y faire face. Je discute ensuite des répercussions de cette division sexuelle du travail et des normes institutionnelles sur la gestion émotionnelle des enquêté.es à travers le concept du travail émotionnel.

En conclusion de ce travail, je questionne les conséquences de la division sexuelle du travail professionnelle et émotionnelle sur le rapport à la déviance et la nécessité d'une « éthique du *care* » (Tronto, 2009) au sein de la profession.

Partie 1. Les enjeux sociaux et institutionnels du travail

Care, travail émotionnel et théorie de la structuration

Le *care* peut être défini comme le sentiment de se soucier et se sentir responsable des autres et de toute forme d'existence sur terre. Il va de pair avec le travail émotionnel et peut donner des indications sur la manière dont chaque individu.e ressent, supporte et gère la charge émotionnelle qui lui incombe. En effet, l'on peut penser que plus une personne se sentira responsable d'une autre personne ou d'une chose, plus elle sera impliquée dans son activité à s'occuper des autres et à « bien faire » son travail. Souvent conçu comme une caractéristique féminine, le *care* va bien au-delà de la problématique de genre pour s'appliquer à une réflexion plus large sur l'éthique et la responsabilité humaine, comme nous le verrons chez la sociologue Joan Tronto. Bien que présente et nécessaire au travail de la police, l'activité du *care* rentre cependant en contradiction avec une des missions principale de la police qui consiste à maintenir l'ordre et la paix sociale. De ce fait, dans ce travail, j'étudierai la place du *care* dans les activités de la police à travers l'importance que les policier.es interrogé.es attribuent au *care* et sur la manière dont ils se distribuent cette compétence lors des interventions.

Si le *care* induit des niveaux d'implications différents en fonction du genre, de la morale et du sentiment de responsabilité des individu.es, il ne nous dit rien sur la charge émotionnelle qu'il peut générer et surtout sur la manière dont cette charge est gérée par les individu.es. Dans ce sens, le travail émotionnel est un concept utile qui vient compléter la notion de *care* en nous donnant des indications plus élaborées sur la manière dont hommes et femmes s'impliquent dans le travail du *care*, à savoir comment ils se comportent face aux personnes déviantes ou vulnérables en fonction de leur propre vulnérabilité, qui, l'on suppose, ne sera pas ressentie, exprimée et gérée de la même manière en fonction du genre. Ainsi, il s'agira de s'intéresser aux ressources et aux stratégies de gestion émotionnelle des agent.es de police dans leurs pratiques professionnelles.

Cependant, dans une approche à la fois sociale et politique qui considère les individu.es du monde social comme des acteur.ices et des sujets interdépendant.es des structures de pouvoir dont les actions ne sont pas séparées du cadre institutionnel, ces concepts ne sont pas en reste avec la question de la morale, de l'éthique et des normes sociales au cœur de la profession

de la police et des organes de pouvoir étatique dont elle dépend. Par conséquent, il me semble intéressant de mettre ces concepts en lien avec la théorie de la structuration d'Anthony Giddens (1984).

Bien évidemment, l'ensemble de ces concepts sera étudié et articulé dans une perspective de genre.

Définition des concepts

Le care

Le concept de *care* a été développé par les féministes et pionnières Carol Gilligan (1982) et Joan Tronto (1993) avant d'être repris par plusieurs disciplines intellectuelles. Aussi appelée « éthique de la sollicitude », l'éthique du *care* est un courant de la philosophie morale contemporaine et féministe. Le *care*, de sa traduction française « prendre soin de », désigne des intentions et des actes qui consistent à se soucier d'autrui, à se sentir concerné.e et responsable des autres. Plus concrètement, « le *care* désigne l'ensemble des gestes et des paroles essentielles visant le maintien de la vie et de la dignité des personnes, bien au-delà des seuls soins de santé. Il renvoie autant à la disposition des individus – la sollicitude, l'attention à autrui – qu'aux activités de soin – laver, panser, réconforter, etc. –, en prenant en compte à la fois la personne qui aide et celle qui reçoit cette aide, ainsi que le contexte social et économique dans lequel se noue cette relation »⁸. Le *care* concerne donc l'ensemble des activités qui prennent en charge l'existence, le bien-être et la santé d'autrui dans un contexte déterminé et dans une perspective interactionnelle.

D'abord utilisé chez Carol Gilligan pour parler des activités réalisées par les femmes dans la sphère privée et familiale, le concept du *care* a ensuite été appliqué à des domaines plus vastes qui impliquent des réflexions d'ordre social et politique et qui remettent en question l'organisation de la société et le rapport à l'environnement.

Bien que le *care* assure la survie des individu.es, il est socialement mal reconnu - voire pas reconnu du tout - et considéré comme une compétence innée et non acquise, qui concerne principalement les femmes qui s'occupent de la survie du foyer et de la famille. C'est ce que

⁸ <https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthropen/article/view/30584/198>

dénonce Gilligan dans son ouvrage lorsqu'elle affirme que le *care* doit avant tout être compris « comme action et plus exactement comme travail » (Gilligan, 2008, p.V). Elle s'appuie sur l'exemple du travail non rémunéré que font les mères de famille au quotidien pour inscrire le *care* dans une réflexion sur la morale. Dans cette perspective, le *care* n'est pas uniquement une question de sensibilité mais il est « une *pratique*, une éthique définie non pas par des principes abstraits mais par le travail concret accompli essentiellement par des femmes » (Gilligan, 2008, p.VII). De fait, « considérer l'importance sociale, morale et politique du *care* oblige certes à faire référence aux 'femmes', l'une des catégories auxquelles le travail du *care* a été principalement assigné – avec les minorités ethniques et classes laborieuses » (Gilligan, 2008, p.VII).

Gilligan souligne également l'interdépendance constitutive du travail de *care* qui « *s'appuie sur la supposition que le soi et les autres sont interdépendants, une supposition se reflétant dans une conception de l'action comme action sensible-réactive (responsive), et, de ce fait, comme émergeant dans la relation, en quoi elle se distingue d'une conception de l'action émanant de l'intérieur ou à partir du soi, et de ce fait, autocontrôlée* », (Gilligan, 1987, p.36, cité par Gilligan, 2008, p.XXX).

Gilligan inscrit également le *care* dans un rapport sexué où les rôles différenciés entre hommes et femmes et leur aptitude à prendre soin des autres est une construction sociale établie dès la petite enfance chez les individu.es où l'on observe déjà une division entre filles et garçons en termes d'espace social, de relation, d'affirmation, de comportement, etc. Si les femmes sont plus enclines à prendre soin des autres, c'est avant tout parce qu'elles se sentent - ou parce qu'on les a rendues - responsables de leur bien-être. Dans ce sens, « la place de la femme dans le cycle de vie de l'homme a été celle de nourricière, de gardienne et de collaboratrice, celle qui tisse la trame de tous ces rapports humains, trame sur laquelle elle s'appuie à son tour. Mais tandis que les femmes ont pris soin [*care*] des hommes, les hommes ont eu tendance, dans leur théorie de développement psychologique comme dans leurs organisations économiques, à s'arroger ou à dévaluer cette préoccupation [*care*]. Quand l'accent mis sur l'individuation et la réussite individuelle se prolonge dans la vie adulte et que la maturité est assimilée à l'autonomie personnelle, le souci de l'autre et des rapports humains apparaît plutôt comme une faiblesse que comme une force humaine » (Gilligan, 2008, p.37). Par ailleurs, « les stéréotypes impliquent une division de l'amour et du travail qui relègue les capacités d'expression aux femmes et situe les aptitudes

instrumentales dans le domaine masculin » (Gilligan, 2008, p.38). Ainsi le travail et le souci d'autrui ne semblent pas compatibles dès lors qu'ils font office d'une division sexuelle.

Dans cette perspective, Gilligan questionne les relations entre le genre, la morale et la justice car le *care* remet en question la notion de moralité telle que conçue dans la perspective de la justice ; « *par exemple, dans la perspective de la justice, le détachement est considéré comme le signe distinctif de la maturité morale, signifiant la capacité de juger sans passion, d'évaluer (de peser) les preuves sans discrimination, en mettant en balance ses propres perspectives avec celles des autres. Dans la perspective du « care », le détachement devient le problème moral* » (Gilligan, 1987, p.43, cité par Gilligan, 2008, p.XXXI). Autrement dit, pour Gilligan, « le problème moral est davantage provoqué par un conflit de responsabilités que par des droits incompatibles [. Par conséquent,] cette conception de la morale se définit par une préoccupation [*care*] fondamentale du bien-être d'autrui, et centre le développement moral sur la compréhension des responsabilités et des rapports humains ; alors que la morale conçue comme justice rattache le développement moral à la compréhension des droits et des règles » (Gilligan, 2008, p.40). L'apport de Gilligan a donc été de formuler une critique féministe envers la philosophie morale et les principes de la justice sur la base d'une redistribution de la responsabilité du *care*.

Joan Tronto reprend la réflexion de Gilligan mais la déconfiner de la sphère privée pour l'appliquer aux domaines plus vastes de la société. Comme Gilligan, elle revendique le *care* non pas comme une activité allant de soi mais comme un travail sexuellement divisé : « puisque les femmes sont considérées comme plus affectives que les hommes, elles ont donc plus d'aptitudes pour le soin ; le 'soin' des hommes se limite à la réussite de leurs projets rationnels (...). Cette idéologie renforce donc les rôles traditionnels de genre et l'association entre femmes et soins » (Tronto, 2009, p.163-164). Cette conception stigmatisante et divisionnaire du *care* a pour conséquence de fragmenter les structures sociales et de reléguer les femmes au travail de care alors qu'en réalité il est la responsabilité de la société et donc de l'État. Par conséquent, « le caractère privé de la prestation du *care* impose aux femmes une charge considérable [et] souligne davantage encore cette perception du *care* comme n'étant pas un problème social mais celui d'individus particuliers » (Tronto, 2009, p.165). De même, « puisque notre société considère la réussite publique, la rationalité et l'autonomie comme des qualités louables, le *care* est dévalorisé dans la mesure où il incarne les qualités opposées » (Tronto, 2009, p.162). Associer ce travail à la sphère privée revient donc à le dévaloriser et à déresponsabiliser la collectivité en légitimant un

système de privilèges basé sur le genre, le statut et la reconnaissance sociale : « dévaloriser la sollicitude comme travail et la situer dans des états triviaux, privés et émotionnels rend difficile la compréhension de ses ramifications plus générales, qu'elles soient sociales, morales ou politiques » (Tronto, 2009, p.155).

Plaçant la question du *care* dans une perspective à la fois privée et publique, Tronto reproche à Gilligan d'avoir essentialisé le *care* comme une compétence qui serait naturellement « féminine » et dénonce le fait que les activités de *care* soient souvent déléguées aux femmes ou aux personnes considérées comme telles. Dans ce sens, elle lui reproche également d'avoir fait du genre « la seule catégorie pertinente de la différence » (Tronto, 2009, p.119) car « ce n'est pas le seul genre mais aussi l'appartenance raciale et de classe qui, dans notre culture, permettent d'identifier qui pratique le *care* et de quelle manière » (Tronto, 2009, p.156). Le genre est donc un paramètre à prendre en compte mais il se combine aussi avec les paramètres racial et social évoqués. Le travail de *care* résulte en ce sens de mécanismes de rejet « filtrés par les structures du sexisme et du racisme » (Tronto, 2009, p.169).

Dans cette logique, Tronto replace le *care* dans une perspective universelle, qui fait appel à la responsabilité humaine, comme étant « à la fois une pratique et une disposition » (Tronto, 2009, p.145) ainsi qu'un processus actif qui « engage l'activité d'être humain dans les processus de la vie quotidienne » (Tronto, 2009, p.145) et qui « en dépit que sa signification varie d'une société à une autre et d'un groupe social à un autre, (...) est néanmoins un aspect universel de la vie humaine » (Tronto, 2009, p.152). Dans ce sens, elle considère le *care* comme une forme d'engagement éthique envers autre chose que soi par le biais d'une action et d'une prise en charge de la personne ou de la chose de laquelle on se soucie : « Au niveau le plus général, nous suggérons que le *care* soit considéré comme une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre 'monde', de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous les éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie » (Tronto, 2009, p.143). Dans ce sens, « le soin s'applique non seulement aux autres, mais aussi à des objets et à l'environnement » (Tronto, 2009, p.144).

Si le *care* est un engagement, sa pratique « implique qu'il est à la fois pensée et action, que l'une et l'autre sont étroitement liées et orientées vers une certaine fin »

(Tronto, 2009, p.150). Par conséquent, il vaut la peine de se demander « par quelle sorte de fin la pratique du *care* est-elle guidée » (Tronto, 2009, p.150). Cette question interroge l'éthique et la place du *care* dans l'organisation sociale et politique. En effet, « dans notre société, la valeur de soin est déterminée non seulement par sa faible rémunération et son faible prestige mais aussi par sa nature instrumentale. Une grande partie des soins n'a de valeur que dans la mesure où ils permettent à ceux dont les besoins sont les plus complètement satisfaits de poursuivre d'autres fins » (Tronto, 2009, p.161). Par conséquent, « le soin ne fonctionne pas de manière égalitaire. La distribution du travail de soin et la désignation de ceux dont on s'occupe contribuent à maintenir et à renforcer les modèles existants de subordination » (Tronto, 2009, p.161).

Si l'on considère la question du genre, cette réflexion rejoint celle de Pascale Molinier qui amène à repenser le *care* à partir de la société du travail : « il s'agit d'envisager sous l'angle du travail des activités qui étaient restées à la périphérie du concept de travail, soit parce que non rémunérées, comme le travail domestique ou celui des aidants familiaux, soit parce que peu professionnalisées et implicitement confondues avec des qualités féminines dites *naturelles* » (Molinier, 2013, p.35). Par conséquent, sous la perspective du *care*, « ce qui était privé devient public » (Molinier, 2013, p.35), ce qui était invisibilisé et caché devient visible. Sans le travail du *care*, le monde du travail n'aurait pas lieu d'être, c'est pour cela qu'il est important de considérer le rôle important des femmes dans la construction, le maintien et le développement du marché socio-économique. L'exploitation capitaliste de la main-d'œuvre féminine est présente et constamment reproduite à tous les échelons de la société, dans toutes les activités privées et publiques, et à toutes les époques, ce qui pose un grave problème de reconnaissance et de légitimité des femmes dans la société. Aborder le travail sous la perspective du *care* amène donc à déconstruire « un ensemble de discours et de pratiques virilo-centrées, forgé pour penser le travail comme étant celui accompli par les hommes, et qui s'avère inapproprié pour analyser, formaliser et valoriser le travail du *care* » (Molinier, 2013, p.11).

Dans cette perspective, la théorie du *care* de Tronto peut être considérée comme une critique sociale et politique envers la société patriarcale⁹ et capitaliste où le *care* reproduit les divisions de classes, de races et de genre, et devient une valeur mercantile instrumentalisée

⁹ Selon Christine Delphy le patriarcat est « un système socio-politique qui organise l'oppression des femmes à travers un travail domestique 'gratuit', que ce soit dans les sociétés paysannes ou au sein du capitalisme industriel » (Brugère, p.195, 2020)

au profit des intérêts économiques et des pouvoirs politiques. Le *care* étant souvent une activité marginalisée en société, Tronto considère qu'un « réexamen de la vie morale et politique » (Tronto, 2009, p.154) est nécessaire. En effet, « lorsque nous observons la distribution des rétributions, telles que la rémunération et le prestige, il est clair que nous valorisons bien d'autres choses avant le *care*. Celui-ci est dévalorisé comme travail dans notre société et facilement déconsidéré dans la hiérarchie de nos valeurs » (Tronto, 2009, p.162). Par ailleurs, le *care* est « une zone dont on ne peut pas complètement évacuer le 'sale boulot', celui que personne n'a envie de faire, pas tout le temps, pas tous les jours. Le *care* combine les corvées les plus humbles, répétitives ou désagréables, avec tous ces petits riens, ce travail intangibles du regard, du sourire, de la présence. Inestimable, le *care* est un travail qui échappe à la valeur marchande, dans la mesure où sa valeur se confond avec celle de la vie » (Molinier, 2013, p.11).

Il vaut alors la peine de se demander à qui profite le *care* et de reconnaître que les personnes qui détiennent le pouvoir et les privilèges en société ont acquis leur légitimité grâce à celles qui prodiguent le *care*. Dans ce cas, « si le *care* se voit attribuer la position qui lui revient, les questions relatives à 'qui prend soin de qui' et à la légitimité des arrangements actuels deviennent des questions morales et politiques centrales » (Tronto, 2009, p.155).

Par conséquent, la question du *care* est politique dans le sens qu'elle révèle les mécanismes de pouvoir et les rapports de force dans la société. En effet, « en analysant les relations mises en jeu par le *care* dans la société, nous pouvons clairement localiser les structures de pouvoir et de privilège » (Tronto, 2009, p.226). De plus, « reconnaître le *care* remet en question la structure des valeurs de notre société, le *care* ne constitue pas une préoccupation localisée des femmes, un type de question morale secondaire, ou le travail des membres les moins favorisés de la société. Le *care* est un élément essentiel de la vie humaine » (Tronto, 2009, p.232).

Dans le cadre de mon enquête, une réflexion sur la place et la nécessité du *care* dans la police est importante car elle remet en question les rapports de pouvoir présents dans l'exercice de la profession et dans la structure de l'institution.

Le travail émotionnel

Les émotions peuvent être considérées comme le produit d'une construction sociale et genrée qui trouve ses origines dans l'histoire (théorie des tempéraments, conflit entre raison et sentiment chez Descartes) et qui dépend donc des contextes sociaux-culturels. Par conséquent, « les femmes, réputées plus proches de la nature et irrationnelles, manifesteraient en effet une sensibilité plus exacerbée que les hommes, exprimeraient davantage leurs sentiments (quitte à ce qu'elles se laissent déborder par eux), passeraient plus rapidement d'une émotion à une autre, seraient lunatiques ou hystériques. Les hommes, êtres de culture et de raison, auraient plus de retenue et de contrôle d'eux-mêmes, maîtriseraient bien davantage l'expression de leurs émotions et en changeraient moins souvent. Dans la façon dont elles sont jugées, attendues et parfois exigées, les émotions, viriles ou efféminées, sont donc genrées » (Boquet & Lett, 2018, p.7).

Il est alors important de se questionner sur « ce que le genre fait aux émotions et ce que les émotions font au genre » (Boquet & Lett, 2018, p.9), bien que les émotions et leurs modes d'expression diffèrent selon la classe ou le statut social.

Arlie Hochschild sociologue des émotions, est la pionnière du concept de « travail émotionnel » qu'elle définit comme « un acte qui vise à changer le degré ou la qualité d'une émotion, afin de s'ajuster à une situation » (Hochschild, 2003 cité par Monier, 2014, p.107). Proche de la théorie des rôles sociaux d'Erving Goffman qui traite de la manière dont les individus tentent de paraître émotionnellement, la théorie de Hochschild va plus loin car elle s'intéresse à la façon dont ils gèrent leurs émotions.

Dans son enquête sur les hôtesses de l'air (2017), elle établit un parallèle entre le travail émotionnel et le genre, et démontre que femmes et hommes ne gèrent pas de la même manière leurs émotions en fonction de leur socialisation. Par ailleurs, elle conçoit les émotions comme un travail qui s'insère dans une perspective interactionniste en tant que jeu entre ses propres émotions et celles des autres. Selon elle, nous faisons consciemment ou inconsciemment un travail émotionnel dans le cadre de notre activité professionnelle car « nous nous inspirons de règles générales sur la manière dont nous devons ou devrions ressentir dans une situation donnée, puis nous agissons en conséquence » (Abel, 2011, p.1180). Il existe deux formes de travail émotionnel : un travail émotionnel en surface, appelé « jeu superficiel », et un travail émotionnel en profondeur, appelé « jeu en profondeur » (Hochschild, 2017). Le travail émotionnel est donc à la fois un travail externe

ou interpersonnel (ce que l'on montre aux autres et comment l'on communique) et un travail interne ou intrapersonnel (ce que l'on contrôle à l'intérieur de soi et la relation avec soi-même). C'est un travail en surface, avec par exemple le contrôle des expressions du visage ou de l'attitude corporelle et du non-verbal, et à la fois un travail en profondeur avec la gestion interne de ses propres émotions. Dans cette perspective, le concept de *deep acting* ou « jeu en profondeur » de Hochschild permet d'expliquer le processus selon lequel un.e individu.e peut consciemment ou délibérément supprimer ou évoquer un sentiment et utiliser ses expériences personnelles comme ressources et outils pour la gestion du travail émotionnel.

Cependant, la distanciation entre les sentiments que montre une personne à l'extérieur et ce qu'elle ressent à l'intérieur dépend du contexte social. Cette distanciation devient problématique « lorsque les coûts psychologiques du travail émotionnel ne sont pas reconnus par l'entreprise » (Hochschild, 2017, p.58) et séparent l'individu.e de lui.elle-même.

Dans le contexte professionnel, les personnes qui font un travail émotionnel doivent s'identifier à leur travail sans toutefois fusionner avec lui, ce qui demande de faire la différence entre les situations qui impliquent le *self* et celles qui impliquent le rôle. Cependant, « les personnes capables d'agir 'en profondeur' (*deep acting*) sont mieux à même de réaliser cette séparation ; ceux qui se contentent d'agir 'en surface' ont plus de difficultés à le faire » (Abel, 2011, p.1181).

Dans certains métiers plus que d'autres, « le travail émotionnel fait partie intégrante du travail attendu (Hochschild, 2003) : c'est le cas des métiers de la police » (Loriol, 2003 cité par Monier, 2014, p.107). Dans ce type de métier, « l'émotion n'est pas spontanée, mais interprétée, contrôlée, réprimée ou suscitée. Par exemple le policier d'élite, va devoir dégager une attitude de calme, de maîtrise de la situation, voire de neutralité, pendant l'intervention. S'il n'effectue pas ce travail émotionnel, les conséquences pourront être dramatiques : échec de l'intervention, décès du professionnel, d'un collègue ou du forcené, délitement du groupe d'intervention, etc. » (Monier, 2014, p.108).

Les émotions sont alors une manière de rendre compte de « l'ampleur de l'intervention des institutions dans la vie émotionnelle d'un individu » (Hochschild, 2017, p.48), ce qui par ailleurs va à l'encontre du droit des travailleurs et du respect de leur vie privée. Hochschild parle de la « 'gestion institutionnelle du sentiment' comme élément qui vient perturber le jeu des acteurs sociaux. Dans ce sens, les institutions agissent comme metteurs en scène car 'les

institutions gèrent la façon dont nous ressentons' » (Hochschild, 2017, p.69-70). Pour développer cette idée, elle parle des stratégies mises en place par les institutions médicales pour préparer les étudiants en médecine qui doivent disséquer des cadavres. La blouse blanche, le jargon scientifique, le fait de couvrir certaines parties du corps, l'humour sont des méthodes qui empêchent les étudiants à être trop émotionnels, à les distancer émotionnellement de la mort en ayant des discours impersonnels. Dans le milieu de l'entreprise, ce sont les personnes qui occupent un poste à responsabilités qui font aux employé.es des injonctions sur ce qu'ils doivent ressentir et comment l'exprimer envers les populations prises en charge. Ainsi un médecin devra être chaleureux mais pas trop quand même afin de garder un sérieux professionnel. La gestion émotionnelle lorsqu'elle est émise par les institutions provoque chez les individu.es une discordance entre ce qu'ils ressentent réellement et ce qu'ils devraient ressentir. Et cette injonction à ressentir des sentiments que l'on n'éprouvent pas est régie par des « conventions émotionnelles [ou] des règles de sentiments » (Hochschild, 2017, p.76-77) c'est-à-dire par « la manière dont nous évaluons nos émotions ainsi que celle dont les autres individus évaluent nos actes d'affichage émotionnel, mais aussi par les sanctions qu'ils peuvent prononcer ou que nous prononçons nous-mêmes à l'égard des émotions affichées » (Hochschild, 2017, p.77).

Face à cette intrusion des institutions dans la gestion émotionnelle des individu.es, il arrive souvent que « les professionnels se protègent individuellement grâce à des stratégies de retrait, d'évitement, de distanciation, en cas d'émotion trop forte ou de travail émotionnel trop important » (Monier, 2014, p.108), stratégies qui semblent obéir à deux règles : « l'évitement de la douleur [et] la recherche d'avantages dans la sphère sociale » (Hochschild, 2017, p.82).

En effet, la plupart des individu.es lorsqu'ils sont confrontés à une situation émotionnellement intense font un travail de régulation émotionnelle. Gross (1998) catégorise 5 séquences de régulation émotionnelle : « la sélection de la situation, la modification de la situation, le déploiement attentionnel, la réévaluation cognitive, et la suppression expressive » (Monier, 2014, p.109). Les deux dernières séquences concernent particulièrement les policier.es. La réévaluation cognitive consiste à ajuster ses émotions en fonction de la réaction attendue, autrement dit le policier ou la policière va « réévaluer la situation et les émotions qui lui sont liées. Il [ou elle] reconsidère la signification émotionnelle d'un événement (Gross, 2001 ; Gross, 2002). Par exemple, un policier d'élite va se focaliser sur des solutions et non pas sur le péril, ce qui fera baisser l'intensité de sa

peur. D'autre part, lors de la suppression expressive, l'individu modifie au moins une des composantes de la réponse émotionnelle de deux façons possibles : soit il supprime l'expression de son émotion ressentie réellement - par exemple montrer de la neutralité alors qu'on ressent de la colère -, soit il affiche une autre émotion que celle réellement ressentie - par exemple montrer de la joie par un sourire, alors que l'émotion ressentie réellement est de la colère. La régulation émotionnelle peut être consciente ou non. Néanmoins, lors d'un travail émotionnel, elle sera la plupart du temps consciente (Gross *et al*, 2006). La différence principale entre ces deux composantes de la régulation émotionnelle, réside en ce que pour la première, l'individu agit mentalement et physiquement sur sa conscience de la situation et des émotions qui sont en jeu, afin de ressentir réellement l'émotion adaptée et attendue de lui ; alors que pour la seconde, l'individu va uniquement agir sur son expression faciale et corporelle pour feindre une émotion, ou de la neutralité. La réévaluation cognitive peut s'apprendre, s'acquérir. Le préjudice sur la santé sera moins important que dans le cas de la suppression expressive » (Gross & John, 2003 cité par Monier, 2014, p.109).

De plus, « l'intérêt que les individus portent aux règles de sentiments et au travail émotionnel a tendance à suivre une distribution sociale » (Hochschild, 2017, p.78). Les individu.es ne répondant pas aux « conventions émotionnelles » (Hochschild, 2017, p.78) sont donc rappelés à l'ordre. En fonction des situations ou des contextes dans lesquels les individu.es se trouvent, ceux-ci sont censés montrer telles ou telles émotions, même s'ils ne les ressentent pas personnellement. Lors d'un enterrement par exemple, on va attendre que les gens pleurent au lieu de rigoler ou être stoïques. Par ailleurs, les sentiments sont soumis au lieu et au *timing*. En effet, certaines émotions peuvent être ressenties non pas durant un événement mais après, voir longtemps après. Le lieu ne permet pas non plus de laisser les émotions apparaître ; les individus se sentiront plus ou moins à l'aise de les exprimer en fonction des contextes et de leur personnalité : « se trouver au bon endroit pour avoir du chagrin implique d'être en présence d'un public prêt à recevoir l'expression de ce chagrin » (Hochschild, 2017, p.87). On peut donc faire le lien avec notre population d'enquête où exprimer ses émotions dans un contexte d'urgence face à des situations qui impliquent la vie d'autrui n'est probablement pas le meilleur endroit. Néanmoins, « l'événement semble prescrire une gamme 'appropriée' de sentiments intérieurs ainsi que la manière de les afficher parallèlement à l'extérieur » (Hochschild, 2017, p.88).

En termes de genre, on peut supposer que ces règles de sentiments soient différentes, les femmes étant plutôt portées à ressentir et les hommes à agir. Hochschild suppose que « les

femmes, les protestants et les personnes appartenant aux classes moyennes ont d'avantage l'habitude de refouler leurs sentiments que les hommes, les catholiques, et les individus des classes populaires » (Hochschild, 2017, p.77). Par ailleurs, hommes et femmes ne font pas le même travail émotionnel. Plus habilitées au travail relationnel, reléguées à un travail émotionnel sexuellement différencié et occupant des postes subordonnés, les femmes font davantage que les hommes usage de leurs émotions en tant que ressources. En effet, « les hommes n'ont généralement pas été formés pour faire de leurs émotions une ressource ; par conséquent, il est moins probable qu'ils développent leurs propres compétences pour gérer les sentiments » (Hochschild, 2017, p.185). De plus, « il existe également une différence dans le type de travail émotionnel que les hommes et les femmes ont tendance à mettre en œuvre. De nombreuses études ont montré que les femmes s'adaptent plus aux besoins des autres et coopèrent davantage que les hommes » (Hochschild, 2017, p.185).

Tout comme le travail du *care*, le travail émotionnel est un travail invisible et non rémunéré qui apparaît chez les femmes comme une qualité innée et naturelle. Considéré ainsi, ce travail devient normal et banal, comme si les efforts réalisés pour l'effectuer n'existaient pas. Plus une femme fait paraître ce travail comme naturel, « moins son travail ressemble à du travail et plus il passe avec succès pour l'absence d'autres qualités plus reconnues » (Hochschild, 2017, p.189). Par conséquent, les émotions et sentiments des femmes dans le travail ont tendance à être dévalorisés. On attend automatiquement des femmes qu'elles produisent un important travail émotionnel, que ce soit dans la sphère privée, publique ou professionnelle, et ce indépendamment de la classe sociale.

En réalité, ce qui diffère hommes et femmes dans le travail émotionnel « tient dans les effets psychologiques qui découlent du fait d'avoir ou non du pouvoir » (Hochschild, 2017, p.189). Cependant, le pouvoir et la position sociale sont intrinsèquement liés à la division sexuée du travail émotionnel puisque « les individus au statut social élevé ont tendance à jouir du privilège de voir leurs sentiments remarqués et considérés comme importants. Plus le statut social de l'individu est bas, moins ses sentiments seront remarqués ou traités avec considération » (Hochschild, 2017, p.193). Une femme considérée comme individu de statut inférieur, « a moins le droit de prétendre définir ce qu'il se passe ; on fait moins confiance à ses jugements ; on accorde moins de respect à ce qu'elle ressent » (Hochschild, 2017, p.194).

Dans l'expression de leurs émotions, les hommes seraient davantage discriminés que les femmes : « les hommes en particulier peuvent avoir à attendre une autorisation cérémonielle

pour laisser libre cours à leurs émotions et les exprimer (...). En ce sens, les hommes peuvent avoir davantage besoin des cérémonies que les femmes qui, dans tous les cas, peuvent pleurer sans qu'on cesse de les respecter, ce que ne permettent pas les normes imposées aux hommes » (Hochschild, 2017, p.87). Néanmoins, une femme qui montre trop ses émotions sera la plupart du temps taxée d'hystérique ou d'instable émotionnelle, qu'il s'agisse d'exprimer de la tristesse ou de la colère par exemple. Un homme dans la même situation sera dévirilisé s'il se montre vulnérable. Par contre, les émotions suscitant de l'agressivité ou de la violence sont encouragées et valorisées chez les hommes. En effet, « lorsqu'un homme exprime sa colère, on la juge 'rationnelle' ou compréhensible, une colère qui indique non pas la faiblesse de caractère, mais une conviction profonde. Mais, lorsque les femmes expriment un degré équivalent de colère, cela sera plus probablement interprété comme un signe d'instabilité émotionnelle » (Hochschild, 2017, p.194). Par conséquent, « les sentiments des femmes ne sont pas considérés comme une réponse à des événements réels, mais comme des reflets d'elles-mêmes témoignant de leur caractère émotif » (Hochschild, 2017, p.194).

De plus, « à cause de la division du travail dans la société en général, on assigne aux femmes dans n'importe quel emploi un statut plus bas que celui des hommes et on leur confère moins d'autorité qu'à eux. Par conséquent, elles sont dépourvues de bouclier contre la 'théorie des sentiments'. Bien plus souvent que les hommes, elles représentent le 'service des réclamations', elles sont celles à qui l'on exprime son mécontentement de la manière la plus décomplexée. On a tendance à considérer que ce qu'elles ressentent est moins important. Même si les sourires publicitaires le masquent, le travail est très différent selon que l'on est une femme ou un homme » (Hochschild, 2017, p.202).

En effet, ce ne sont pas les femmes qui occupent majoritairement des emplois prestigieux ou une place élevée dans la hiérarchie sociale. Il est connu que l'on trouve principalement des femmes dans les professions les moins prestigieuses, qui sont celles impliquant un travail émotionnel et un travail de *care* important, comme par exemple infirmière, éducatrice de la petite enfance, assistante sociale. Bien qu'il s'agisse de professions « féminines », certains hommes occupent ces professions mais ceux-ci ne souffrent pas des mêmes discriminations que les femmes dans des métiers d'hommes. Bien au contraire, les hommes dans les professions « féminines » sont souvent recherchés et valorisés, et accèdent plus facilement à des postes à responsabilités. Nous ne pouvons pas en dire de même pour les femmes dans des métiers d'hommes qui subissent une remise à l'ordre et font face à ce qu'on appelle « le

plafond de verre » (Laufer, 2004) qui les empêche d'atteindre les sommets de la hiérarchie, à compétences égales avec les hommes.

Dans mon enquête, il s'agira alors de montrer comment se répartit et se gère le travail émotionnel entre hommes et femmes dans la profession en fonction de leurs ressources à la fois individuelles mais aussi des ressources institutionnelles avec notamment la possibilité de recourir au service de psychologie de la police.

La théorie de la structuration

Dans cette enquête, il m'a paru également important de m'intéresser à la construction sociale du pouvoir en prenant en compte les positions et les actions des individu.es dans le contexte social et politique plus large qui questionnent leurs relations aux structures de pouvoir et aux normes formelles et informelles de leur contexte social. Pour ce faire, je me suis inspirée de la pensée d'Anthony Giddens (1984), sociologue du 20^e siècle, qui s'intéresse à la réalité sociale, notamment à la société moderne à partir des théories de ses prédécesseurs, dont les théories objectivistes et subjectivistes de la sociologie (Durkheim et Weber) qu'il tente de dépasser et qui sont celles qui nous intéressent dans ce travail. Objectivisme et subjectivisme sont deux concepts opposés qui font appels à des logiques sociales différentes, l'un prenant comme point d'appui la société, l'autre l'individu.e. Plus précisément, l'objectivisme est une « manière de concevoir la théorie sociale selon laquelle l'objet social (la 'société') a en quelque sorte la priorité sur l'acteur individuel et dans laquelle les institutions sociales sont considérées comme l'enjeu central de l'analyse sociologique » (Nizet, 2007, p.15), tandis que le subjectivisme considère l'acteur.ice humain.e « comme le foyer principal de l'analyse sociologique ; en d'autres termes, la préoccupation majeure des sciences sociales concerne l'acteur intentionnel et réfléchi » (Nizet, 2007, p.15).

Giddens s'inspire également de l'interactionnisme symbolique du psychologue américain George Herbert Mead (1934) qui émet l'idée que « l'individu développe son identité en adoptant le point de vue des autres lors des interactions qu'il a avec eux » (Nizet, 2007, p.11). Cependant, il critique ce point de vue qui insiste trop « sur la manière dont l'identité individuelle est déterminée socialement et pas assez sur la manière dont, dans ce processus de constitution de soi, l'individu construit le social » (Nizet, 2007, p.11).

La dualité évoquée entre objectivisme et subjectivisme se retrouve chez Giddens dans sa théorie de la structuration où il montre que ces approches ne sont pas opposées mais compatibles : « les agents et les structures ne sont pas des phénomènes indépendants, ils s'imbriquent dans une relation complexe et complémentaire : il s'agit d'une dualité. Il convient de voir la structure non comme extérieure aux acteurs, mais plutôt comme un élément actualisé dans les pratiques sociales. Vus sous cette approche, des systèmes sociaux sont produits par des acteurs qui, par leurs activités, contribuent à la constitution et à la reconstitution de ces mêmes systèmes » (Lazar, 1992, p.405). Ainsi, sa démarche implique « un réexamen approfondi de notions comme celles d' 'acteur', de 'système social', de 'pratique sociale' ou encore de 'structure' » (Nizet, 2007, p.16). Les pratiques sociales relient l'acteur.ice à la structure sociale et mettent en évidence les interactions entre des systèmes de valeurs et de structures différents, dynamiques et interdépendants. Dans cette perspective, l'acteur.ice y est vu.e comme un être réflexif qui agit en fonction de différents niveaux de conscience et qui « n'existe pas en dehors du système qui définit la liberté qui est la sienne et la rationalité qu'il peut utiliser dans son action. Mais le système n'existe que par l'acteur qui seul peut le porter et lui donner vie, et qui seul peut le changer » (Crozier et Friedberg, 1977, p. 9 cité par Nizet, 2007, p.25). Bien qu'extérieur aux acteur.ices sociaux, le système agit et s'incarne en eux car ceux-ci intériorisent les normes, les mœurs et les valeurs de la société : « les réalités collectives sont à la fois extérieures aux individus – ce qui est désigné par la notion de système social – et intériorisées par eux sous la forme de règles et de ressources – ce qui renvoie à la notion de structurel » (Nizet, 2007, p.25). Et réciproquement, les acteur.ices sociaux agissent sur les entités collectives.

En effet, il est important de souligner le fait que les individu.es sont avant tout des acteur.ices sociaux et des sujets du monde social qui se conforment plus ou moins aux normes de leur société en fonction de leurs propres systèmes de valeurs et participent à leur tour à produire, reproduire et maintenir les systèmes de pouvoir en place. Par conséquent, examiner la structuration d'un système social c'est examiner les modes par lesquelles le système, à travers l'application de règles et de ressources générique, est produit et reproduit dans les interactions sociales (Bryant & Jary, 2003). Néanmoins, il ne faut pas ignorer le fait que les interactions entre les acteur.ices sociaux et les structures sociales sont toujours situées dans un contexte particulier.

Dans le cadre de mon enquête il s'agit donc de considérer comment s'articule cette interaction entre les agent.es de police - en tant qu'acteur.ices sociaux bénéficiant à la fois

de marges de manœuvre et du devoir d'obéissance et de fidélité envers un système hiérarchique bureaucratique incarnant une figure d'autorité – et une institution exécutive et officielle du pouvoir étatique bénéficiant du monopole de la violence légitime.

Partie 2. Analyse socio-professionnelle du métier et de l'institution policière

Qu'est-ce que la police ?

Etymologiquement, « le mot 'police' vient du latin *politia* et du grec *politeia*, qui signifient 'gouvernement'. Ces deux derniers mots dérivent de l'expression grecque *polis*, qui veut dire 'cité' » (Brodeur, 2003, p.46). Cette définition indique que la police est avant tout un pouvoir d'État envers lequel elle a des droits et des obligations.

Historiquement, l'institutionnalisation des polices s'est faite au 19^e siècle afin de lutter contre le vagabondage et les émeutes sociales. Ainsi, « les effets du paupérisme ont fortement contribué à l'apparition de la police » (Jobard & Maillard, 2015, p.27).

Plus spécifiquement, la police peut être divisée en trois dimensions car elle est à la fois « un instrument du pouvoir, qui lui donne des ordres ; un service public, susceptible d'être requis par chacun ; [et] une profession, qui développe ses intérêts propres » (Monjardet, 1996, p.9).

En tant qu'institution, elle est « constituée de diverses organisations légitimes, coordonnées de manière réglementaire. Ces organisations sont prêtes à employer la force, y compris létale, sur des territoires politiques définis. Elles poursuivent le maintien d'un ordre politique défini, par le pistage, la surveillance et l'arrestation. A cette fin, elles requièrent l'obéissance des agents du rang et des citoyens, mais aussi la faculté de pouvoir recourir à l'exception » (Jobard & Maillard, 2015, p.9). Toutefois, la police est un contrat social car sa légitimité dépend de la confiance que lui témoignent ses membres et les citoyen.nes. La police désigne aussi un groupe professionnel spécialisé « qui se caractérise par des intérêts et une culture propres, des principes d'identité vis-à-vis du non professionnel, des critères de différenciation internes » (Monjardet, 1996, p.10) et qui agit au nom de la police pour faire régner l'ordre et la paix sociale.

La mission principale de la police est de veiller au maintien de la sécurité et de l'ordre publics. En Suisse, « les différentes lois cantonales, très proches, s'accordent toutes sur ces deux points » (Pichonnaz, 2017, p.25). Il s'agit donc de faire appliquer l'ordre politique par la contrainte physique et la violence. Cependant, « cet ordre n'est pas neutre : il est le lieu d'expression de rapports de domination, que la police a donc pour fonction de perpétuer tout

aussi bien. [Par conséquent,] la sociologie de la police s'inscrit dans une sociologie de la domination » (Jobard & Maillard, 2015, p.9). Dans le canton de Vaud par exemple, afin d'accomplir cette mission, les policier.es usent de moyens qui « les autorisent, selon les circonstances, à porter atteinte de manière justifiée aux libertés et droits fondamentaux, pour autant que leur action respecte les principes constitutionnels d'intérêt public et de proportionnalité, ainsi que la dignité humaine » (Code de déontologie de l'organisation policière vaudoise du 1^{er} mars 2013) »¹⁰. On peut toutefois se demander comment il est possible de respecter la dignité humaine en violant les droits fondamentaux.

Afin de garantir le respect de ces droits, la police doit obéir au cadre juridique déterminé par les normes cantonales et fédérales en vigueur mais aussi par les accords internationaux. Selon l'Organisation des Nations Unies, « les responsables de l'application des lois ne doivent qu'exceptionnellement avoir recours à la force; quoique cette disposition implique que les responsables de l'application des lois peuvent être autorisés à recourir à la force, dans la mesure où cela est raisonnablement considéré comme nécessaire vu les circonstances, pour empêcher un crime, ou pour arrêter ou aider à arrêter légalement des délinquants ou des suspects, il ne peut être recouru à la force au-delà de cette limite » (Code de conduite de l'ONU pour les responsables de l'application des lois du 17 décembre 1979)¹¹. L'utilisation des armes est un moyen de coercition extrême qui ne peut être utilisé sans la présence d'une réelle menace envers les policier.es.

Caractéristiques professionnelles et statistiques du métier de policier.e

Comme le soutient Max Weber (1919), l'institution policière en tant qu'organe de l'État détient le monopole de la violence légitime. Ainsi, elle veille à garantir le respect de l'ordre, de la sécurité et de la tranquillité dans les espaces privés et publics en fonction des lois et des règlements fédéraux et cantonaux en vigueur¹².

D'après la Constitution fédérale de 1848, la compétence de la police relève des lois de chaque canton. En effet, « la mission de base de la police est inscrite dans la constitution

¹⁰<https://www.lausanne.ch/officiel/administration/securite-et-economie/police-de-lausanne/a-propos/deontologie.html>

¹¹ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/code-conduct-law-enforcement-officials>

¹² <https://www.orientation.ch/dyn/show/1900?lang=fr&idx=30&id=507>

cantonale et est décrite en détail dans les lois cantonales sur la police »¹³. Il n’y a donc pas de police nationale en Suisse. Néanmoins, il existe l’Office fédérale de la police qui réunit plusieurs organes en son sein dont la Coopération policière internationale qui s’occupe des demandes d’entraide judiciaire en Suisse et à l’étranger, et la Police judiciaire fédérale chargée des crimes relevant de la compétence fédérale comme le crime organisé ou les activités terroristes¹⁴.

La police est une profession de secteur tertiaire qui regroupe différents métiers. Au total, elle réunit « 26 corps de police cantonale, environ 300 corps de police communale et de l’Office fédéral de la police (fedpol) »¹⁵. Selon cette division, « les 26 corps de police assurent selon les droits cantonaux la sécurité publique sur leur territoire, se chargent d’une manière autonome des ressources policières de proximité et assument les tâches de police judiciaire. Dans 10 cantons, ils bénéficient du soutien des polices de ville respectivement communale, qui sont regroupées en partie dans ‘la Société des chefs des polices des villes de Suisse’ (SCPVS) »¹⁶. En Suisse romande, les forces se divisent en deux grandes catégories : la gendarmerie et la sûreté qui comprennent la police de la circulation et la police judiciaire où travaillent les gendarmes, les inspecteur.ice et les civil.es uniformé.es¹⁷.

Au niveau hiérarchique, il existe plusieurs grades dans la police qui dépendent des années d’expérience dans un service et des formations continues suivies. Dans l’ordre, du moins ou plus prestigieux, l’on trouve d’abord le grade de gendarme et celui d’appointé.e puis les grades de sous-officier.e tels que caporal.e et sergent.e, ensuite chez les sous-officier.es supérieur.es on trouve les grades de sergent.e-major.e et adjudant.e. Puis, pour terminer, les grades les plus prestigieux sont ceux des officier.es : lieutenant.e, 1^{er}.e lieutenant.e, capitaine, major.e, lieutenant.e-colonel.le et colonel.le¹⁸.

Selon leur place au sein de l’institution, les policier.es travaillent en uniforme ou en civil, possèdent une autorisation de port d’armes, ont des horaires irréguliers, et travaillent en équipe. Pour pouvoir travailler en équipe, ils doivent « adhérer à un ‘esprit de corps’ qui se traduit par le sentiment d’appartenance à une même entité, le partage de valeurs communes telles que la loyauté, l’intégrité, l’aide à la population, etc. »¹⁹. Dans le cadre de leurs

¹³ [https://www.edupolice.ch/fr/formation-policier/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-\(PFP\)](https://www.edupolice.ch/fr/formation-policier/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-(PFP))

¹⁴ <https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/fr/home/fedpol/fedpol.html>

¹⁵ <https://www.kkpk.ch/fr/accueil>

¹⁶ <https://www.kkpk.ch/fr/accueil>

¹⁷ https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/fr/home/polizei-zusammenarbeit/national/kantonale_polizeikorps.html

¹⁸ <https://www.ahgv.ch/grades/?v=981ddb581570>

¹⁹ <https://www.policier.ch/menu/devenir-policier>

fonctions, ils mettent en place des programmes de prévention et sont chargé.es d'intervenir en cas d'accidents ou de catastrophes naturelles. Ils doivent être prêt.es à affronter d'éventuels dangers et à gérer des situations imprévisibles et conflictuelles auxquelles leur profession les expose - émeutes, bagarres ou attentats - et sont tenu.es de rapporter par écrit les infractions constatées²⁰. Dans ce contexte, « ils manifestent du courage, de la ténacité et de l'endurance »²¹. Ils doivent aussi être aptes à affronter la haine de la population dont ils sont souvent la cible. En effet, d'après la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP), en Suisse entre 2000 et 2017 « la violence et les menaces contre les autorités et les fonctionnaires ont augmenté de plus de 12% pour atteindre 3'102 cas. Cela équivaut à plus de huit infractions par jour »²².

Formé.es au respect des règles éthiques en vigueur conformément au droit suisse et à la Convention des droits de l'Homme, ils se doivent d'avoir un comportement exemplaire en vertu de ces lois et d'agir selon des principes d'égalité et de non-discrimination. Au total, la formation initiale contient seulement 45 heures de cours d'éthique et Droits de l'Homme sur un total de 1'600 heures.

Enfin, concernant la nationalité des policier.es, les étranger.es sont de plus en plus présent.es mais restent une exception. Tel qu'expliqué plus haut, la sécurité publique est de la responsabilité des cantons et les lois varient. Seuls les cantons de Bâle-Ville, Schwyz, Neuchâtel et du Jura acceptent les policier.es ne disposant pas d'un passeport suisse. A Genève, la formation est ouverte mais les aspirant.es doivent se naturaliser avant le terme de celle-ci. Dans une interview à la SonntagsZeitung, le conseiller zurichois R. Wolff a déclaré que la police devrait être « le miroir de la société. L'objectif est d'avoir aussi des agents de couleur qui font des contrôles. Ces derniers comprendront peut-être mieux ce que signifie être différent »²³. Cette déclaration avait suscité des réactions racistes de la part de l'UDC. Cependant, ce n'est pas la nationalité qui est évoquée dans ce propos mais la couleur de peau et cela montre que la question nationale est importante dans la profession. De plus, si la police doit être le miroir de la société, on peut se demander pourquoi les femmes, qui

²⁰ <https://www.orientation.ch/dyn/show/1900?lang=fr&idx=30&id=507>

²¹ [https://www.edupolice.ch/fr/formation-policriere/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-\(PFP\)](https://www.edupolice.ch/fr/formation-policriere/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-(PFP))

²² https://www.vspb.org/fr/pour_les_medias/communiqués_de_presse

²³ https://www.swissinfo.ch/fre/societe/s%C3%A9curit%C3%A9-publique_la-police-suisse-commence-%C3%A0-s-ouvrir-aux-%C3%A9trangers/37652686

représentaient 58,5% de la population active à plein temps au deuxième trimestre 2020²⁴, ne sont pas plus présentes au sein de la police.

Les femmes au sein de la police

Historiquement, l'ouverture du métier aux femmes est récente puisque le canton de Neuchâtel voit sa première aspirante de police en 1995, tandis que dans le canton de Vaud ce n'est qu'en 1997 que les vaudoises ont pu devenir policières. Avant cette date, l'école de police ne leur était tout simplement pas accessible. Tel est le cas de Valérie Lambercy, l'une des quatre premières femmes à intégrer le corps de la gendarmerie du canton de Vaud en 1998 qui affirme savoir « prendre du temps dans les situations conflictuelles [et] calmer les esprits sans s'énerver »²⁵. A cette époque, le métier n'était pas féminisé, les formulaires étaient rédigés au masculin et les uniformes destinés aux hommes, il n'y avait pas non plus de vestiaires pour les femmes. L'ouverture de la profession aux femmes a donc été tardive en Suisse et a suscité de nombreuses réactions, notamment dans la sphère médiatique.

Actuellement, les femmes qui travaillent dans la police sont peu nombreuses. Dans le canton de Vaud, « lors du recrutement annuel, elles représentent environ la moitié des candidats pour la police de sûreté et un tiers pour la gendarmerie »²⁶. D'après un article de presse paru en 2019, « la police cantonale vaudoise compte 148 femmes (inspectrices et gendarmes), soit 13% de ses effectifs policiers, dont deux officières. Quant aux neuf polices communales, elles comptent 142 femmes (12,23% des effectifs), sans aucune officière »²⁷. Dans les autres cantons comme à Fribourg on compte 20,7% de femmes dans la police, à Neuchâtel 17,7%, à Genève 14,9% et en Valais 13%. Cependant, plusieurs articles datant de 2015, dont celui paru dans *Le Temps*²⁸, et diverses émissions de télévision et de radio de la *Radio Télévision Suisse*²⁹ ont évoqué le fait que les femmes policières sont de plus en plus nombreuses en

²⁴<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/monitoring-programme-legislature/tous-les-indicateurs/ligne-directrice-1-prosperite/taux-activite-professionnelle-femmes.html>

²⁵ <https://www.letemps.ch/suisse/valerie-lambercy-pionniere-gendarmerie-on-me-demandait-moi-portais-une-arme>

²⁶ https://www.24heures.ch/vaud-regions/place-officieres-police/story/13376728?idp=OneLog&new_user=yes

²⁷ https://www.24heures.ch/vaud-regions/place-officieres-police/story/13376728?idp=OneLog&new_user=yes

²⁸ <https://www.letemps.ch/opinions/femmes-humaniseront-police>

²⁹ <https://www.rts.ch/info/suisse/6540522-toujours-plus-de-femmes-dans-les-polices-cantoniales-romandes.html>

Romandie. Ce phénomène se retrouve dans les effectifs de l'école d'aspirant.es de police de Colombier qui comptait alors pour la première fois plus de femmes aspirantes que d'hommes. En effet, celles-ci étaient 10 contre 9 hommes en 2015. Il faut souligner que, dans le canton de Neuchâtel, leurs effectifs ont plus que doublé en 10 ans et c'est d'ailleurs le cas pour la majorité des cantons romands.

Néanmoins, la police reste un monde masculin « et très peu d'entre elles ont des postes à responsabilité »³⁰. La preuve étant que la police cantonale vaudoise ne compte actuellement que deux femmes officières dans ses rangs ; Olivia Cutruzzolà et Florence Maillard, qui a pris ses fonctions en 2018. Une proportion inférieure aux autres cantons comme Genève et Valais qui comptent quatre officières contre deux au Jura et une seule dans les cantons de Fribourg et Neuchâtel. Un exemple encore plus frappant est celui de Monica Bonfanti, docteur en criminalistique, qui est depuis 2006 la première femme commandante de police de l'histoire en Suisse³¹. Depuis le mois de juillet 2022, Sylvie Bula dans le canton de Vaud est la deuxième commandante en Suisse en reprenant les fonctions de Jacques Antenen³².

Bien que des femmes accèdent à des postes prestigieux, une distribution genrée des tâches s'exerce dans la profession. On peut le constater avec l'exemple des officières du canton de Vaud dont le travail est plutôt porté sur la communication que sur les problématiques du terrain. Cette situation confirme la présence de certains stéréotypes de genre qui les assigneraient à des tâches où la force physique et la gestion de la violence ne sont pas mises en avant. Néanmoins, le commandant de la police cantonale Olivier Rochat souhaiterait augmenter les effectifs féminins au sein de la police. A ce propos, la question de la féminisation de la profession, reprise par les médias, a conduit à un débat quant à la légitimité des femmes dans les corps de la police. Beaucoup de questionnements ont alors été mis en évidence. A savoir, si l'approche policière des femmes est différente de celle des hommes et quelles sont les conséquences cette féminisation, si minime soit-elle. A ce sujet, un psychologue valaisan, Alain Valterio, interviewé par la radio RTS, estime que « le discours féminin de protection et de prévention brouille le message d'autorité que les forces de l'ordre

³⁰https://www.24heures.ch/vaud-regions/place-officieres-police/story/13376728?idp=OneLog&new_user=yes

³¹<https://www.watson.ch/fr/suisse/interview/948395738-etre-cheffe-de-policiers-bravo-vous-meriteriez-d-etre-un-homme>

³²<https://www.radiolac.ch/actualite/suisse-romande/sylvie-bula-premiere-femme-a-la-tete-de-la-police-vaudoise/>

doivent envoyer »³³ et que tout ne peut pas être réglé par la psychologie. Ces propos prouvent la ténacité des préjugés sexués quant aux caractéristiques relationnelles dites « naturelles » associées aux femmes et le fait que celles-ci soient reléguées au travail du *care* au sein de la police. Comme nous l'avons vu dans notre partie théorique, l'essentialisation des caractéristiques dites féminines est présente dans toutes les sphères de la société et même au sein des métiers considérés comme « masculins ».

Carole Wyser, cheffe du département formation et développement de la police de Lausanne et ancienne directrice des ressources humaines de la police neuchâteloise, estime qu'il n'existe pas de discrimination entre hommes et femmes dans le processus de recrutement et que la mise au concours et les évaluations sont faites de manière objective permettant de valider de plus en plus de candidatures de femmes souhaitant devenir policières. Pourtant, dans son article intitulé « Pourquoi et comment féminiser nos corps de police »³⁴, préparé lors du 14ème congrès de la sécurité urbaine à Zürich, elle démontre qu'en Suisse les femmes restent minoritaires dans la police puisqu'elles constituent entre 10 et 15% des effectifs totaux des polices cantonales romandes avec un nombre plus élevé à Fribourg et plus faible en Valais. Ces données confirment nos chiffres précédents et montrent également qu'un nombre très faible de femmes accèdent à la position de cadre ; entre 1% et 5,2% de femmes en Suisse romande dont un nombre plus important de cadres femmes dans le Jura et un nombre plus faible dans le canton de Vaud. La notion de « plafond de verre » que l'on pourrait définir comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004, p.118) prend donc toute son importance puisque les postes à hautes responsabilités les plus prestigieux dans la police sont réservés aux hommes.

De plus, à cette discrimination verticale du travail s'ajoute une division horizontale. En effet, Carole Wyser relève le fait que la répartition des tâches à l'intérieur d'une même unité est marquée par un processus d'évitement des hommes à faire le « sale boulot » (Hughes, 1951) ou tout du moins les tâches les moins valorisées, caractérisées comme « féminines », telles que le travail relationnel ou le travail de *care* qui nécessite de faire preuve d'empathie. Ainsi, les tâches les plus valorisées sont l'usage de la force physique et de l'autorité, le courage et la résistance physique face au danger et bien évidemment une maîtrise accrue des émotions.

³³<https://www.rts.ch/info/suisse/6540522-toujours-plus-de-femmes-dans-les-polices-cantoniales-romandes.html>

³⁴https://kssd.ch/cmsfiles/04_wyser_carole.pdf

La présence des femmes dans la police est pourtant recherchée car celles-ci « apportent une approche différente du métier, plus basée sur les compétences relationnelles que sur la force physique »³⁵. Selon Frédéric Maillard, Economiste de gestion et interlocuteur privilégié entre les pouvoirs politiques et les corps de police, « la féminisation des polices est bien plus qu'une question de genre. Elle est la mise au tapis des mécanismes machistes et hiérarchisés à outrance »³⁶.

Dans mon enquête, il s'agira alors de faire une comparaison entre ces informations et les données récoltées afin d'identifier et de confirmer une éventuelle discrimination sexuelle du travail, et de savoir quels sont les mécanismes de cette discrimination et ses répercussions sur le travail et la santé mentale du groupe d'enquête sélectionné.

Formation

Le processus de formation

Pour devenir policier.e en Suisse il existe une formation de base et des formations continues qui permettent de se spécialiser dans certains corps de métiers. La formation de base qui dure deux ans « est désormais dispensée dans six écoles de police et débouche sur le titre protégé de « Policière / Policier avec brevet fédéral »³⁷. Elle comprend une année de cours théoriques dans une des six écoles de police cantonale ou intercantonale dans les cantons du Jura, Neuchâtel, Valais, Vaud, Genève ou Bienne, ainsi qu'une année de formation pratique dans le corps de police du canton ou de la commune d'engagement, ou à la Police des transports CFF³⁸. Pour accéder à cette formation, les candidat.es doivent être en possession d'un Certificat fédéral de capacité, ou d'une Maturité professionnelle, spécialisée ou gymnasiale. Au cours de cette formation de base, un examen à la fin de chaque année permet d'évaluer la théorie et la pratique acquises. Le.la candidat.e ne peut effectuer sa seconde année que sur réussite de l'examen de la première année théorique. L'examen de la seconde année consiste en la rédaction d'un portfolio en rapport avec l'expérience de cas concrets, servant de base

³⁵<https://www.rts.ch/info/suisse/6540522-toujours-plus-de-femmes-dans-les-polices-cantoniales-romandes.html>

³⁶<https://www.letemps.ch/opinions/femmes-humaniseront-police>

³⁷<https://www.edupolice.ch/fr/formation-policiere/formation-policiere>

³⁸<https://www.orientation.ch/dyn/show/1900?lang=fr&idx=30&id=507>

à l'examen principal, et la soumission à plusieurs entretiens. Lors de cette seconde phase, le.la candidat.e est encadré.e par des coaches et des mentors.

Plus précisément, l'ensemble des formations sur le territoire suisse est dispensé par les régions de Hitzkirch, Zürich, Amriswil, Giubiasco et la Romandie. Au sein de ces régions, il existe parfois plusieurs organisations d'enseignement. En Romandie par exemple, l'enseignement est divisé entre les écoles de Savatan en Valais, de Fribourg et de Colombier.

Face à cette vaste offre de formation sur le territoire national, l'Institut Suisse de Police (ISP), une organisation de droit privé depuis 1946, est chargé de coordonner et d'harmoniser les écoles de police en Suisse. Il assure particulièrement « la coordination des contenus, des méthodes et de la didactique, (...) veille à la qualité ainsi qu'à l'unité de doctrine de la formation policière [et] garantit, dans un esprit de développement permanent, la cohérence de la formation de base – et sa pérennité dans la formation continue – ainsi que l'uniformité des examens fédéraux »³⁹. Par ailleurs, il est important de préciser que la reconnaissance de la formation au niveau fédéral et son uniformisation n'existe que depuis 2003.

L'ISP s'occupe également de la formation continue pour les policier.es ayant obtenu leur brevet fédéral. Cette formation permet d'obtenir un diplôme de Bachelor, de Master ou un doctorat au sein des hautes écoles spécialisées et pédagogiques ou des universités en Suisse.

Le brevet permet également aux policier.es « de bénéficier, tant au sein des corps qu'au niveau national, de plusieurs passerelles vers des carrières de spécialistes ou de cadres :

- Formation(s) technique(s) continue(s), en fonction du domaine d'activité
- Spécialisation(s) dans divers domaines
- Examen professionnel supérieur (EPS) : Policier / Policière avec diplôme fédéral
- Formation(s) continue(s) tertiaire(s), comme les études post grades (CAS, DAS, MAS) »⁴⁰.

L'aspirant.e de police peut donc passer de policier.e généraliste à formateur.ice, spécialiste, chef.fe ou officier.e. Par ailleurs, la formation des officier.es se fait conjointement avec les Hautes Écoles de Neuchâtel et Lucerne, délivrant ainsi un *Certificate of Advanced Studies* (CAS). Cependant, si la diffusion des cours peut se faire à l'ISP, ou dans un corps de police, voire un centre de formation privé, le monopole du déroulement des examens, ainsi que de

³⁹ <https://www.institut-police.ch/fr/institut>

⁴⁰ [https://www.edupolice.ch/fr/formation-policiere/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-\(PFP\)](https://www.edupolice.ch/fr/formation-policiere/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-(PFP))

la formation des officier.es, reste dans les mains de l'Institut Suisse de Police, voire d'une Haute École (pour les cadres)⁴¹.

La formation de base : sélection, organisation et contenu de la formation

Compte tenu du large éventail d'informations concernant les formations et les écoles, j'ai choisi de me focaliser sur l'École de police Savatan, où mes enquêté.es se sont formé.es, pour en savoir davantage sur les conditions d'admission, le processus de sélection et l'organisation de la formation.

A l'École de police Savatan, les conditions d'entrée sont les suivantes⁴² :

- Être citoyen.ne suisse ou être en cours de naturalisation (la nationalité suisse doit être obtenue avant la fin de l'école).
- Être âgé.e de 20 à 32 ans (au maximum au début de la formation).
- Avoir une excellente réputation, une bonne présentation et être d'une honnêteté totale.
- En outre, le casier judiciaire doit être vierge au premier jour d'entrée à l'école de police.
- Concernant l'extrait du registre des poursuites, une analyse sera effectuée en fonction des informations reçues.
- Être en bonne santé et jouir d'une bonne condition physique.
- Critères d'admission concernant l'examen de la vue : L'acuité visuelle avec corrections doit être au minimum de 0.8 à chaque œil ou de 1.0 sur un œil et 0.6 de l'autre. L'acuité visuelle sans corrections n'est plus prise en compte.
- Être au bénéfice d'une formation reconnue au niveau fédéral (CFC ou formation jugée équivalente (gymnase voie maturité ou culture générale)).
- Pouvoir justifier du fait que la formation académique, professionnelle ou militaire (école obligatoire, formation secondaire, intermédiaire, supérieure, école technique, apprentissage, école de recrue, école de cadre...), éventuellement complétée par de la pratique professionnelle, représente un total d'au moins 12 années.
- Être en possession d'un permis de conduire catégorie B (voiture : définitif ou provisoire (nouveau conducteur)) au plus tard au début de l'école.

⁴¹ <https://www.institut-police.ch/fr/examens>

⁴² <https://www.policier.ch/academie-de-police/>

- Bon sens, serviabilité, clairvoyance, responsabilité, sens de l'observation et de l'engagement, maîtrise de soi, discipline personnelle.
- Maîtriser la langue française.
- Maîtriser la dactylographie (120 frappes / minutes à dix doigts).
- Savoir nager.
- En principe avoir une taille minimum de 170 cm pour les hommes et de 160 cm pour les femmes
- Avoir terminé une formation de base pour les candidats astreints aux obligations militaires, à la protection civile ou au service civil

Sur la base de ces critères exigeants, les candidat.es sont sélectionné.es en fonction des places disponibles (environ 150 par année) et de leur personnalité. Ils passent ensuite un concours d'admission qui s'effectue en 3 parties où ils sont confronté.es à plusieurs épreuves. Dans une première phase, ils passent des tests physiques, un test de français et des tests psychotechniques. Les tests physiques sont des épreuves sportives avec parcours d'obstacles, poussées de charges, jeux d'équilibre qui testent la force, l'endurance et la coordination ou les capacités cognitives. En cas de sélection, ils passent un test de rédaction ainsi qu'un test d'allemand car l'enseignement se fait en français et en allemand. Après cette deuxième phase de sélection, ils sont soumis à « un entretien de motivation, des tests de personnalité, un examen médical, [et] divers entretiens complémentaires (psychologue-psychiatre, commission de sélection dirigée par le chef de corps) »⁴³. Avec de telles conditions, être admis à l'école de police semble donc être un parcours de combattant.e.

De plus, ils doivent également postuler auprès du corps de police où ils souhaitent travailler dans le cadre de leur formation et réussir les épreuves du brevet fédéral. Lorsque la candidature a été acceptée, la formation peut être entreprise. Par ailleurs, les coûts de la formation sont pris en charge par le corps de police qui a inscrit le.la futur.e aspirant.e à l'école de police, et un salaire lui ai versé durant sa formation. Lors de leur formation, les candidat.es ont l'occasion de découvrir plusieurs secteurs de leur corps de police et font ensuite leur choix principal. Ils passent 9 semaines dans chaque secteur de la gendarmerie, l'unité mobile et la police judiciaire.

⁴³ <https://www.policier.ch/concours-dadmission/>

Au début de leur formation, les futur.es policier.es s’engagent à « servir la Police cantonale durant trois ans au moins après son engagement »⁴⁴. A l’obtention du brevet, les candidat.es doivent effectuer une année d’essai, suite à quoi sera prononcée l’annonce officielle de leur grade. Dans le cas où ils décident d’interrompre leur formation, ils doivent rembourser une partie des frais que la formation aura occasionné à l’employeur. Après leur première année de formation théorique ainsi qu’à l’échéance de la totalité de la formation, les policier.es doivent prêter serment devant l’autorité policière.

Pour revenir plus en détail sur la formation de base, lors de la première phase de formation, le.la futur.e aspirant.e effectue « des formations et stages spécifiques à chaque corps d’appartenance pour un total de 9 à 15 semaines »⁴⁵. Les thèmes abordés lors de cette première année de formation sont regroupés en 3 volets : *aptitudes* (560–740 périodes), *capacité à résoudre des problèmes* (150–200 périodes) et *compétences opérationnelles* (350–440 périodes). Il est intéressant de relever que les thèmes auxquels sont consacrées le plus grand nombre de périodes de formation sont ceux qui concernent la sécurité, les activités de terrain et l’action policière, tels que « appréhender des individus, procéder à des arrestations provisoires/ gardes à vue » ; « intervenir en cas de violence domestique, évaluer les faits et calmer la situation » ; « avoir recours à des moyens d’engagement et des techniques à mains nues qui sont sûrs, légaux et proportionnels » (comptant le plus grand nombre de périodes : 150-190 périodes) ; et « communiquer avec des personnes issues de contextes différents et aux origines culturelles diverses, en s’en tenant aux faits et dans une recherche de solutions et de désescalade » (120-140 périodes). Il est intéressant de constater que d’autres thèmes développés dans la formation concernent la gestion personnelle du stress et de la santé mentale et physique (« veiller à son équilibre personnel ainsi qu’à sa santé mentale et physique », 70-90 périodes) ainsi que la compassion et l’empathie apportées aux victimes en cas de décès (« annoncer un décès en compagnie d’un.e collègue expérimenté.e, en montrant respect et empathie à l’égard des proches du défunt ou de la défunte », 10-30 périodes au total avec d’autres thèmes). Bien qu’il existe également des périodes consacrées à l’éthique et aux droits fondamentaux (30-40 périodes), il n’existe pas de branche à part entière sur la psychologie dans le programme de formation, celle-ci étant incluse au sein d’autres branches. Cela montre que la psychologie reste une discipline subalterne dans la police. Ce qui par ailleurs est étonnant pour un métier qui exige des compétences

⁴⁴ <https://www.policier.ch/concours-dadmission/>

⁴⁵ [https://www.edupolice.ch/fr/formation-policiere/PLAN-DE-FORMATION-POLICIERE-C3%88RE-\(PFP\)](https://www.edupolice.ch/fr/formation-policiere/PLAN-DE-FORMATION-POLICIERE-C3%88RE-(PFP))

relationnelles particulières, un bon équilibre mental et une bonne gestion du stress. En mettant en parallèle ces éléments, on constate que la priorité est mise sur les aspects de la contrainte et de la force physique et morale de la profession plutôt que sur les aspects relationnels et communicationnels. On retrouve donc une fois de plus des éléments qui viennent confirmer l'hypothèse que le travail relationnel ou le travail du *care* est une fonction peu valorisée au sein de la profession mais pourtant bel et bien présente car elle fait partie du quotidien des policier.es.

Recrutement, conditions de travail et carrière

Comme nous l'avons évoqué, les agent.es de la police-secours ont des horaires de travail souvent instables et doivent être disponibles 365 jours par année, de jour comme de nuit. Même en-dehors de leurs horaires de travail, ils peuvent être appelé.es en urgence. Régulièrement confronté.es à des situations dangereuses, la gestion du stress est une exigence fondamentale dans la profession. Dans ces conditions, peu de policier.es restent à la police-secours toute leur carrière, surtout lorsqu'ils ont une vie de famille. En effet, la plupart y reste une quinzaine d'années avant de trouver un poste qui leur assure plus de stabilité. De plus, dans cette unité il n'est pas possible de travailler à temps partiel. Par ailleurs, il n'est pas si évident de grader dans la police car il faut avoir un certain nombre d'années d'expérience.

Après leur brevet fédéral, les policier.es peuvent obtenir un diplôme fédéral de policier.e destiné aux spécialistes, formateur.ices des apprenti.es ou du personnel et cadres de la police. Celui-ci ne peut s'obtenir qu'à la suite de 5 ans d'expérience dans la police et 40 jours de formation continue au minimum, qui font partie du programme de formation. Pour réussir, tous les cours doivent avoir été suivis et il faut réaliser un travail de diplôme pour l'examen professionnel sur une durée de 5 mois⁴⁶. La formation s'avère particulièrement longue car « selon l'envergure du cours, il faut compter de 3 à 5 jours de travail »⁴⁷ en plus du travail professionnel. Les coûts de la formation s'élèvent à CHF 250.- par journée de formation. D'autres formations continues existent ainsi que la possibilité de faire un CAS ou un DAS pour accéder à de meilleurs postes.

⁴⁶ <https://www.edupolice.ch/fr/examens/diplome>

⁴⁷ <https://www.edupolice.ch/fr/examens/diplome>

La carrière s'effectue donc par le biais de la formation mais surtout en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle, car c'est l'expérience qui est la plus valorisée dans la profession. Dans ces conditions, obtenir un grade n'est pas facile car cela exige du temps. En moyenne, il faut une vingtaine d'années pour accéder à la position d'officier.e. Les policier.es sont alors encouragé.es à choisir un poste en lien avec le terrain plutôt que de booster leurs carrières. Hormis cette mobilité verticale, une mobilité horizontale existe aussi. Ainsi, au cours de leurs carrières les policier.es peuvent passer d'un service à un autre - dans un même secteur d'activité où ils sont affecté.es - à des domaines très variés, tels que le contrôle routier, la police-secours ou le travail administratif. A terme, ils se spécialisent dans un domaine spécifique. Dans le canton de Vaud, selon la loi sur la police cantonale du 17 novembre 1975, les promotions « sont de la compétence de l'autorité d'engagement et de désignation [et] gérées selon le système spécifique mis en place au sein de la police cantonale, qui tient compte notamment de l'évaluation, de la formation et de la sélection des candidats. Elles s'effectuent sur la base de critères relatifs à l'expérience, à la compétence, aux prestations et aux responsabilités »⁴⁸.

L'inégalité des carrières

On peut par ailleurs se questionner sur l'égalité de cette sélection entre hommes et femmes dans la police sachant que « les processus de recrutement sont discriminatoires envers les femmes. Une fois recrutées, les femmes sont souvent sur-représentées dans les postes subalternes, qu'elles finissent par quitter en raison de la sous-utilisation de leurs compétences, et en raison d'attitudes et politiques discriminatoires, de harcèlement sexuel et des difficultés qu'elles rencontrent à concilier emploi et vie de famille » (Bastick, 2014, p.15). Cette division sexuelle du travail est le résultat de rapports sociaux de sexes qui découle de la séparation historique entre travail domestique et travail professionnel et qui « reposent d'abord et avant tout sur un rapport hiérarchique entre les sexes » (Kergoat, 2012, p.96), autrement dit un rapport de pouvoir où « les femmes ne sont pas ségréguées, comme les autres groupes dominés ; elles sont inscrites dans l'ensemble des systèmes sociaux d'âge, de classe, de race » (Goffman, 2002 cité par Kergoat, 2012, p.96). Cette division sociale reproduit et maintient les inégalités de genre à tous les niveaux de la société

⁴⁸ <https://www.lexfind.ch/tolv/200260/fr>

et prend effet dans la sphère professionnelle où femmes et hommes n'occupent pas les mêmes places et ne gagnent pas les mêmes salaires, même à compétences égales. Le fait que les femmes soient reléguées à des postes subalternes et qu'elles soient désavantagées en cas de grossesse ne leur permet pas d'avoir accès à des promotions de carrière, ce qui a un impact sur la reconnaissance de leurs compétences. En effet, selon le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, en Suisse « le salaire des femmes mariées est en moyenne de 24 % inférieur à celui des hommes mariés. Souvent, après avoir donné naissance à un enfant, elles cessent ou réduisent leur activité. Des analyses montrent clairement que les femmes sont pénalisées sur le plan salarial dès qu'elles deviennent mères. En revanche, une paternité se traduit pour la majorité des hommes par une augmentation de salaire »⁴⁹.

Les femmes qui ont un salaire élevé et qui occupent des postes à responsabilités subissent également une inégalité de traitement et une discrimination salariale. C'est ce que l'on appelle le « plafond de verre », déjà évoqué, qui explique l'écart exponentiel de ces inégalités au sommet de la hiérarchie professionnelle où les femmes ne peuvent plus grader les échelons. Celles-ci sont confrontées à des obstacles invisibles qui expliquent qu'une fois dans la vie professionnelle, « ces dernières bénéficient moins rapidement que les hommes de promotions et de hausses de salaire, ainsi que de formations continues offrant de nouvelles perspectives professionnelles et d'augmentation de salaire »⁵⁰. Selon les chiffres du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes en Suisse, « par rapport à celle d'un homme, la fiche de salaire d'une femme est inférieure en moyenne de 1512 francs, soit de 19.0 %, par mois. 54.6 % de cette différence s'expliquent par des facteurs objectifs tels que la position professionnelle, l'ancienneté ou le niveau de formation. Toutefois, 45.4 % de l'écart de salaire ne s'expliquent pas par des facteurs objectifs et recouvrent une potentielle discrimination salariale sur la base du sexe »⁵¹. Par conséquent, il m'apparaît nécessaire de me pencher sur l'existence de cette inégalité de salaire entre hommes et femmes dans la police. Comme nous l'avons constaté, les études montrent que les femmes qui occupent des postes à responsabilités, hautement rémunérés, restent minoritaires dans la police et ce phénomène s'observe dans tous les cantons. Par conséquent, cet indice nous permet de faire l'hypothèse que les femmes qui travaillent dans la police en Suisse subissent une discrimination basée sur leur sexe. Un autre indice repose sur les différences salariales.

⁴⁹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

⁵⁰ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

⁵¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

L'inégalité des salaires

Après consultation des statistiques de l'OFS (Office fédéral de la statistique) par groupe de professions - la police étant classée dans la nomenclature NOGA 84 qui regroupe « Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire » - on observe une large différence de salaires entre hommes et femmes qui travaillent à plein temps. Au total, toute position hiérarchique confondue, en 2020, à raison de 40 heures par semaine, les femmes gagnaient CHF 7'838 contre CHF 9'077 pour les hommes, ce qui fait une différence de CHF 1'239. Cette différence est légèrement inférieure comparée aux statistiques portant sur l'année 2018 qui fait ressortir un écart de CHF 1'307⁵². Par ailleurs, si l'on compare les salaires des hommes et des femmes en fonction de la position hiérarchique, on remarque que plus les postes sont prestigieux, plus l'écart de salaire est grand. En effet, pour les postes de cadres supérieurs l'écart est de CHF 1'605, pour les cadres moyens il est de CHF 1'260, pour les cadres inférieurs CHF 873 et enfin pour les postes sans fonction de cadre il s'élève à CHF 762. Ces données confirment non seulement les tendances fédérales sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes en Suisse⁵³, mais également la théorie du plafond de verre déjà discutée. Sur la base de ce constat, on peut se demander ce qui justifie l'existence de ces écarts que l'on retrouve aussi bien dans les postes à responsabilités que dans les emplois les moins prestigieux lorsque hommes et femmes travaillent à temps plein et à compétences égales. Une part de ces inégalités restent donc injustifiées comme nous le montrent les graphiques sur le site de l'OFS que nous avons évoqués : au total 45,4% des écarts salariaux en Suisse, tous secteurs confondus, n'ont pas d'explications rationnelles. En Suisse, le salaire annuel moyen d'un.e agent.e de police à plein temps « est de CHF 91 000, 13ème mois et bonus inclus (calculé sur la base de 565 données de salaires) »⁵⁴, ce qui revient à environ CHF 7'000 par mois. Ce salaire est amené à augmenter en fonction de l'ancienneté dans la profession, de l'expérience, des qualifications et des responsabilités des policier.es. En plus de leur bonus annuel, les policier.es ont droit à certains avantages comme par exemple une heure de sport hebdomadaire offerte sur le temps de service, l'accès aux mesures de prévention de la santé (vaccination, contrôle médical, prise en charge immédiate en cas d'exposition à des liquides biologiques, couverture privée en cas d'accident, etc.), ainsi que

⁵²<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.21224917.html>

⁵³<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

⁵⁴ <https://www.jobs.ch/fr/salaire/?canton=ch&term=agent%20de%20police>

la prise en charge du paiement de leur assurance-maladie de base, de leur téléphone de fonction et abonnement de téléphone. Au niveau des cantons, ces chiffres peuvent cependant varier. Pour le groupe des enquêté.es interrogé.es, le salaire d'un.e aspirant.e est d'environ CHF 4200 par mois, CHF 5200 pour un gendarme, et entre CHF 6000 et 8000 si on est inspecteur.e ou gradé.e sergent.e. A ces montants s'ajoutent le treizième salaire et diverses indemnités (horaires de nuit ou supplémentaires, etc.).

Le recrutement

Concernant le recrutement, nous pouvons constater que de manière générale, en Suisse, comme discuté auparavant, il y a peu de policières. Même si leur effectif augmente, elles restent minoritaires bien qu'elles bénéficieraient des mêmes conditions de recrutement que les hommes. Elles sont aussi plus nombreuses à faire du temps partiel et à occuper des emplois administratifs lorsqu'elles ont une vie de famille, comme nous le verrons dans la partie consacrée à mes entretiens. Après avoir consulté plusieurs annonces de recrutement parues sur internet (jobup.ch, sites web officiels de la police), il apparaît que certaines mentionnent le sexe des futur.es candidat.es allant même jusqu'à garantir une égalité de traitement entre hommes et femmes comme c'est le cas à la Police de Genève⁵⁵. Dès lors, l'on peut se demander sur quels critères s'effectuent la discrimination entre les sexes lors du processus de sélection. Dans ces annonces, le plus souvent publiées sur les réseaux sociaux des polices communales, lorsque le genre est mentionné (en général le masculin est féminisé) les compétences mises en avant sont l'aisance relationnelle, l'aptitude à travailler en équipe et de manière autonome, le sens des responsabilités, la résistance au stress et la flexibilité ainsi que de bonnes compétences rédactionnelles. Il faut également avoir un casier judiciaire vierge et aucune poursuite⁵⁶. La nationalité est aussi un critère important car il faut être suisse pour obtenir le brevet fédéral et travailler dans la police, sauf exception dans certains cantons. En effet, « les procédures de sélection et de candidature ainsi que les conditions supplémentaires quant à la taille, l'âge et la nationalité sont réglementées au niveau cantonal

⁵⁵ https://www.google.com/search?q=campagne+pub+recrutement+police+suisse&client=firefox-b-d&ei=IrMYtL0H9CP9u8PtZCi2A4&uact=5&oq=campagne+pub+recrutement+police+suisse&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgAEEcQsAM6CggAEEcQsAMQyQM6CAgAEJIDELADOGUIIRCgAToICCEQHhAWEB06BAghEBU6BwghEAoQoAFKBAhBGABKBAhGGABQ7AVYrA1gpQ5oAXABeACAAYsCiAH1CJIBBTluMy4ymAEAoAEBYAEJwAEB&scient=gws-wiz&ibp=htl:jobs&sa=X&ved=2ahUKewi1oOiFgvj3AhV2h_0HHViVBUgQudcGKAJ6BAgNEAg#hrtvrt=jobs&htidocid=pTTFBodigUUAAAAAAAAAAAA%3D%3D&fpstate=tdetail

⁵⁶ <http://www.policenv.ch/index.php/emplois/offres>

et sont, par conséquent, de la responsabilité de chaque corps de police »⁵⁷. D'autres critères tels que l'âge limite (entre minimum 20 ans et maximum 35 ans) et la taille sont exigés et varient selon les cantons.

L'image sociale de la police

Pour attirer des futur.es aspirant.es, la police utilise de plus en plus les réseaux sociaux sur lesquels la majorité des jeunes sont actifs, et organise des séances d'information. A la police de Lausanne, ces dernières années les campagnes de recrutement sont décalées et humoristiques et cherchent à donner une image sympathique et moderne de la police afin de « montrer que la police n'est plus comme il y a trente ans. Elle se diversifie »⁵⁸. En effet, dans une campagne d'affiches de 2020, on y voit un homme musclé et viril faire du tricot avec la phrase en-dessous « tisser des liens », et une femme en hippie censée « œuvrer pour la paix ». On peut penser que cette campagne inverse les stéréotypes mais en réalité elle les renforce puisqu'elle donne comme message que les femmes font du travail de *care* tandis que les hommes socialisent et se font des contacts. Ce qui ne diffère pas des stéréotypes et fonctionnements sociaux de genre déjà présents dans la vie de tous les jours où les hommes sont dans l'action et les femmes dans des activités considérées comme « passives ».

Une autre campagne vidéo parue en 2017 à la police de Lausanne montre une tout autre ambiance centrée avant tout sur l'empathie et les émotions. En effet, le clip présente une situation dramatique qui met en jeu un bébé et des enfants maltraités. Des vrais employés hommes et femmes témoignent de cette histoire authentique avec beaucoup d'émotions. Presque digne d'un film américain, le résultat est très réussi puisque la situation est particulièrement émouvante. La police lausannoise explique qu'elle a voulu briser les stéréotypes de courses-poursuites et d'arrestations musclées : « *On a voulu sortir du cliché du policier. Il y a du vécu, de l'émotion, de l'humanité et de l'empathie* » explique Anne Plessz, chargée de communication et de prévention à la police municipale, mais aussi productrice du clip⁵⁹.

⁵⁷ [https://www.edupolice.ch/fr/formation-policier/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-\(PFP\)](https://www.edupolice.ch/fr/formation-policier/PLAN-DE-FORMATION-POLICI%C3%88RE-(PFP))

⁵⁸ <https://www.letemps.ch/economie/loffre-demploi-rire-cest-serieux>

⁵⁹ <https://www.24heures.ch/vaud-regions/lausanne-region/police-lausanne-frappe-nouveau-coup-youtube/story/15624468>

A l'inverse, une autre vidéo présentant le travail de la police-secours à Genève montrent des policiers hommes en majorité qui sont dans l'action. La vidéo s'assimile à un film d'action où il n'y a pas beaucoup de paroles, sur fond de musique *hardstyle*. L'on y voit beaucoup de situations de violence face auxquelles les policiers agissent avec la force et les mesures de contraintes (armes, chiens, etc.). Rien à voir donc avec l'image bienveillante et empathique que la police de Lausanne a mis en avant dans la vidéo précédente.

Ces images que la police donne d'elle-même diffèrent donc en fonction du contexte géographique et montrent deux aspects du métier que sont d'un côté le travail relationnel et de l'autre le travail de la répression.

La psychologie au service de la police

Afin de soutenir les policier.es dans la gestion du travail relationnel et émotionnel, des psychologues sont formé.es au sein de la police pour intervenir sur le terrain en urgence ou simplement offrir des consultations aux policier.es de plusieurs corps de police. Ils prennent également en charge les policier.es qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur travail (burn-out, chocs post-traumatiques, etc.). C'est le cas par exemple en Valais où la première psychologue a été embauchée l'année dernière seulement, tandis qu'à la Police cantonale vaudoise la psychologue Jennifer Wheeler travaille depuis 2014. Celle-ci agit dans des situations d'urgence de manière immédiate si un.e policier.e est victime d'un traumatisme dans le cadre de son travail (agression ou accident sur sa personne par exemple). Elle permet aussi de prévenir un éventuel choc émotionnel. Elle n'hésite pas à confronter les policier.es à l'événement traumatique en leur faisant raconter par les mots ce qu'ils ont ressenti et vécu. Elle les informe également des symptômes qui peuvent survenir suite à cet événement : « *On informe ensuite sur les réactions éventuelles au stress intense comme une humeur irritable, les troubles du sommeil ou de la concentration. On prévient ainsi une blessure émotionnelle durable. Le but avant tout est de prévenir tout PTSD [trouble de stress post-traumatique]* »⁶⁰.

Si besoin, le.la psychologue intervient également plusieurs jours après l'événement traumatique, sachant qu'il n'est pas toujours facile pour les policier.es d'exprimer leurs

⁶⁰ <https://www.letemps.ch/suisse/chevet-lame-policiers>

émotions sur le lieu de l'événement et qu'ils peuvent être victimes d'une dissociation au niveau émotionnel.

Je reviendrai plus en détails sur ce sujet dans la partie de ce travail consacrée aux entretiens où nous discuterons des répercussions des situations vécues dans la profession sur la santé mentale des enquêté.es.

L'effet du genre sur le travail de la police

Si le genre a des conséquences sur le fonctionnement et l'organisation des corps de police, comme nous l'avons abordé avec l'entrée des femmes dans la profession, « du point de vue des services de police, le genre joue un rôle essentiel dans la détermination des types de crimes que les femmes, les filles, les hommes et les garçons ont tendance à commettre, et dont ils sont victimes » (Bastick, 2014, p.13). En effet, les violences physiques et sexuelles commises sur les femmes sont beaucoup plus nombreuses que celles commises sur les hommes. Malheureusement peu de femmes victimes de ces violences portent plaintes puisque le système juridique en place les décourage et que les policier.es de l'unité mobile n'ont pas la capacité d'agir au-delà des interventions.

Néanmoins, la présence des femmes dans la police reste nécessaire car « les femmes peuvent souvent apporter des compétences et atouts différents, et qui permettraient d'accroître l'efficacité du travail de la police » (Bastick, 2014, p.15).

Après avoir interrogé mes enquêté.es, j'ai constaté qu'une division du travail émotionnel entre hommes et femmes dans la police existe bel et bien et que cette division a des conséquences sur le rapport à la déviance.

Partie 3. Enquête de terrain

Méthodologie

Méthodes qualitatives

Mon travail consiste en une analyse qualitative par entretiens qui se base à la fois sur du matériel théorique et sur une enquête empirique qui s'intéresse aux pratiques des acteurs sociaux dans un environnement donné par rapport à une analyse théorique d'un fait social, et dont la fonction première est de « prendre acte des phénomènes psychologiques et sociaux et non d'en faire des mesures objectives. (...) [Et d'être] au service de la quête de sens des actions et des expériences humaines » (Paillé & Mucchielli, 2016, p.87).

Pour la partie empirique que constituent mes entretiens, je me suis inspirée de la méthode de l'entretien compréhensif (Kaufmann, 2011) qui valorise avant tout l'interaction dans le contact avec les enquêtés et qui implique de la part de l'enquêteur.ice « une position d'artisan intellectuel » (Kaufmann, 2011, p.15) qui refuse de se conformer aux carcans des méthodes classiques et qui fait de l'entretien une exploration et une richesse qui est l'élément central du travail de recherche. Il ne s'agit donc pas d'utiliser la grille d'entretiens de manière scolaire et uniforme à tous les entretiens mais plutôt de laisser parler les personnes le plus librement que possible tout en leur montrant de l'intérêt et en ayant en tête les lignes directrices de son travail. Contrairement aux méthodes classiques qui se veulent impersonnelles, « l'entretien compréhensif s'inscrit dans une dynamique exactement inverse : l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté. Lors de l'analyse du contenu, l'interprétation du matériau n'est pas évitée mais constitue au contraire l'élément décisif » (Kaufmann, 2011, p.19).

Les questions doivent être utilisées comme un guide et le but est qu'elles entraînent une discussion dynamique non seulement une réponse à une question. En fait, les questions doivent rester ouvertes, l'entretien doit faire place à la parole de l'enquêté.e et se dérouler de manière fluide : « le ton à trouver est beaucoup plus proche de celui de la conversation entre deux individus égaux que du questionnement administré de haut » (Kaufmann, 2011, p.47). Mais il faut faire attention à ne pas se perdre dans la conversation

et de garder en tête que c'est l'enquêteur.ice qui est maître du jeu et que « l'entretien est un travail, réclament un effort de tous les instants » (Kaufmann, 2011, p.47).

Dans la continuité de la Grounded Theory (Anselm Strauss 1992) autrement dit « la théorie venant d'en bas, fondée sur les faits » (Kaufmann, 2011, p.23), l'entretien compréhensif « inverse les phase de la construction de l'objet : le terrain n'est plus une instance de vérification d'une problématique préétablie mais le point de départ de cette problématisation » (Kaufmann, 2011, p.22). Ainsi, il s'agit de « se laisser imprégner par le terrain pour découvrir les premières hypothèses » (Kaufmann, 2011, p.23). Dans ce sens, la sociologie compréhensive ne vise pas à séparer la compréhension de l'explication mais plutôt à les réunir.

Par ailleurs, cette méthode s'inscrit dans une perspective interactionnelle où les êtres humains ne sont pas « de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social, donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le biais du système de valeurs des individus » (Kaufmann, 2011, p.24). Dans ce sens, « la compréhension de la personne n'est qu'un instrument, le but du sociologue est l'explication compréhensive du social » (Kaufmann, 2011, p.24).

Par conséquent, l'entretien doit être une réelle interaction où l'enquêté.e se sent écouté.e et pris.e en considération. Pour ce faire, il est important de construire un lien de proximité et de complicité avec les enquêté.es le temps des entretiens. L'enquêteur.ice doit faire preuve d'empathie et entrer dans le monde de l'enquêté.e. Il est conseillé même de « ne pas se limiter à poser des questions, mais aussi de rire voire de s'esclaffer, de complimenter, de livrer brièvement sa propre opinion, d'expliquer un aspect des hypothèses (...), parfois même de le critiquer ou de manifester son désaccord » (Kaufmann, 2011, p.52). L'enquêté.e doit se sentir proche de l'enquêteur.ice, avoir ce lien de complicité d'une personne à qui il.elle peut tout dire parce qu'il.elle ne le reverra plus jamais. Il est donc important que l'enquêteur.ice se montre humain.e et non simplement comme la personne qui pose des questions.

Cette méthode m'a permis d'avoir accès à des informations importantes pour mon travail, qui ne se seraient pas présentées dans les entretiens si j'avais suivi mon questionnaire à la lettre. Grâce à cette approche, le contenu de mes entretiens est riche et varié, ce qui par ailleurs m'a demandé un travail de synthèse important et le sacrifice de certains thèmes que je n'ai pas pu aborder dans ce travail. En effet, il a parfois été complexe de trouver le juste

équilibre entre la sélection du contenu et la prise en compte de la singularité et des ambiguïtés des entretiens qui ont aussi leur place dans l'enquête.

Considérant que tout récit de soi repose sur une part de fiction, je me suis aussi intéressée au concept de « l'illusion biographique » dont parle Pierre Bourdieu (1986) et qui fait référence à « l'illusion (au sens de *in ludere*, 'être dans le jeu') présente parfois chez certains 'biographiés', persuadés d'accomplir un parcours de vie inscrit en eux et parfois exprimé par une référence à des gènes, une âme ou encore une vocation » (Dubar & Nicourd, 2017, p.34), alors qu'en réalité les choix des acteurs sociaux sont le résultat des opportunités et des contraintes qui leur est imposées par leur environnement social qui s'inscrit lui-même dans un contexte déterminé ayant son propre système de normes et de valeurs. Dans ce sens, l'histoire de vie « conduit à construire la notion de trajectoire comme série des positions successivement occupées par un même individu (ou un même groupe) dans un espace lui-même en devenir et soumis à d'incessantes transformations » (Bourdieu, 1986, p.71). Ce qui par ailleurs rend attentif à l'influence que peuvent avoir les normes sociales d'un environnement donné sur les trajectoires individuelles mais aussi les pratiques sociales.

Entrée sur le terrain

Pour entrer en contact avec les enquêté.es, j'ai mobilisé mon réseau social ce qui m'a permis d'avoir rapidement accès aux acteur.ices du terrain sans devoir toujours demander une autorisation officielle. Néanmoins, j'ai tout de même dû le faire pour certain.es enquêté.es mais je n'ai pas rencontré d'obstacles à ce sujet car ma demande a été immédiatement acceptée. Cela a également facilité le contact avec les enquêté.es qui se sont montré.es particulièrement à l'aise et disponibles pour répondre à toutes mes questions. Néanmoins, mon premier entretien ne s'est pas bien déroulé car l'enquêté, le beau-père d'un ami, n'a pas voulu répondre à la plupart de mes questions et ne m'a pas laissée l'enregistrer. Par conséquent, cet entretien n'a pas pu être retranscrit et ne figure pas dans mon enquête faute de matériau exploitable.

Déroulement des entretiens

Mes entretiens ont été réalisés sur une période de deux semaines durant le mois de juin 2022. Ils ont tous été enregistrés et retranscrits avec le consentement des enquêté.es. La plupart ont été faits en face à face dans des cafés, sauf pour deux entretiens réalisés en visio-conférence. Je me suis adaptée aux disponibilités des enquêté.es et la plupart du temps je me suis déplacée sur leurs lieux de résidence. Les entretiens ont duré de 1h à 2h en fonction des personnes interrogées, certaines étant particulièrement à l'aise et contentes de parler de leur métier. Cela peut paraître long mais ça m'a permis d'avoir accès à des informations très riches et importantes pour mon travail et mes réflexions personnelles. J'ai pu aussi expérimenter le statut d'enquêtrice et faire des rectifications au fur et à mesure de mes entretiens qui ont été plus concis.

La proximité avec mes enquêté.es m'a permis d'avoir un contact de qualité et de complicité. En effet, je me suis sentie relativement à l'aise avec eux et réciproquement. Néanmoins, je me suis sentie plus à l'aise avec les femmes qu'avec les hommes lorsqu'il s'agissait de discuter des enjeux du métier qui concernent des femmes. De la part de certains hommes interrogés, j'ai eu l'impression qu'ils faisaient beaucoup d'efforts pour me montrer qu'ils accordaient de l'importance aux discriminations faites aux femmes. Je pense que dans ce cas mon identité de genre en est la cause et que si j'étais un homme, leurs discours auraient sans doute été différents, ils n'auraient pas tant insisté sur ce sujet.

J'ai été touchée à plusieurs reprises par le vécu et les expériences racontées, certaines ont été particulièrement émouvantes et d'autres choquantes. En tous les cas, par mon écoute active j'ai pu me mettre un peu à la place des enquêté.es et m'imaginer les situations qu'ils vivent au quotidien, ce qu'ils pouvaient ressentir, ce que moi j'aurais ressenti. Je me suis souvent demandé comment j'aurais fait à leur place pour supporter certaines situations sans être émotionnellement affectée. La plupart m'ont avoué ressentir souvent de la frustration lorsqu'une intervention échoue ou qu'ils ne peuvent pas poursuivre une affaire car ça n'est plus de leur ressort. C'est un sentiment que je comprends et que j'aurais moi-même éprouvé car, tout comme eux, j'ai un côté sauveuse, je n'aime pas l'injustice et la cruauté.

A la fin de chacun de mes entretiens, j'ai profité du voyage en train pour noter mes ressentis et mes réflexions, ce qui m'a servi par la suite à me remettre dans le contexte de mes entretiens et à avoir un recul critique.

Retranscription des entretiens

J'ai réalisé la retranscription de mes entretiens sur plusieurs semaines consécutives afin de ne pas perdre de temps pour le reste de mon travail. Bien que ce fût un travail fastidieux et pas toujours agréable, cela m'a tout de même permis de me remettre dans le contexte de mes entretiens et même d'avoir des réflexions pendant la retranscription, que j'ai notées sur un document à part.

Dans l'ensemble, je n'ai pas eu de soucis d'incompréhension, à part quelques mots, ce qui n'a pas été un problème pour la compréhension générale.

Par respect pour mes enquêté.es et selon consensus mutuel, mais aussi dans le souci des formalités scientifiques en vigueur, j'ai anonymisé leurs noms et leurs lieux de travail.

Réflexion épistémologique

Dans une perspective féministe, je me suis inspirée d'Isabelle Clair (2016) qui m'a permis d'avoir une réflexivité sur ma propre position au sein de l'enquête, sur les savoirs mobilisés ainsi que sur les enjeux liés au genre que soulève la problématique de l'enquête. Faire du terrain en féministe c'est sortir de la position androcentrée basée sur la supposée existence d'une neutralité dans la recherche et considérer « l'impossibilité pour tout savoir d'être produit en dehors d'une certaine position sociale » (Clair, 2016, p.71), ce qui par ailleurs s'inscrit dans un devoir d'objectivité et d'honnêteté intellectuelle. En effet, « dénonçant depuis longtemps l'androcentrisme des cadres d'analyse sociologique et anthropologique 'classiques', la recherche féministe est particulièrement encline à révéler les ordres hiérarchiques qui traversent de façon inévitable la relation d'enquête, ordres dont l'ignorance ou le déni ont longtemps édifié une barrière infranchissable entre sujets et objets de connaissance » (Clair, 2016, p.70).

Faire du terrain en féministe c'est aussi se questionner sur sa propre position dans le contexte de l'enquête. Dans ce sens, il est impératif de mobiliser des recherches qui s'inscrivent dans une perspective féministe et de les mettre en lien avec les problèmes soulevés par l'enquête. Bien que ces recherches soient parfois en désaccord les unes avec les autres « ce qui est spécifique aux féministes, c'est d'organiser leur théorie autour du genre, conçu comme un rapport social ou de pouvoir (seul, privilégié ou en articulation avec d'autres) quand leurs

confrères non féministes (particulièrement marxistes ou bourdieusiens) ne retiennent souvent que la classe sociale » (Clair, 2016, p.70).

Dans le contexte de mon enquête il m'a alors paru important d'aborder la problématique du travail émotionnel sous l'angle du genre et de remettre en question la dynamique patriarcale qui sous-tend les rapports au travail et l'organisation politique et sociale de l'institution de la police. Il s'agit également de discuter de ce que le genre fait aux émotions et de ce que les émotions font au genre.

Enquête

Le choix d'une vocation : effets des motivations « personnelles » et des normes institutionnelles sur le choix du métier

La dimension vocationnelle de la profession de policier.e s'inscrit à la fois dans les exigences de l'institution envers les policier.es et dans le discours des enquêté.es concernant leurs motivations et leurs choix du métier.

Les motivations du choix de la profession

L'idée du don de soi, de « l'investissement sans compter » (psy), de la « loyauté envers la hiérarchie » (psy) et le sentiment d'être investi.e d'une mission font partie des valeurs et des compétences que l'institution exige des policier.es. Dans la pratique professionnelle, cela signifie pour les policier.es d'accepter de faire des horaires irréguliers de nuits comme de jour voire parfois même des horaires supplémentaires en accumulant les heures de travail sans véritable pause : « Je discute avec un gars qui me raconte qu'il démarre une affaire et ils font 18h non-stop ! (...) Pis dans les 18h il a juste le temps d'aller manger un sandwich » (psy). Les policier.es doivent aussi être disponible 24 heures sur 24 en cas d'urgence, être sain.es de corps et d'esprit en adoptant une bonne hygiène de vie, une maîtrise de soi et des émotions des autres qui passe parfois par la gestion de situations souvent dramatiques voire psychologiquement traumatiques au quotidien.

Cela est particulièrement vrai dans le cas des policier.es qui travaillent directement sur le terrain lors des interventions d'urgence comme par exemple à l'unité mobile que l'on appelle aussi la « police-secours ». C'est le cas de toutes les personnes enquêtées qui ont au moins eu une expérience du terrain dans leur carrière, notamment durant leur formation où elle est un passage obligé.

Les exigences de l'institution sont aussi présentes dans le processus de sélection pour entrer à l'école de police où les futur.es adjudant.es doivent passer plusieurs tests d'entrée sur les compétences intellectuelles, physiques et psychiques avec des épreuves rédactionnelles et psychotechniques. A condition de réussir ces épreuves, une sélection restreinte est faite des meilleurs candidat.es : « ils prenaient en fait les meilleurs, parce qu'on était quand même plus de 200 à postuler ! Puis on a été que 25 à être pris ! » (E.4). S'ensuivent un entretien avec les ressources humaines et un examen de culture générale. Puis enfin « l'entretien avec l'état-major de la police, donc avec les grands lieutenants colonels donc les grands grands, le chef de la gendarmerie, chef de la police judiciaire, le chef de la planification, le chef des affaires juridiques, (...) et puis l'adjoint du commandant » (E.4) et pour finir l'entretien psychologique. De plus la nationalité suisse, un casier judiciaire vierge et l'obligation d'avoir fait le service militaire (pour les hommes) font aussi partie des critères exigés pour entrer à l'École de police de Savatan.

Avec de telles exigences, on peut penser qu'on ne rentre pas dans la police par hasard et qu'on ne choisit pas cette profession par dépit. Tout porte à croire qu'il faut être passionné.es pour s'engager dans la police. Par conséquent, il est utile de connaître quelles sont les motivations des enquêté.es qui justifient un tel engagement.

Étonnement, trois enquêté.es sur six affirment n'avoir pas choisi cette profession par vocation mais pour des raisons pragmatiques ou « personnelles ». E.1 a toujours été attiré par les ambulances et la police de la circulation depuis qu'il a 10 ans ; pour E.5 « c'était un petit peu quelque chose de naturel » tandis que la psychologue a toujours hésité entre la police et la psychologie mais a renoncé car elle n'aimait pas les armes. Néanmoins ces personnes ont toutes choisi de réaliser un rêve d'enfant. A l'inverse, mes autres enquêté.es sont au bénéfice d'une formation initiale qui n'a pas de lien direct avec le travail de la police et justifient leur changement d'orientation

professionnelle par la sécurité de l'emploi « parce qu'on ne sait jamais de quoi demain est fait » (E.3), ou par des motivations « personnelles ».

Néanmoins, tous mes enquêté.es, mêmes ceux qui n'ont pas choisi ce métier par vocation, s'identifient avec certaines valeurs qui sont au fondement de l'institution de la police, telles que l'ordre, la justice et le devoir de servir la population : « je supporte pas l'injustice alors je me suis dit bah ça c'est un truc déjà que j'aime bien. Et puis j'aime bien quand c'est un petit peu réglé correctement les choses et puis défendre surtout le citoyen » (E.2). Le rôle des policier.es est donc « d'être là, à l'écoute, protéger et servir » (E.5), d'avoir « cette loyauté à l'institution, à la population, à ce métier qu'ils ont choisi » (psy) afin de faire « un travail de qualité » (psy) et d'accomplir sa mission. Ainsi, « le fait de pouvoir aider les gens » (E.5) et de « leur rendre service » (E.4) font partie de cette « mission » de même que le « maintien de la sécurité et de l'ordre public » (Pichonnaz, 2017, p.24-25). S'engager dans la police c'est donc accomplir une mission qui consiste à aider et contraindre, qui impliquent deux types de travail différents : le travail social et la répression.

Des valeurs militaires et patriotiques au cœur de la profession

Comme démontré, les motivations des enquêté.es ne sont pas anodines et leur mission n'est pas neutre car elle consiste certes à être au service de la population mais également au service de l'État en faisant respecter les normes juridiques et sociales en vigueur. Cette proximité entre la police et les pouvoirs politiques s'observe à différents niveaux et contribue à renforcer l'aspect vocationnel du métier chez les policier.es. En effet, dans une logique d'interaction entre l'agent et la structure, (Giddens, 1984) on peut penser que les normes de la structure institutionnelle de la police, et donc indirectement des pouvoirs politiques, agissent sur les pratiques professionnelles des policier.es et qu'inversement ceux-ci agissent envers ces normes en fonction de leurs propres valeurs. Dans cette perspective, il faut rappeler que la police est, avec l'armée, la seule organisation à détenir le monopole de la violence légitime et que ces deux institutions sont investies de devoirs moraux envers l'État et les citoyens qui sont la protection et la défense de la population et du territoire national par la loi et par la force. Pour s'engager dans la police il faut donc être à l'aise avec le maniement des armes. C'est d'ailleurs une formalité dans le métier :

« vous n’avez jamais tiré avec une arme, vous avez jamais usé d’une arme, pourquoi vous voulez faire ce travail si vous savez pas tirer ? » (E.4). Le renoncement de la psychologue à s’être engagée dans la police s’explique d’ailleurs par son refus de manier une arme : « j’avais hésité à rentrer dans la police puis le tir c’était pas trop mon truc ». L’apprentissage du maniement des moyens de coercition ainsi que des cours réguliers de tir et de self-défense durant la carrière des policier.es font partie intégrante de la formation militaire de la police. Il ne suffit donc pas de vouloir aider les gens, comme la plupart des enquêté.es le disent, il faut aussi aimer faire de la répression et vouloir manier des armes (létales et non létales) et user de sa force physique. Cela implique des questions éthiques et morales.

La loyauté, l’engagement, la fidélité et le devoir de discrétion forment les valeurs morales de la police et de l’armée. La plupart de ces valeurs et devoirs font partie des traditions fortement ancrées dans l’histoire de la Suisse et se retrouvent d’ailleurs dans le Pacte fédéral qui a lui donné naissance où les cantons s’engagent par serment « à se prêter mutuellement un soutien sans borne contre tous ceux qui, dans leurs vallées et au dehors, les attaqueraient ou leur causeraient du tort »⁶¹.

Ces informations sont importantes à mentionner car les policier.es de tous les cantons doivent porter serment (assermentation) devant les Constitutions fédérale et cantonale. Cela signifie que les policier.es, tout comme les soldat.es, sont investi.es de la mission d’agir au nom et dans les intérêts de l’État fédéral et des cantons et ne peuvent trahir leur patrie envers laquelle ils ont fait la promesse de fidélité et d’engagement. Cela signifie aussi que leur responsabilité dépasse le cadre même de leur fonction pour s’appliquer au contexte plus large de la politique de l’État.

Des relations étroites relient donc la police à l’armée car la police partagent certaines normes et valeurs que l’on retrouve dans l’armée, telles que « la discipline, la déférence à l’égard des supérieurs hiérarchiques, ainsi que l’esprit de corps (...) » (Pichonnaz, 2017, p.218), présentent tant au niveau structurel de la hiérarchie qu’au niveau individuel et collectif chez les policier.es. Ce n’est sans doute pas un hasard si le site où est implantée l’Académie de police de Savatan « appartient lui-même à

⁶¹ Pacte de 1291 : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/conseil-federal/histoire-du-conseil-federal/pacte-federal-1er-aout-1291.html>

l'armée avec qui elle le partage, et [où] l'encasernement y est possible» (Pichonnaz, 2017, p.218).

Au niveau structurel, ces normes s'observent dans le système hiérarchique de la police qui est structuré de la même manière qu'à l'armée, avec une division bureaucratique⁶² du travail qui induit un fort clivage entre les pouvoirs et des compétences réparties en grades dont les dénominations sont similaires à celles de l'armée (sergent, major, caporal, etc.). En effet, la police et l'armée partagent de nombreux points communs comme « l'usage d'insignes et de décorations, la hiérarchie en chaîne de commandement associée à une gouvernance souvent autoritaire, l'intitulé des grades, une tendance procédurière, des règles disciplinaires fortes, la promotion du respect docile de la hiérarchie et de l'esprit de corps » (Pichonnaz, 2017, p.93).

Ces normes et ces valeurs « militaires » présentes au sein de la hiérarchie et de l'organisation de la police s'intègrent chez les policier.es par des rituels tels que le salut militaire - utilisé en début de chaque cours à l'école de police lors du garde-à-vous où les élèves doivent se tenir debout en silence faisant le salut pour accueillir les professeurs en mentionnant leur grade – et l'assermentation durant la formation mais aussi à chaque passage de grades. Ces rites conditionnent donc les élèves à intégrer et à respecter les grades et les niveaux hiérarchiques de chacun.e, et contribuent à inculquer la discipline, synonyme de confiance et de rigueur, comme élément central dans la carrière policière dès l'entrée à l'Académie de police : « certains 'rites de présentation' à caractère cérémoniel, directement importés du monde militaire, ont pour caractéristique de mettre en scène une 'discipline explicite', en s'appuyant principalement sur le corps » (Pichonnaz, 2017, p.94). Une importance particulière est donc donnée à la physicalité à travers le sport et les injonctions à prendre soin de son corps mais également le port de l'uniforme complet de la tête au pied qui marque le grade de chacun.e. Par conséquent, les normes de la culture policière « sont inculquées au moyen d'un dressage des corps reposant sur l'effort physique et l'uniformisation ritualisées des postures »

⁶² Au sens de Max Weber l'administration bureaucratique est « la forme la plus rationnelle de l'exercice du pouvoir et en ce sens elle est dominée essentiellement par un système de répartition des compétences administratives sur la base de la loi et du règlement ; dans un but d'efficacité maximum, elle divise ses activités régulières en tâches spéciales, créant pour leur mise en œuvre des moyens de contraintes constatés par des règles juridiques, et nomme à des postes déterminés des fonctionnaires spécialistes dotés d'un traitement fixe » (Charbonneau, 1970, p.122)

(Pichonnaz, 2017, p.218). Autant de normes qui entrent en contradiction avec la capacité réflexive et l'autonomie que tente de promouvoir l'existence d'une approche hétérodoxe dans la police (Pichonnaz, 2017). Ce « dressage des corps » dans la police rappelle donc celui de l'armée « qui poursuit non seulement le but d'imposer l'obéissance mais également la cohésion de groupe » (Pichonnaz, 2017, p.97) permettant l'identification avec un « esprit de corps ».

L'esprit de corps

L'esprit de corps dans la police rappelle également l'armée où le travail en équipe, la solidarité et la confiance mutuelle sont des notions essentielles pour travailler efficacement. L'importance accordée à l'esprit de corps permet de créer une identité commune grâce à un fort sentiment d'appartenance à une communauté partageant les mêmes valeurs. En effet, le métier de policier.e « c'est adhérer à un 'esprit de corps' qui se traduit par le sentiment d'appartenance à une même entité, le partage de valeurs communes telles que la loyauté, l'intégrité, l'aide à la population, etc. »⁶³. Cet esprit de corps est particulièrement valorisé et participe également à faire de la profession une vocation inéluctable où les policier.es ont « des relations presque familiales » (E.5) où « ils boivent police, ils dorment police, ils sont tout le temps aux aguets » (E.5). Ne pas y adhérer, comme dans le cas des jeunes policier.es actuel.les, est d'ailleurs mal perçu et régulièrement critiqué dans les discours des enquêtés.es : « typiquement les jeunes générations le job c'est plus...voilà c'est plus l'élément central de leur vie. Alors oui il y a le job, c'est super important, mais leur vie elle se résume pas à ça. Les anciennes générations, ou les collègues un peu plus anciens, il y en a vraiment qui disent mais moi j'ai signé pour bosser là-dedans et j'ai vécu police, j'ai respiré police, j'ai mangé police ! Toute ma vie elle a été dédiée à ça ! Il n'y avait rien d'autre que ça ! » (psy). A en croire les enquêtés.es, autrefois il y avait « un esprit de corps qui était gigantesque » (E.1) tandis qu'aujourd'hui « il y a un côté social de corps (...) qui n'existe plus du tout » (E.1). Ce changement a d'ailleurs des répercussions sur la prise en charge du travail émotionnel dont nous discuterons dans l'analyse consacrée à la gestion émotionnelle du métier.

⁶³ <https://www.policier.ch/recrutement-police/metiers/>

Même dans de telles conditions, l'esprit de corps reste valable à travers la solidarité du groupe, renforcée par le fait de partager des expériences communes, comme par exemple les conditions du travail qui sont souvent éprouvantes et difficiles à gérer physiquement et émotionnellement. Dans ce sens, « le sentiment d'appartenance est alimenté par le fait de subir collectivement des expériences déplaisantes, qui inculque l'idée selon laquelle on ne peut comprendre le métier que si l'on est passé par ces épreuves » (Pichonnaz, 2017, p.98). C'est d'ailleurs pour cette raison que la plupart des enquêtés préfèrent se confier à leurs collègues plutôt qu'à la psychologue de la police : « je leur parle à eux parce que ben ils ont vécu la même chose que moi ! C'est autre chose que si tu vas parler à un débriefeur ou à une psychologue parce qu'ils ont pas vécu (...) ils avaient pas l'ambiance qui allait avec en fait ! » (E.4). C'est aussi pour cette raison que « l'on constate un taux élevé d'endogamie au sein de la profession, ainsi qu'une tendance des policières et des policiers à confiner leur réseau de sociabilité à des collègues » (Pichonnaz, 2017, p.98). En effet, comme me l'explique la psychologue de la police interrogée : « c'est pas pour rien non plus qu'il y a beaucoup de couples où ils sont les deux policiers hein ! Parce que finalement ils se comprennent mieux, qui mieux que mon compagnon policier peut comprendre ce que je vis au quotidien ? (...) et puis souvent, ben comme j'ai des horaires un peu bizarres, qui c'est que je vais croiser principalement dans mes loisirs, ben c'est des collègues policiers parce qu'ils ont les mêmes horaires bizarres que moi ! Et c'est pas génial parce que du coup je passe, je finis par passer mon temps que avec des policiers ! ».

Par conséquent, bien qu'il assure la solidarité et l'entraide, l'esprit de corps a aussi pour effet d'enfermer les policier.es dans leur travail en ne côtoyant que des individu.es faisant partie de leurs cercles professionnels. De plus, il peut aussi influencer les pensées et les comportements des policier.es autour d'une certaine vision des phénomènes de la déviance qui contribue à user de stéréotypes sur les minorités, qui sont pour la plupart les populations en marges de la société, cataloguées comme « déviantes ». Dès lors, l'identification à la « culture de la police »⁶⁴ passe par l'usage de l'humour, qu'il s'agisse d'humour noir⁶⁵ ou de

⁶⁴ « La façon dont les fonctionnaires voient la société et le rôle qu'ils ont à y jouer » (Reiner, 1985, p. 85)

⁶⁵ « L'humour noir est défini comme une sorte d'humour qui traite des sujets sinistres comme la mort, la maladie, la difformité, le handicap ou la guerre avec un amusement amer (Mindess et al. 1985 ; Baldick 2001) et présente des sujets tragiques, angoissants ou morbides en termes humoristiques (Oxford dictionnaires 2016) », <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5383683/>

blagues racistes ou sexistes. De même, l'esprit de corps permet de maintenir des secrets professionnels tels que les actes illicites commis par des collègues ou par la hiérarchie. Dans ce cas, l'esprit de corps est instrumentalisé au profit des policier.es et de la hiérarchie lorsqu'il s'agit de préserver la réputation et les intérêts de la police, au détriment des intérêts de la population.

Ainsi, avec ou en l'absence d'un choix vocationnel, s'engager dans la police c'est donc accepter d'agir au nom et au service de l'État, d'incarner son pouvoir légitime et coercitif, d'adhérer à un esprit de corps et des valeurs politiquement orientées, mais aussi de représenter son image qui n'est pas toujours positives aux yeux de la population et qui conditionne les interactions des policier.es sur le terrain. Dans ce contexte, la question des enjeux éthiques et sociaux de la profession nécessite donc d'abord d'être discutée.

Les enjeux éthiques et sociaux des pratiques professionnelles

Les exigences intrinsèques à la profession que nous avons abordées agissent sur les pratiques professionnelles des policier.es et constituent des enjeux lorsqu'elles sont mobilisées dans les interactions entre les policier.es et la population (mais également entre ceux-ci et les collègues ou la hiérarchie).

Dans cette perspective, il me paraît alors intéressant de savoir à quel degré mes enquêté.es s'identifient avec ces valeurs et ces devoirs et de montrer comment ils les incarnent au quotidien, et dans ce sens, quelles sont leurs éventuelles marges de manœuvres face à leur « mission » de protéger et servir des causes et des intérêts qui ne sont jamais apolitiques ni émotionnellement neutres.

Le conformisme au groupe présent dans l'esprit de corps rentre parfois en contradiction avec les marges de manœuvre et l'autonomie des policier.es qui doivent faire appel à leurs capacités réflexives en fonction des situations. Il s'agit alors pour les policier.es de jongler entre la pression du groupe, l'opinion majoritaire et leur propre conscience des enjeux de la situation. Car avoir un recul critique fait aussi partie des compétences attendues des policier.es. Et comme l'esprit de corps est d'une grande importance dans ce métier, il peut être difficile pour les policier.es de ne pas se faire influencer par l'opinion de leurs collègues même en cas de désaccord. En effet, il est demandé aux policier.es de ne pas être dans l'arbitraire,

c'est-à-dire de ne pas appliquer la norme sans réfléchir (Pichonnaz, 2017). Cependant, même si cette capacité réflexive est mise en avant dans la formation, le terrain montre parfois une autre réalité. Ainsi, « Meyer observe qu'au sein de la police de Lausanne, le policier répugne à analyser sa propre action, de même que Perrin décrit, également en Suisse, un monde policier où l'on se conçoit volontiers comme un homme d'action qui n'a pas à penser son action » (Pichonnaz, 2017, p.54). Cette réflexion rejoint les travaux développés dans ma partie théorique notamment celui d'Arlie Hochschild (2017) à propos du travail émotionnel lorsqu'elle parle du « jeu en surface » et du « jeu en profondeur » qui définissent les stratégies de gestion émotionnelle des acteur.ices sociaux dans la sphère professionnelle pour accorder leurs valeurs personnelles aux valeurs de l'entreprise auxquelles ils se doivent d'adhérer pour « bien faire » leur travail. Ces mécanismes sont également soulevés par les études de la psychologie sociale sur le conformisme (Milgram, 1963) qui prouvent que sous la direction d'une autorité considérée comme légitime, les individu.es cessent de se reposer sur leur valeurs et convictions personnelles pour obéir aux ordres des représentants de l'autorité qu'ils considèrent comme légitime. Nous pouvons également faire le lien avec la pensée d'Hannah Arendt (1963) sur la « banalité du mal » dont s'inspire l'expérience de Milgram. Celle-ci s'appuie sur le procès d'Eichmann pour montrer que soumis à une autorité ou à un collectif, l'être humain qui lègue sa capacité de penser au groupe et qui par conséquent cesse de penser par lui-même peut devenir une figure démoniaque et commettre des actes atroces sans en avoir véritablement conscience. Cette réflexion amène à se questionner sur la servitude volontaire, le consentement et surtout la responsabilité. La question de la hiérarchie bureaucratique en tant que système divisionnaire a aussi été étudiée dans le cadre de l'holocauste et prend également toute son importance dans une étude sur la police qui, comme nous l'avons vu, possède la même structure hiérarchique que l'armée.

Dans un système où les individu.es détiennent des pouvoirs exceptionnels tels que le pouvoir de la contrainte, de l'obéissance, de la force symbolique et physique, la question de la responsabilité soulevée par Arendt est digne d'intérêt. Le pouvoir des policier.es, incarnant une autorité forte et armée au sein de la société, peut représenter un véritable danger pour la population et la société démocratique en l'absence de réflexion critique sur leur propre position, en tant responsables exécutifs des décisions politiques de l'État, et sur leurs propres pratiques professionnelles. Sous

l'angle de ces approches théoriques, la question de l'éthique dans la pratique professionnelle des policier.es doit donc être étudiée.

L'éthique professionnelle

Comme je l'ai soulevé, les policier.es agissent au nom d'un pouvoir autoritaire de l'état qui détient le monopole de la violence légitime dont les normes s'ancrent profondément dans leurs valeurs et leurs pratiques professionnelles et s'officialisent par certains rituels solennels (serment, salut militaire, port des armes et de l'uniforme). Dès lors, les policier.es sont tenu.es de respecter leur engagement et d'assumer des responsabilités morales, éthiques et techniques, dont celles liées aux moyens de coercitions et à l'usage de la force, qui peuvent être lourdes de conséquences non seulement sur leurs carrières mais aussi sur la réputation de l'institution. A ce sujet, l'éthique professionnelle qui se base sur la déontologie de la police (Code européen d'éthique de la police, 2001)⁶⁶ et le cadre juridique en vigueur permet de délimiter les actions des policier.es qui doivent alors respecter un code de conduite et des règles précises sur les usages des moyens de coercition et le principe de la « proportionnalité »⁶⁷ lors des interactions sur le terrain. En l'absence de ce cadre éthique, l'on pourrait s'inquiéter de l'usage d'un tel pouvoir sur la sécurité nationale et celle de la population car les policier.es « ça reste des êtres humains hein ! Et puis en face d'eux ils ont d'autres êtres humains aussi, donc des fois moi je me dis mais comment ils font pour...enfin ils se font insulter toute la journée et puis on leur demande de pas broncher ! » (psy). En effet, sous la pression du cadre légal et d'un devoir de maîtrise émotionnel parfois intense, les policier.es s'exposent eux-mêmes à la déviance avec notamment le risque de commettre des actes qui seraient contraires à la morale et à l'éthique, non seulement celles de l'institution mais également celles de la société qui est garante de l'image de la police. En effet, bien qu'agissant en tant que pouvoir exécutif de l'État, l'image de la police est fréquemment objet de débats dans la sphère sociale et médiatique, d'autant plus avec

⁶⁶ <https://rm.coe.int/090000168091084d>

⁶⁷ « Le principe de proportionnalité a partout le même objet : modérer le pouvoir des autorités publiques aux fins de garantir les droits et l'autonomie des personnes (M. Fromont, op.cit. note 18, p. 156) et éviter les atteintes qui, par leur caractère excessif ou trop radical, seraient de nature à porter atteinte à la substance même des droits et des libertés (E.Ballot, 2014, p. 376) » (Sauvé, 2018, p.13)

le développement des nouvelles technologies et des réseaux sociaux qui ont le pouvoir de divulguer des informations et de les faire circuler très rapidement.

D'ailleurs, l'image de la police est bien souvent négative dans la population et les policier.es sont souvent accusé.es d'aller à l'encontre des règles éthiques. En effet, les polices suisses sont régulièrement accusées de racisme envers des ressortissants étrangers, suite à des nombreux abus de pouvoir commis sur des personnes afro-descendantes issues de pays tiers⁶⁸, mais également de corruption avec des organisations proxénètes comme en témoignent les nombreuses affaires à Genève⁶⁹. Profilage racial et xénophobie ont largement été dénoncés par plusieurs organisations nationales et internationales ces dernières années en Suisse⁷⁰.

Image et représentations sociales de la police

Comme discuté précédemment, s'engager dans la police c'est adopter et respecter des normes et des valeurs politiques, juridiques, éthiques, patriotiques et il faut rajouter « patriarcales » qui sont au fondement de l'histoire nationale suisse (pacte fédéral, Constitutions) et la résultante des enjeux sociaux. Néanmoins, ces normes et valeurs produisent des mythes nationaux qui participent à la création d'idées et de croyances dans l'imaginaire des futur.es aspirant.es de police, qui justifient parfois leur engagement dans la profession. A travers ces représentations fictives, il s'agit alors de donner à voir qu'elle est l'image de la police présente dans l'esprit des futur.es policier.es et en quoi elle résulte de l'image que la police donne d'elle-même.

Au sortir de l'École de police de Savatan, les attentes des jeunes aspirant.es en recherche de sensations fortes débouchent souvent sur une désillusion face à la réalité du terrain. Cette désillusion est due d'une part à leurs propres représentations du métier ainsi qu'à l'image sociale de la police, et d'autres part aux tâches sur le terrain qui ne consistent pas toujours à faire de la répression. S'imaginant à tort qu'ils vont

⁶⁸<https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2021/11/examen-du-rapport-de-la-suisse-devant-le-cerd-la-montee-des-discours-de>

⁶⁹<https://www.rts.ch/info/regions/geneve/13103232-une-vaste-enquete-touche-a-nouveau-le-milieu-policier-a-geneve.html>

⁷⁰<https://www.rts.ch/info/suisse/12817968-des-experts-de-lonu-denoncent-un-racisme-systemique-en-suisse.html>

vivre des interventions dignes des films d'action, « pour certains il y a une sorte de frustration, pour ceux qui, notamment, ceux qui postulent dans l'idée de dire je vais descendre en rappel d'un hélicoptère et puis faire péter des (rire) des grenades un peu partout ! Pour ceux qui viennent pour de l'action, des fois ils sont un peu déçus parce qu'ils disent mais en fait il y a énormément d'interventions sociales » (psy). Chez les jeunes policier.es, la confrontation avec la réalité du terrain peut donc être faussée par une image de la police uniquement centrée sur les caractéristiques « masculines » de la profession comme l'action, les arrestations musclées et les courses poursuites, souvent véhiculées par les campagnes de promotion et de recrutement de la police : « ce qu'on va montrer souvent dans ces vidéos de formation et de recrutement, c'est effectivement le GI [Groupe d'Intervention] qui descend en rappel de l'hélicoptère, qui tient un chien au bout de la laisse, qui est en moto, qui voilà, qui fait des trucs super fun ! Mais le problème c'est que des GI y en a pas ! Dans un corps de police y en a pas des masses ! Et il y en a peu qui seront appelés à être GI ! La majorité ils vont se retrouver à faire du job plus...entre guillemets plus tranquille ou du moins plus social ! » (psy). Cette image d'une police axée sur les opérations « coup de poing » est donc rarement conforme avec la réalité du terrain où, la majeure partie du temps, les policier.es font du travail social qui englobe à la fois des tâches « ingrates », qui ne procurent pas de sentiment d'utilité ni de reconnaissance sociale, et des activités liées au travail de *care* qui consistent à aider et porter assistance à autrui, exigeant des qualités dites « féminines ». C'est ce que Hughes (1951) appelle « le sale boulot » (*dirty work*), présent au sein de chaque profession, « c'est-à-dire des tâches dévalorisées ou désagréables (...) qui seront l'objet de tentatives de délégation » (Lhuilier, 2005, p.78). Plus précisément, le sale boulot « renvoie aux tâches « physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant [...et] peut correspondre aussi 'à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques' » (Lhuilier, 2005, p.77-78).

Dans la suite de cette enquête, il s'agira alors de s'interroger sur les tâches qui sont les moins valorisées dans la profession et qui font donc partie du sale boulot.

Cette image incarne également les valeurs patriarcales de la profession puisque la police c'est avant tout « un métier d'hommes » (E.3) où les femmes restent minoritaires en nombre et en valeur car, avant d'être des employées diplômées et compétentes au même titre que leurs collègues masculins, ce sont surtout des êtres

« fragiles » (E.1) et dont l'arme principale et la nature par excellence c'est « la communication » et la « psychologie ». A ce stade, il n'est d'ailleurs pas étonnant que deux femmes enquêtées sur trois soient l'une psychologue et l'autre responsable de l'unité communication de la police. A travers les discours des enquêtés il est donc aussi question de s'interroger sur la place des femmes dans la police et par rapport au sale boulot.

La réalité du terrain confrontent également les policier.es avec l'image sociale de la police car en tant que policier.es en uniforme ils représentent l'image et la réputation de l'institution de la police plutôt associées à l'aspect répressif du métier et moins souvent à l'aspect social, qui suscite souvent des réactions négatives de la part de la population et qui peut être parfois difficile à vivre dans le quotidien des policier.es : « quand vous venez par exemple pour dépanner quelque chose chez quelqu'un, je sais pas un four qui fonctionne pas, la personne elle va vous dire merci, elle va vous proposer un café, des choses comme ça ! Par contre, en tant que policier bah vous êtes un peu moins bien vu, ça c'est des fois un petit peu ingrat (...) » (E.3). L'image que la population renvoie aux policier.es participe donc aussi à la désillusion des jeunes qui débutent dans le métier : « quand ils postulent, ils idéalisent le job ; c'est trop génial, j'adorerais être policier et tout ! Et puis ils disent mais les premières fois quand on sort en uniforme puis qu'on croise des gens qui se moquent de nous ou qui nous insultent alors qu'on a strictement rien fait ! (...) Des fois pour eux c'est difficile, c'est une sorte de désillusion de se dire mais en fait on n'est pas aimés par tout le monde hein ! » (psy). Malgré leur volonté, les policier.es « portent » donc sur eux l'image de l'institution de la police au sens propre comme au figuré à travers l'uniforme et les représentations sociales que leur renvoie la population : « quand on est en uniforme, on peut pas cacher ce qu'on est » (psy).

A partir de ces réflexions sur l'image de la police, il est alors question de s'intéresser aux interactions des policier.es avec la population sur le terrain, qui s'articulent autour des deux axes principaux du métier qui sont le travail social et la répression. Ces deux pôles du métier font appel à des compétences et à des rôles différents qui nécessitent des caractéristiques tantôt « féminines » tantôt « masculines » et qui par conséquent impliquent une division sexuelle du travail où les tâches ne sont pas réparties de manière unanime et identique entre hommes et femmes.

La division sexuelle du travail dans la profession

Etudier la division sexuelle du travail au sein de la profession de la police, c'est s'interroger sur la manière dont les tâches et les rôles sont répartis entre les policiers hommes et femmes et quels sont les stéréotypes qui justifient cette répartition.

Comme nous l'avons vu, les représentations et les croyances sur le métier que peuvent avoir les jeunes policier.es qui débutent mettent en évidence les stéréotypes de genre présents dans l'idéologie de la profession. Il apparaît alors judicieux de comparer cet imaginaire avec la réalité du terrain et de s'intéresser à la manière dont policiers hommes et femmes s'y répartissent le travail. Il s'agit donc également de se pencher sur les conséquences de la féminisation de la profession.

La place des femmes dans la police

La police c'est « un petit peu tous ces... un peu métiers d'hommes » (E.5) », la police « c'est un métier qui est plus un métier d'homme ! » (E.3). Pourtant, bien qu'elles restent minoritaires et que « certains ils aiment pas les femmes dans la police ! » (E.2), les femmes sont demandées dans la profession car « en général elles ont toujours quelque chose d'autre à apporter que l'homme il a pas pensé » (E.2) parce que « c'est vrai qu'elles ont plus de facilité à parler aux gens plutôt que les hommes » (E.4) et « qu'elles ont une approche un peu différente au niveau psychologique puis contact avec les gens » (E.3). Les femmes dans la police auraient donc des qualités que les hommes n'ont pas, des « dons naturels » pour communiquer et résoudre pacifiquement les conflits. Ce qui explique que la présence des femmes soit de plus en plus encouragée dans certains domaines masculins où l'on trouve une majorité d'hommes, car « les femmes sont en effet supposées apporter de nouvelles 'compétences féminines' telles que l'écoute, l'intuition, la recherche du consensus, le pragmatisme, la rigueur, etc. [grâce à leurs] qualités spécifiquement féminines dont aurait besoin l'entreprise en général et les métiers techniques en particulier : la qualité d'écoute, l'art de la communication et du savoir 'faire passer les choses' (souvent par la 'douceur'), etc. Ainsi, dans la plupart des entreprises, à tous les échelons de la hiérarchie, les compétences féminines riment souvent avec les 'dons' dont elles seraient pourvues parce que femmes (et non parce que techniciennes, ingénieures ou ayant suivi telle ou telle formation, etc.) » (Épiphané, 2016, p.163).

Les femmes sont donc recherchées pour leur capacité à faire du travail de *care*, considérée non pas comme une compétence professionnelle, ni même d'ailleurs comme un travail, mais comme un savoir-faire inné. Pourtant, mes enquêtées disent avoir choisi ce métier certes pour le contact humain mais aussi parce que ça bouge, parce qu'il y a de l'action et parce que c'est un métier varié : « je me suis dit bah pourquoi pas postuler à la police parce que ben j'aime bien avoir le contact avec les gens, leur rendre service, pourvoir bouger un peu partout puis faire beaucoup de tâches...enfin c'est hyper varié comme métier puis c'est ça que j'aime quoi ! » (E.4). Hormis le côté social et plutôt féminin du métier, les caractéristiques dites masculines ont donc aussi déterminé leur choix professionnel car l'on observe aussi dans ce métier, et les métiers d'autorité qui réunissent une majorité d'hommes, un phénomène de « virilisation » aussi bien chez les hommes que chez les femmes. En effet, les femmes de l'enquête disent se sentir proches des hommes et avoir connu une socialisation plutôt masculine : « même quand j'étais petite, j'ai toujours joué avec des hommes, enfin avec des garçons, parce qu'il y a avait beaucoup moins d'histoires qu'avec les filles » (E.4) ; « moi je m'entendais bien avec les garçons quand j'étais enfant, j'avais vraiment envie de faire quelque chose comme ça [la police] » (E.5). Dans leur travail, elles adoptent parfois des comportements « masculins » pour se faire respecter par leurs collègues : « peut-être que j'ai un côté masculin, j'en sais rien ! (...) Je veux pas entrer dans l'émotionnel quant à ce genre de propos. Ça les conforte si on s'énerve, si on se vexe ou si on part en pleurant, ce qui ne m'est jamais arrivé pour ça » (E.5). Ainsi on participe à un *Genderism* (Goffman 1977) où les femmes se mettent à jouer le jeu du masculin en adoptant des comportements virils, transmis et intégrés par leur socialisation et l'apprentissage du métier.

Avec de tels « dons » on peut effectivement penser que la présence des femmes soit nécessaire dans un milieu comme celui de la police où l'usage des moyens physiques de coercition est souvent une source de problèmes. Pourtant l'entrée des femmes dans la profession est récente et statistiquement elles restent minoritaires puisqu'elles forment en moyenne 15 à 20% des effectifs dans les polices suisses. En effet, dans une des polices investiguées, « au 1.03.2022, sur 493 policiers y a 420 hommes et 73 femmes. (...) Au total ça fait 458 hommes et 101 femmes » (E.5) si l'on compte les employé.es de l'administration.

La féminisation de la police « commencée dans les années 1930 [en France], s'est accompagnée d'un renforcement de la séparation des tâches, d'une segmentation des activités entre 'le vrai travail' associé au masculin et le 'sale boulot' réservé au féminin » (Dubar, Tripier, Boussard, 2015, p.180-181). De plus, celle-ci s'est faite en douceur sans déranger l'ordre établi : « la féminisation de la police ne s'est produite que par le fait a minima d'une admission et a maxima d'une adoption des codes virils en vigueur. L'entrée des femmes n'a pas bouleversé les institutions policières qui restent gouvernées par « 'l'hégémonie masculine propre au monde policier' [Gauthier et Darley, 2014, p.83], soit la démonstration de force physique et de bravoure, que ce soit en service comme dans les coulisses [Pruvost, 2008b] » (Jobard & Maillard, 2015, p.92). La violence dans la police serait alors un attribut masculin au cœur de la profession et les femmes resteraient assignées à des rôles stéréotypés : « les policières 'sont exclues des circuits d'échange d'information et de la sociabilité informelle (...), leurs activités sont limitées aux rôles stéréotypés auxquels elles sont assignées (...)' » (Jobard & Maillard, 2015, p.93).

Cette exclusion des femmes dans les activités « prestigieuses » de la police s'observe à la fois dans les discours des enquêtés et leur répartition dans la sphère professionnelle. En effet, parmi les enquêtés, les femmes semblent accepter les rôles stéréotypés qu'on leur assigne puisqu'elles sont nombreuses à avoir choisi de travailler dans la police pour aider la population : « ma première motivation c'était ça, j'avais une image de la police aidante » (E.5). Pour cette raison, elle font plus souvent que leurs collègues masculins du travail social ou du travail de *care* envers les usagers où elles tiennent le rôle de médiatrice ou d'assistante sociale, ce qu'elles considèrent comme « un petit peu quelque chose de naturel » (E.5).

Les discours des hommes interrogés confirment cette division des rôles de genre au sein de la profession et la mise à distance du féminin car même si elles sont aussi compétentes que les hommes et qu'elles font bien leur travail, les femmes policières restent en marges parce qu'elles sont à la fois fortes mais fragiles, intelligentes mais trop sensibles : « après une femme est très forte mais là aussi elle a un côté fragile qui est plus évident à mon avis que certains hommes qui le montrent pas. (...) Je me rappelle d'une fille (...) elle était rapide, intelligente, elle détectait tout, c'était une petite charogne comme je l'appelais tu vois, dans le sens positif du terme hein (...).

Mais son côté mon papa n'était pas gentil pendant mon enfance avec moi etc. l'a emporté. C'est dommage ! » (E.1).

Ces discours trouvent leur réalisation dans la réalité où, comme dit, les femmes sont majoritaires dans des activités et des postes qui nécessitent un important travail relationnel et non pas dans les postes où les moyens de coercition les plus sophistiqués sont nécessités, à l'inverse des hommes plus présents dans les tâches qui concernent l'action, la force et la contrainte. Sous-représentées dans les postes à responsabilités, elles occupent majoritairement des emplois administratifs qui leur permet de concilier leur activité professionnelle avec une vie de famille en travaillant à temps partiel, ce que certains postes, comme à l'unité mobile, ne permettent pas de faire. En effet, les femmes dans la police sont discriminées lorsqu'elles ont des responsabilités familiales qui rendent difficile de concilier leur travail avec leur vie privée car dans la police, le temps partiel est plutôt rare voire impossible dans certains corps de police : « on a un enjeu de taille aujourd'hui qui était moins marqué, c'est comment concilier l'activité de policier avec du temps partiel et une vie de famille ! (...) Cette conciliation aujourd'hui c'est un réel enjeu, je pense à peu près dans la majorité des corps de police actuels, c'est comment permettre aux femmes de travailler » (psy).

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on observe plus de femmes que d'hommes dans les emplois de bureau qui représentent « à la fois la sanction de l'âge et de l'usure [dont la] féminisation renforce la dévalorisation de ces postes et confirme l'absence de virilité de ceux qui les occupent » (Boussard, Loriol, Caroly, 2007, p.85).

De plus, il n'est pas facile pour les femmes de faire carrière dans la police car « la culture dominante au sein des corps de police (...) est caractérisée par la survalorisation de l'autonomie individuelle (une femme doit regagner elle-même sa crédibilité au retour d'un congé de maternité, elle doit montrer qu'elle est capable d'affronter des situations difficiles sans l'aide de personne, etc.) et la dévalorisation de toute demande de soutien (psychologique, organisationnel, etc.) » (Brière, 2019, p.82). Par conséquent, « les policières ne 'veulent' pas être aidées, car cela pourrait être mal perçu par leurs pairs » (Brière, 2019, p.82). La hiérarchie en place considère que « c'est aux femmes de faire leur place, qu'il est important de les

laisser démontrer leur force de caractère et qu'elles ont la responsabilité d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour gagner en crédibilité auprès de leurs collègues » (Brière, 2019, p.82).

Pour ces raisons, les femmes qui occupent des postes à responsabilités sont plutôt rares. Elles y sont acceptées « dans la mesure où justement elles ne font pas un métier spécifiquement viril : elles encadrent et dirigent, mais ne sont pas (ou peu) sur le terrain et dans l'action face au public » (Boussard *et al.*, 2007, p.85). C'est en effet le cas de E.5, qui travaille à l'unité communication et prévention et qui s'occupe de la planification des services, de tout ce qui concerne la communication avec les médias et les réseaux sociaux mais également de la prévention auprès des écoles. Son activité professionnelle est donc cohérente avec l'intégration des normes de genres au sein de la profession.

Même à compétences égales à leurs collègues masculins, les policières restent discriminées car elles se butent à un « plafond de verre » qui les empêche d'accéder aux postes les plus prestigieux. Le plafond de verre peut être défini comme : « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004, p.118). Ce phénomène s'observe d'ailleurs sur les salaires. Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille donc ont des salaires moins élevés que les hommes. De même selon les statistiques de l'OFS⁷¹ elles ont des salaires plus bas que les hommes à taux de travail et à compétences égales.

De même, les stéréotypes de genre empêchent certaines femmes d'accéder à des carrières de management car les femmes sont victime d'un *double bind* : « soit elles se comportent de manière 'masculine' et sont jugées trop agressives, soit elles répondent aux stéréotypes féminins et sont perçues comme trop gentilles ou inefficaces. La peur de la séduction des femmes (de Gasquet), source de perturbations de l'ordre social comme leur enfermement dans des domaines féminins (Bielby) peuvent encore limiter leurs possibilités professionnelles futures dès lors qu'il s'agit soit d'accéder à des postes d'autorité, soit d'inspirer confiance pour de futurs contrats. [Ces stéréotypes sont également] très présents dans les discours

⁷¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

officiels et les arguments donnés, pour la limiter, aux différentes étapes de la féminisation des positions prestigieuses » (Buscatto & Marry, p.178).

Ce phénomène de plafond de verre s'ajoute donc au phénomène de discrimination des compétences au sein de la profession dont nous avons discuté et que Hughes (1951) définit par « parois de verre » en référence au plafond de verre qui « est souvent utilisé pour rendre compte de l'existence de barrières entre spécialités et activités, au sein d'un même groupe professionnel (Billing & Alverson, 1994 : Capellin, 2010) » (Dubar *et al.*, 2015, p.245). Autrement dit, le phénomène de parois de verre concerne une ségrégation sociale au sein des professions qui met « en relation la segmentation des groupes professionnels (et donc leur hiérarchisation interne) et les caractéristiques auxiliaires des travailleurs » (Dubar *et al.*, 2015, p.245). Cette ségrégation mène à « une spécialisation des positions et des trajectoires à l'intérieur d'un groupe professionnel. Les différents segments qui se forment pouvant être reliés aux caractéristiques sociales de ceux qui les occupent » (Dubar *et al.*, 2015, p.245). Etant « informels et invisibles » (Dubar *et al.*, 2015, p.246) ces phénomènes sont par conséquent difficiles à dénoncer ou identifier. La question du genre n'est pas en reste dans ces processus divisionnaires. En effet, « les analyses de la féminisation d'un grand nombre de professions soulignent que le genre est central dans la définition des qualités qui forment et reconnaissent le 'professionnel', fabriquant plafonds et parois de verre » (Dubar *et al.*, 2015, p.246-247).

Le sale boulot : le travail de care et les tâches « ingrates »

La majeure partie du travail de la police de terrain repose sur des interactions avec la population et s'articule entre les deux pôles de la profession qui sont le travail social d'une part et la répression d'autre part. Comme démontré, la répartition des activités de la police en fonction de ces deux pôles n'est pas neutre mais souvent le résultat d'une division sexuelle du travail où hommes et femmes ne font pas les mêmes tâches selon que celles-ci exigent des compétences considérées comme « masculines » ou « féminines ». De plus, ces tâches sont plus ou moins valorisantes pour les policiers hommes et femmes en fonction de ce qu'elles consistent ou pas à faire du sale boulot.

Comme soulevé précédemment, la manière dont les jeunes aspirant.es s'imaginent le métier de la police ne correspond pas toujours à la réalité du terrain qui consiste majoritairement non pas à faire des interventions musclées mais du travail social dont fait partie le « sale boulot » (Hughes, 1951). En effet, ce que l'on peut qualifier comme du « travail social » est l'activité principale dans la profession : « je pense que c'est à peu près 10-15% de notre boulot la répression. Tout le reste c'est de l'aide, c'est au niveau des alarmes, au niveau des accidents, au niveau des violences domestiques, au niveau des bagarres, au niveau du bruit, au niveau des litiges, disputes peut-être avec des personnes, plein de choses comme ça » (E.2). Hormis le travail social, l'enquête cite des activités comme le fait de gérer des alarmes, qui ne sont ni du travail social ni du travail de répression mais plutôt des tâches « ingrates » ou indésirables qui font partie du sale boulot. Ces exemples montrent bien que le travail de la police est en porte-à-faux avec l'image et les représentations des jeunes policier.es qui l'associent majoritairement avec l'aspect répressif du métier alors qu'en réalité travailler dans la police c'est incarner à la fois des valeurs masculines et féminines en faisant en majeure partie du travail social et moins souvent du travail purement répressif : « ce qui est imaginé avant de débiter la formation c'est ces valeurs masculines mais sur le terrain c'est autant des valeurs masculines que féminines, parce que bah tout ce qui est de l'empathie, de la patience, de mettre en confiance, de créer le lien, etc. » (psy).

Etant majoritairement basée sur des compétences en lien avec la force physique où l'aspect social et psychologique est parfois sous-estimé, la profession est marquée par de forts stéréotypes masculins et hétérosexuels. Cependant, comme l'enquête l'a montré, les situations désignées « comme consistant à 'faire du social', sont paradoxalement 'au cœur de l'action policière, en termes de volume d'activité, tout en étant à ses marges en termes de légitimité' » (Pichonnaz, 2017, p.133-134). Néanmoins, le sale boulot est autant présent dans le travail social que dans le travail de répression qui s'effectuent sur le terrain. En effet, certaines tâches peuvent être dévalorisantes lorsqu'elles consistent à faire appliquer des règles de paix publique pour des moindres infractions : « en principe quand vous arrivez à un endroit c'est que, enfin dans l'esprit des gens, c'est qu'il y a un problème ! Donc forcément vous êtes un peu le...enfin le gâche-métier ! Si vous arrivez sur la terrasse d'un bistrot qui doit fermer ben voilà les gens ils sont pas contents parce que voilà vous gâchez

leur fête ! » (E.3). Ce sale boulot confronte donc également les policier.es avec une image sociale négative de la police. Par ailleurs, certaines unités de la police sont plus exposées que d'autres au sale boulot, et donc plus dévalorisées, en particulier les unités qui nécessitent un travail relationnel important telle que l'unité mobile ou la police de proximité, spécialement connue pour être la moins intéressante en termes d'actions sur le terrain puisqu'il s'agit de régler les petites infractions, comme par exemple les conflits de voisinage ou d'autres affaires mineures de la vie quotidienne.

Par ailleurs, le travail social consiste également à faire du travail de *care*, c'est-à-dire d'être à l'écoute et au soin des autres. Peu valorisé dans la police, le travail de *care* s'oppose à l'idéologie et aux valeurs masculines véhiculées par l'institution : « des fois ils [les jeunes] s'énervent et puis ils disent moi j'ai pas fait ça pour être assistant social hein ! Moi j'ai pas envie d'être assistant social, j'ai fait ça pour être policier, pas pour être assistant social ! Donc moi je vois pas pourquoi je dois rester 1h de temps auprès d'un dépressif en attendant que l'ambulance arrive alors qu'il y a d'autres trucs qui se passent sur le terrain où je serais plus utile ! » (psy). C'est une des raisons pour lesquelles le travail du *care* est de facto relégué aux femmes policières car considéré comme une activité féminine et passive où les femmes auraient des dons naturels pour communiquer, être à l'écoute, calmer les gens et résoudre les conflits : « les femmes je pense qu'elles arrivent plus à communiquer que les hommes. Je pense même que c'est scientifiquement prouvé ! (...) Je pense que les femmes elles peuvent apporter ça vraiment à la police » (E.4).

Cela montre que dans la profession « de manière générale, les femmes ne sont en effet, le plus souvent, pas socialisées à l'usage du pouvoir et de la force, ni à la compétitivité virile. [Elles] ne sont pas censées s'affirmer ou imposer leur autorité : le rapport à la coercition des policières est donc marqué par leur socialisation de genre » (Pichonnaz, 2017, p.143). Dans ce sens, Pruvost affirme que « les femmes ont appris à préférer l'arme du verbe à celle des gestes de défense ou d'attaque » (Pruvost, 2007, p.204). Certaines études sur le *care* montrent également que « les femmes, plus souvent que les hommes, plaçaient les relations humaines au centre de la résolution des conflits et des dilemmes moraux. Elles valorisent davantage des outils tels que l'empathie, la compassion et la sollicitude, au détriment de principes de justice abstraits qui sont caractéristiques de l'éthique masculine » (Pichonnaz, 2017, p.143). Il semblerait en effet que même les femmes policières qui

adoptent une approche du métier centrée sur la coercition « mettent davantage en œuvre que les hommes des compétences compassionnelles et affichent plus leur volonté de rendre service » (Pichonnaz, 2017, p.143). Les hommes eux sont davantage portés sur des comportements violents et agressifs et ne savent pas toujours comment canaliser leurs émotions et celles des autres. Ils agissent souvent avec la menace, la peur et la contrainte physique lors des interventions avec des populations difficiles comme par exemples les jeunes de quartiers chauds ou les personnes toxicodépendantes : « écoute, tu viens avec moi ! Ah non non ! Mais je dois t'arrêter tu viens avec moi ! Non mais je peux pas venir ! (Il tape du poing sur la table) Tu sais très bien que tu vas venir alors viens ! On va pas se battre ou bien ? Non ben alors viens. Si tu viens, je te mets pas les menottes » (E.1). Par conséquent, hommes et femmes n'ont pas les mêmes réactions face au travail émotionnel et ne se comportent donc pas de la même manière sur le terrain, ce qui marque leur inégalité face au travail relationnel avec les populations prises en charge. Dans ce sens, la division sexuelle du travail émotionnel chez les policier.es détermine et différencie leurs manières de prendre en charge leurs propres émotions et les émotions des autres.

La délégation du sale boulot aux policières plutôt qu'aux policiers, a aussi un impact sur la répartition des hommes et des femmes par rapport aux tâches au sein de la profession mais également dans les unités de la police où la plupart des femmes occupent des emplois administratifs et plus rarement des postes où les moyens de coercition sont les plus sollicités. Par conséquent une division sexuelle s'exerce au sein de la police entre les tâches prestigieuses et le sale boulot : « ainsi les policiers en patrouille distinguent le 'vrai travail' auprès des 'truands' et autres 'vrais pros' qui permettent de réaliser 'la belle affaire' (l'arrestation de malfaiteurs), des 'interventions de merde' auprès des 'branleurs' et autres 'petits cons des cités' qui constituent le 'faux travail' (...) et enfin le 'sale boulot', celui qui concerne l'intervention auprès de publics vulnérables à assister, les 'cas sociaux' et autres 'tuyaux de poêle' » (Dubar *et al.*, 2015, p.181). L'enquête E.1 démontre bien cette dualité lorsqu'il évoque sa nostalgie d'une époque où il se faisait « arroser à la mitraillette » par les « pointures du braquage [comme les] Facchinetti qui venaient d'Italie, [et les] Jacques Mesrine », incomparable aux interventions d'aujourd'hui qui sont plus « des incivilités que de la violence », des « petites frappes » de la part de

« yo de banlieues » qui vivent dans « un cocon de ouate » et des « petits cons » qui cherchent la « bagarre ». Incomparable aussi avec le fait d'arriver « seul au milieu de 15 drogués », autrement dit de « loques » qui « tombent par terre » quand on les pousse. De même, les « manifs » aujourd'hui « c'est pénard » contrairement aux manifestations des années 80. A en croire l'enquêté, la « vraie » criminalité a pris de l'âge : « c'était beaucoup plus violent à l'époque, beaucoup beaucoup plus. Aujourd'hui il se passe rien ! ».

L'exemple de la répartition des policiers et policières au sein de l'unité mobile

Plusieurs ségrégations s'observent dans la manière dont les individu.es sont réparti.es dans les métiers de la police en fonction principalement de leurs âges et de leurs sexes. Étant connue pour être une unité plutôt axée sur les interventions de terrains, la police-secours nécessite d'être en bonne forme physique et psychique. Comme le disent les enquêté.es, il faut aimer la surprise et être prêt.e à l'imprévu. Il faut aussi être capable de travailler plusieurs heures d'affilée sans pause, de faire des horaires irréguliers et de nuit, et d'être disponible 24h sur 24 en cas d'urgence. Il est donc nécessaire d'avoir une bonne hygiène de vie en s'alimenter correctement, en ayant une discipline sportive et un bon rythme de sommeil. Exigences qui ne sont pas faciles à remplir avec de telles conditions de travail qui sont physiquement et émotionnellement épuisantes sur le long terme. C'est la raison pour laquelle, la plupart des policier.es qui s'engagent dans l'unité mobile sont majoritairement des jeunes tout droit sorti.es de l'école de police. Cependant, leur manque d'expérience n'est pas toujours un avantage lorsqu'il s'agit de gérer des situations émotionnellement difficiles. Leurs illusions sur la réalité du métier n'en est pas non plus un car ils sont souvent déçu.es par le manque d'actions sur le terrain.

Toutefois, s'engager à l'unité mobile c'est accepter d'avoir un délai de péremption : « il y a peu de gens qui restent vraiment tard à l'unité mobile. (...) Je pense que plus on avance moins ça va ! C'est pour ça qu'il faut profiter de le faire quand on est jeune » (E.4).

Une discrimination s'exerce alors entre les jeunes sans expérience, les moins jeunes avec de l'expérience et les « vieux » avec de l'expérience mais trop vieux pour assurer les exigences du poste. La notion d'ancienneté importante dans la profession

pour grader et être respecté fait référence à la fois à l'expérience et au vieillissement. Donc elle est à la fois positive et négative car ça n'est pas un atout d'être âgé dans le métier suivant quel poste on occupe. Il est évident que la police-secours n'est pas le domaine le plus favorable au vieillissement. Néanmoins, il faut avoir de l'expérience et de l'ancienneté pour avoir du prestige et accéder à certains postes. Une certaine hiérarchie s'établit alors par rapport à qui fait quoi en fonction de l'ancienneté.

De ce fait, « l'importance accordée à l'expérience est telle dans la profession qu'elle constitue une ligne de partage majeure entre policiers, autorisant certains renversements hiérarchiques et permettant de mettre à distance la question du sexe » (Pruvost, 2007, p.137). En fait le sexe ne semble pas être si déterminant dans ce cas de figure lorsque la discrimination se porte sur la question de l'âge et de l'expérience : « L'idéaltype viril de disponibilité et de prise de risque vs le modèle du policier tranquille et prudent correspond à deux âges, les jeunes vs les anciens, bien plus qu'à deux sexes » (Pruvost, 2007, p.137). Les jeunes même s'ils font leur « cow boys » (E.3) et qu'ils sont plein de fougue, permettent de faire le travail de terrain sur la voie publique que les âgés ne peuvent plus ou ne veulent plus faire ; ils sont donc utiles au bon roulement du métier. Par conséquent, « le respect du grade et la prise en compte de l'ancienneté dans la répartition des tâches sont des critères importants de distinction professionnelle, qui contribuent à mettre à distance les stéréotypes de sexe au profit d'autres logiques professionnelles » (Pruvost, 2007, p.137).

Une autre discrimination s'observe entre les hommes et les femmes à l'unité mobile face d'une part aux conditions de travail, qui ne permettent pas aux femmes qui auraient des enfants de travailler à temps partiel - « je sais que, si par exemple j'ai des enfants, que je vais pas rester à l'unité mobile puis que je vais sûrement aller en poste. Enfin c'est logique entre guillemets » (E.4) - et d'autre part face à la répartition des tâches qui, comme discutée, est faite en fonction de ce qui est considéré comme étant le sale boulot dans la profession.

Pour illustrer cette réflexion, nous pouvons prendre l'exemple des violences conjugales où les policiers préfèrent intervenir en binômes mixtes car les femmes sont utiles lorsqu'il faut s'occuper des autres femmes et des enfants : « ça peut avoir son importance par exemple lors d'une bagarre de couple. C'est plutôt la femme qui va aller discuter avec la femme du couple puis l'inverse, enfin c'est moi qui vais aller m'occuper du monsieur. (...) Ça peut arriver assez régulièrement (...) qu'on a

récupéré des enfants qui étaient perdus. Là la femme de la brigade elle avait plus de...peut-être un peu plus de feeling avec ça » (E.3). Les femmes sont également utiles dans la brigade lorsqu'il s'agit de faire des fouilles et de mettre une autre femme en cellule. C'est ce qui justifie aussi le fait que les binômes composés uniquement de femmes sont rares dans la police car un homme ne peut pas fouiller une femme et inversement. Néanmoins, les enquêtées ne se disent pas dérangées de patrouiller avec une autre femme, bien qu'un homme ait plus de force et qu'il soit plus « rassurant » (E.4).

Gestion émotionnelle et pratiques professionnelles

Il s'agit à ce stade du travail de discuter des conséquences de la gestion émotionnelle des enquêtés sur les pratiques professionnelles à travers la question du travail émotionnel.

Le travail émotionnel et la gestion des situations dramatiques

Comme nous l'avons vu, les motivations qui expliquent le choix du métier de policier.e ne sont ni neutres ni complètement personnelles et dépendent de la socialisation de genre des policier.es. Associées aux normes de la « culture de la police »⁷², elles sont importantes à prendre en compte car elles dirigent les pratiques professionnelles et agissent sur l'investissement émotionnel des enquêtés dans leur travail. Elles ont donc des répercussions sur leurs rapports aux usager.es ainsi que sur leur santé mentale. C'est ce qu'Arlie Hochschild (2017) qualifie de « gestion institutionnelle du sentiment » dans le sens que les normes de l'institution ou de l'entreprise agissent sur la manière dont les individu.es ressentent les situations et les événements vécus dans le cadre de leur travail.

Par conséquent, le travail impose aux individu.es des règles implicites qui gouvernent la manière dont les émotions doivent être ressenties et exprimées afin de rendre visibles les normes de l'entreprise. Afin de pouvoir bien faire leur travail, les

⁷² Autrement dit l'identification à des « traits communs » qui « comprennent notamment l'omniprésence du soupçon dans la relation à autrui, le sentiment, dû à un profond malentendu entre la police et le public, d'un isolement social compensé par une très forte solidarité interne, le conservatisme intellectuel (pragmatique), politique et social, le machisme, les préjugés ethniques, etc. » (Monjardet, 1994, p.396)

individus se conforment aux normes professionnelles et à celles concernant leur rôle au travail. En cas de désaccord entre les normes infligées par l'entreprise et les émotions ressenties personnellement, l'entreprise va mettre en place des stratégies de management des émotions inculquant des mécanismes psychologiques de défense et des punitions occasionnelles (Martin, 1999). En ce sens, « Les mécanismes de défense psychologiques comprennent des techniques pour déplacer une émotion par des actions telles que jurer après une rencontre désagréable, plaisanter pour relâcher la tension ou faire de l'exercice physique, et s'échapper en buvant, en mangeant ou en ayant une sexualité » (Martin, 1999, p.113-114). L'expression ritualisée des émotions prend aussi effet en-dehors du travail lors des discussions informelles entre collègues par exemple. Néanmoins, l'institution de la police tend à limiter l'expression des émotions chez ses membres.

Par ailleurs, dans le travail émotionnel le professionnel réalise un effort pour conformer les émotions de la personne prise en charge avec les attentes institutionnelles, autrement dit « puisqu'en utilisant ses émotions, réelles ou simulées, le professionnel tente d'influencer l'interaction avec l'utilisateur pour permettre la mise en œuvre du travail technique » (Bonnet, 2018, p.9-10), on peut dire que le travail émotionnel est une compétence professionnelle qui peut être définie comme « l'organisation dynamique de l'activité, mobilisée et régulée par un sujet pour faire face à une tâche donnée, dans une situation déterminée » (Coulet, 2011, p. 17 cité par Bonnet, 2018, p.9).

Par ailleurs, « le travail émotionnel est lui-même normé par les éléments caractéristiques de la culture du collectif » (Bonnet, 2018, p.11) et repose sur la capacité du professionnel à établir une certaine distance avec les assistés pour ne pas tomber dans l'affectif bien qu'il s'agisse dans les deux cas d'un emploi de proximité. Le risque étant que le travail technique soit privilégié en dépit du travail émotionnel et cela n'est pas forcément un avantage dans l'efficacité du travail puisque le professionnel qui n'a plus assez de temps pour faire du travail émotionnel sera moins à même de récolter des informations sur la personne prise en charge et de développer un lien de confiance avec elle, ce qui peut s'avérer efficace pour bien faire son travail. Au contraire, cela risque de créer des ressentiments chez le patient ou le client ainsi que chez le professionnel. Par conséquent, « cet empêchement d'un travail émotionnel de qualité peut alors être un facteur de souffrance au travail. Non seulement il ne permet pas l'accomplissement de l'idéal

professionnel, mais il peut aussi créer des tensions au sein de la relation de service » (Bonnet, 2018, p.12). Néanmoins, le travail émotionnel est également une compétence individuelle qui dépend de chaque personne et de sa socialisation

Etant amené.es à vivre des situations dramatiques ou traumatiques au quotidien (accidents, morts, violences en tout genre), les policier.es sont particulièrement concerné.es par la question du « travail émotionnel ». En effet, ils doivent à la fois gérer leurs réactions émotionnelles et celles des autres face aux situations vécues. C'est pour cette raison que la plupart des policier.es interrogé.es affirment que ce ne sont pas les drames en eux-mêmes qu'ils supportent le plus difficilement mais le fait de devoir annoncer les décès aux familles et donc de devoir gérer les émotions des autres : « y en a beaucoup qui me disent mais moi aller faire une levée de corps c'est pas un souci ! Enfin, c'est pas génial mais c'est pas un souci. Ils disent ce qui est compliqué c'est la gestion de la famille ! Ça ils disent émotionnellement c'est dur ! » (psy). Le rapport à la mort est un aspect central du métier particulièrement concerné par le travail émotionnel : « suivant quelle mort violente y avait, moi j'avais eu de la peine à m'endormir le soir. Ça m'avait parcouru. Oui oui, j'en avais rêvé la nuit. Je devrais pas le dire mais c'est vrai que voilà... » (E.5).

Pour toutes les personnes interrogées, les drames qui concernent des enfants sont spécialement difficiles à vivre : « ce qui me plait le moins ? Facile ! C'est quand il y a des interventions qui impliquent des enfants. Surtout s'il y a des morts des enfants par exemple. Ça c'est quelque chose qui me marque énormément hein, ça c'est pas facile ! » (E.2) ; « c'est pas possible ! Autant sur un crime autant sur un accident, l'enfant moi j'arrive pas à m'y faire » (E.1).

Parce qu'elles ne sont pas agréables à vivre, la confrontation à la mort et l'annonce de décès aux familles font partie du sale boulot dans la profession. Face au sale boulot, les policier.es mettent en place des stratégies de gestion émotionnelle afin d'ajuster leurs réactions émotionnelles face à l'événement ou à la situation désagréable vécue. Ces stratégies s'articulent autour du « jeu en surface », qui s'aligne sur les injonctions de l'institution ou de l'entreprise, et du « jeu en profondeur » qui va mobiliser les ressources individuelles et les marges de manœuvre des individu.es.

Avec des conditions de travail particulièrement éprouvantes (horaires irréguliers, disponibilité 24h sur 24h) et la gestion de situations souvent dramatiques voire psychologiquement traumatiques au quotidien, il est difficile d'éviter un surinvestissement des policier.es dans leur travail, ce qui ne permet pas toujours de faire un travail émotionnel en profondeur et qui induit « ce risque d'épuisement mais par souci de bien faire quoi finalement, un peu par perfectionnisme » (psy). Le métier étant invasif dans la vie personnelle, il est difficile d'avoir une famille sans que celui-ci empiète sur la vie privée. De plus, il y a une pression constante à devoir être une personne exemplaire, même dans la vie privée. A l'extrême, « ces situations génèrent de l'épuisement, engendrent de la détresse psychologique et se soldent parfois en dépression » (Brière, 2019, p.74).

De plus, les policier.es sont éduqué.es dès leur formation à maîtriser leurs langages verbal et non-verbal par les rituels de dressage des corps mais aussi celui des émotions qu'il faut contrôler et maîtriser. Comme dans un effort sportif, il s'agit de tenir le coup, d'être toujours dans le dépassement de soi et de ses performances. Se montrer vulnérable et émotif n'est donc pas bienvenu dans la profession. Il faut rester fort.e et résister aux épreuves quelles qu'elles soient. Être trop sensible et se montrer affecté.e par les situations du quotidien peut faire perdre aux policier.es leur crédibilité et la confiance de leurs collègues car il faut pouvoir « compter sur la personne avec qui on part en intervention » (psy). Cette injonction à la compétitivité, à la ténacité fait donc partie des normes implicites inculquées aux policier.es afin de leur permettre de « bien faire » leur travail. C'est d'ailleurs une des raisons pour laquelle les policier.es sont « une population qui est plus à risque par rapport au burnout parce que comme ils sont hyper investis dans leur boulot, hyper motivés, qu'ils ont ce souci de bien – pour la plupart en tout cas – ce souci de bien faire les choses, d'être là pour la population et., donc ils ont un niveau d'exigence personnel qui est très très élevé » (psy).

Les stratégies du travail émotionnel : debriefing entre collègues et humour noir

La plupart des policier.es interrogé.es préfèrent debriefer entre collègues ou avec des debriefeur.es, qui sont des collègues formé.es pour aider les autres collègues, au lieu d'aller consulter la psychologue de la police à la suite d'interventions difficiles. Lors

des débriefings en groupe, l'humour tient une place importante et en particulier « l'humour noir » qui consiste à rire de situations dramatiques et qui est bien connu dans les métiers de l'urgence (policier, ambulancier, médecin, etc.) : « après voilà on débriefer mais dans le sens ça peut être un débriefing un peu plus sérieux comme ça peut être un débriefing entre guillemets avec de l'humour noir quoi où ma foi il y a des situations vous avez presque meilleur temps de prendre un petit peu...pas à la rigolade mais voilà quoi ! (...) Enfin ça aide des fois un petit peu à gérer » (E.3). La psychologue de l'enquête recommande d'ailleurs l'humour aux policiers car il est « une façon d'évacuer la tension » et bon pour la respiration et la gestion du stress : « après sur un plan physiologique c'est juste génial parce que ça va faire accélérer le rythme cardiaque (...), le rythme respiratoire donc ça va aussi travailler le diaphragme ». Selon les explications de la psychologie l'humour est « l'un des 31 mécanismes de défense (ou « styles de coping ») répertoriés par le DSM IV (American Psychiatric Association, 1995, p. 875) en tant que 'processus psychologiques automatiques qui protègent l'individu de l'anxiété ou de la perception de dangers ou de facteurs de stress internes ou externes'. L'humour y est défini de la manière suivante : 'mécanisme par lequel le sujet répond aux conflits émotionnels ou aux facteurs de stress internes ou externes en faisant ressortir les aspects amusants ou ironiques du conflit ou des facteurs de stress' (p.880) » (Panichelli, 2007, p.41).

L'humour noir quant à lui serait une manière de se dissocier d'une situation qui pourrait provoquer un choc émotionnel en mettant à distance les émotions ressenties afin de se protéger et qui mènerait à une « 'dépersonnalisation' [c'est-à-dire à une attitude] 'impersonnelle et indifférente à l'égard du public' » (Oigny, 2009, p.221). Il permet aussi de décompresser et de lâcher prise face à la situation dramatique vécue. Pour une personne extérieure à la situation, l'humour noir peut paraître choquant, violent et pas drôle du tout : « il a passé sous la roue avant droite de la remorque et pis il était écrasé là-dessous. Et la photo rigolote pour te dire c'est un œil qui était tout seul à côté de la roue qui me regarde...pis là je sors, je dis aux copains : il y en a un là qui me regarde, c'est le 3^e œil (rire aux éclats) » (E.1). Dans mon enquête, les deux femmes policières interrogées n'ont pas montré d'intérêt particulier pour cette stratégie du travail émotionnel : « des fois c'est maladroit, quelqu'un fait un gag et puis on est trop jeune pour euh...ouai des fois il y a l'humour,

tout dépend de notre état émotionnel, on le prend bien ou on le prend mal le moment d'humour pour essayer de détendre l'atmosphère, c'est pas toujours bien perçu. Moi c'est quelque chose que je ne pratique pas. On me l'a fait et voilà ! » (E.5). On peut donc supposer que cette stratégie est davantage utilisée par les hommes que par les femmes dans la police et qu'elle demande un certain détachement émotionnel qui va à l'encontre de la compassion. D'autant plus que certaines études de psychologie sociale le confirment : « les femmes ont une tolérance inférieure à la cruauté dans l'humour que les hommes » (Herzog & Anderson, 2000, p.345).

Le service de psychologie de la police comme stratégie et ressource institutionnelle au travail émotionnel

Face au travail émotionnel que nous avons évoqué et à ses conséquences sur la santé mentale des policier.es, un service de psychologie existe dans la plupart des polices de Suisse romande, souvent grâce à une décision politique. Il sert à combler les lacunes de l'esprit de corps, qui faisait auparavant « office de psy » (psy), et vise à répondre à des exigences élevées envers les policier.es dans une société où les problématiques sont toujours plus complexes. Dans cette partie du travail il est alors intéressant de s'interroger sur les avantages de ce service dans le travail émotionnel des policier.es, de savoir en quoi ce service aide les policier.es à gérer leurs émotions en mobilisant leurs ressources personnelles et à l'inverse en quoi il renforce les normes institutionnelles en poussant les policier.es à rester performant.es et à se dépasser dans leur travail. Dans ce sens, bien que ce service s'inscrive dans une logique de *care* et constitue une ressource et une stratégie du travail émotionnel, je suppose que le travail de la psychologue de la police n'est pas neutre mais influencé par les normes institutionnelles.

La présence des cours de psychologie dans la formation et des psychologues dans les corps de police est relativement récente (années 2000). Dans la formation, les cours de psychologie comptent 80 heures sur 1600 heures au total. Les matières traditionnelles, comme le tir, la self-défense, etc., comptent double et restent donc prioritaires, même si les aspirant.es doivent avoir la moyenne dans toutes les branches pour obtenir leur brevet. De plus, le temps alloué à ces matières réformatrices en comparaison avec les matières traditionnelles est moindre

(Pichonnaz, 2017, p.69). Cela montre donc que la police reste fondée sur des valeurs conservatrices. En effet, « ‘les nouveaux savoirs’ et les ‘compétences relationnelles’ ne bénéficient pas de la même légitimité que les autres matières, que l’on peut qualifier de ‘traditionnelles’ : un caractère ad hoc leur est souvent attribué par les responsables policiers, y compris dans les documents officiels » (Pichonnaz, 2017, p.70). Cela apparaît dans le règlement du brevet qui considère les acquis relationnels comme des compétences subalternes qui ne font pas partie des compétences de base. Cela montre que la psychologie reste une branche minoritaire et dévalorisée dans la formation.

Cela se vérifie dans mon enquête où les cours de psychologie enseignés à l’École de police de Savatan sont souvent vécus comme inutiles, pénibles et manquant d’actions : « ça a été pour tout le monde compliqué la psychologie ! » (E.4). L’enquêtée dit ne pas avoir aimé les cours de psychologie mais avoir préféré « tout ce qui était pratique donc le tir, la sécurité personnelle, la tactique et technique d’intervention » (E.4). Certains qui comme E.1 sont de la « vieille école » et qui n’ont jamais eu de cours de psychologie n’y voient pas l’avantage car ils ont appris à développer leurs propres stratégies de gestion émotionnelle et pouvaient autrefois compter sur un esprit de corps beaucoup plus important qu’aujourd’hui pour les soutenir : « j’ai trop de collègues jeunes aujourd’hui qui sont pas bien sur une intervention. Et moi à l’époque on ne parlait pas, j’ai jamais vu un collègue pas bien sur une intervention. Aujourd’hui la formation de ‘vous allez peut-être voir des choses horribles’, pour moi elle me semble pas adéquate, elle est peut-être trop poussée, donnée par des gens qui n’ont jamais rien vu de leur vie, ça veut dire des psychologues ou des gens comme ça » (E.1).

Dans la pratique professionnelle le recours à la psychologie est également mal considéré car, selon les discours de mes enquêtés, le recours au service de psychologie de la police n’est pas toujours bien perçu. En effet, peu d’enquêtés disent avoir eu recours à un soutien psychologique dans le cadre de leur travail car c’est plutôt un tabou dans la profession : « chez nous ça se dit pas trop en fait (rire) » (E.5) ; « ouai c’est un petit peu un espèce de tabou ouai. C’est quelque chose que ouai on va attendre vraiment d’être touché touché avant de demander quoi ! » (E.3).

Cela est vrai en particulier chez les hommes qui seraient moins compétents pour exprimer leurs émotions que les femmes. Raison pour laquelle la psychologue me dit avoir une majorité d'hommes en consultation.

Il est vrai que le service de psychologie de la police n'est pas proposé d'office aux policier.es. Cependant, en fonction des interventions du terrain et de la décision du chef de l'unité ou de la brigade, les policier.es peuvent être soumis.es à une consultation obligatoire mais ça n'est pas toujours le cas.

Le fait que l'institution ne reconnaisse pas le stress psychologique et physique de la profession accroît le risque de burnout et autres effets indésirables sur la santé mentale des policiers et policières. Pourtant il est demandé aux policier.es de ne pas compter sur la hiérarchie pour les soutenir psychologiquement car ça n'est pas son travail : « mais arrêtons un moment donné de toujours attendre des chefs, parce que les chefs ils ont aussi leur mission à accomplir, ils ont aussi des choses à faire, ils peuvent pas tout voir ! » (psy). Néanmoins, si le travail émotionnel est la conséquence des injonctions de l'institution sur la manière dont les individu.es doivent ressentir, il est donc, par déduction, logique que l'institution soit pour une part responsable des conséquences du travail sur la santé mentale des employé.es.

Bien que ce service soit à disposition des policier.es, la plupart d'entre eux ont honte d'aller le consulter, de peur d'être perçu.es comme des personnes vulnérables et incapables vis-à-vis de leurs collègues mais également de leur hiérarchie. Ceci est particulièrement vrai dans le cas d'une des polices investiguées où malencontreusement le bureau de la psychologue se trouve à côté de celui des chefs de police. Ce qui interpelle d'ailleurs et peut apparaître comme une stratégie de l'institution pour garder le contrôle sur le travail émotionnel des policier.es. C'est d'ailleurs pour ça que la psychologue fait aussi des consultations en dehors du lieu de travail des policier.es. En effet, vis-à-vis des destinataires de ce service de *care*, le regard social peut être stigmatisant car « le besoin étant conçu comme une menace pour notre autonomie, ceux qui ont davantage de besoins que nous paraissent moins autonomes et donc comme disposant de moins de pouvoirs et de capacités » (Tronto, 2009, p.166). Cela encourage les personnes qui ne se considèrent pas dans le besoin à ressentir de la pitié pour les destinataires du *care* et donc à les considérer comme des êtres faibles parce que vulnérables, ce qui instaure des inégalités entre les personnes dans le besoin et les autres. Cela n'encourage donc pas les personnes

dans le besoin à demander de l'aide puisque demander de l'aide est socialement mal vu dans la profession.

Ce rejet du *care* est aussi propre à l'identité masculine qui se doit d'être forte, résistante et de ne pas laisser transparaître ses émotions. Ce sont donc des valeurs masculines et patriarcales fortes au sein de la police qui empêchent certaines personnes à se faire aider alors que c'est une nécessité et que cela prévient des risques de burnout, de suicides (fréquents dans la police) ou de bavures judiciaires, ainsi que des éventuelles déviances hors du cadre professionnel.

La division sexuelle du travail émotionnel au sein de la profession

Comme discuté, le monde du travail impose aux individu.es des normes et des exigences qui ne sont pas les mêmes en fonction du genre de l'employé.e et des stéréotypes de genre véhiculés par le poste. Par conséquent, les individu.es construisent ou font le genre à travers leur travail et cela soutient les employé.es dans leurs identités de genre. La féminisation de la police pose problème car la police est une institution fondée sur des valeurs masculines : « 'La logique du sexisme' chez les policiers repose sur la vision du monde dualiste des hommes qui associe des oppositions stéréotypées de genre (masculinité versus féminité) à divers symboles organisationnels (tels que rue versus gare), à des thèmes professionnels et à des activités de travail (par exemple, lutte contre le crime contre service et maintien de l'ordre [Hunt 1990]) » (Martin, 1999, p.116). Ainsi, même dans les métiers mixtes, « un processus de division sexuelle du travail se met en place, sur la base des qualités prêtées aux femmes. Pour Sabine Fortino (2002), ces qualités qui renvoient aux dimensions affectives des relations de travail et à la 'gestion des émotions' les assignent à prendre en charge des tâches qui ne sont pas attendues des hommes. Cette prise en charge repose sur une naturalisation des dimensions émotionnelles du travail, alors même qu'elles nécessitent un travail sur soi et sont en réalité une véritable compétence professionnelle. Un exemple de cette division sexuelle du travail peut être trouvé dans le cas des policiers de voie publique » (Boussard *et al.*, 2007 cité par Dubar *et al.*, 2015, p.253).

Dans le monde professionnel, nous pouvons donc constater que le travail émotionnel est différent chez les hommes et chez les femmes et qu'il témoigne d'une

construction sociale genrée induite par un système de société patriarcal. Cette division sexuelle du travail émotionnel se retrouvent chez nos enquêté.es où les hommes de l'enquête sont plutôt sur la réserve émotionnellement et dans la maîtrise de ce qu'ils ressentent contrairement aux femmes qui expriment plus facilement leurs sentiments dans certaines situations : « les hommes ils seront plus dans la retenue de toute façon ! Ils se lâcheront pas ! J'en ai vu un récemment où je sentais au ton de la voix qu'il était proche des larmes mais il lâchera pas ! Tandis qu'une femme à la limite oui c'est difficile, elle se mettra à pleurer, elle pleura et puis elle est pas forcément embarrassée avec ça ! Donc elle lâche plus facilement ! » (psy).

Face à ce travail émotionnel, les policiers hommes et femmes ne sont pas égaux et ne prennent pas en charge de la même manière les émotions des autres : « je suis moins à l'aise quand vous avez des gens qui sont vraiment tristes en face » (E.3). Selon Pascal Molinier, si le *care* ou la capacité de se soucier d'autrui n'est pas distribuée équitablement entre les genres c'est parce que « dans le système patriarcal, les garçons sont invités très tôt à renoncer au développement de leurs capacités empathiques et relationnelles. Le soi masculin est conçu comme séparé, comme autonome, existant en dehors des relations et des sentiments » (Molinier, 2013, p.96).

Par conséquent, cette division du travail émotionnel a aussi des conséquences sur les places et les rôles qu'hommes et femmes occupent dans le monde du travail, ce qui justifie leur différence de statut et de reconnaissance : « si le *care* constitue pour les professionnel.le.s des deux sexes une composante de leur identité professionnelle, l'implication au travail n'est pas vécue tout à fait de la même manière, ni n'entraîne tout à fait le même genre d'obligations pour un homme ou pour une femme. L'engagement dans le travail du *care* est genré au sens, d'une part, où les femmes parviennent moins bien à se protéger contre des excès de responsabilisation (on attend plus d'implication de leur part) ; et où, d'autre part, la manière qu'ont les hommes de se protéger se manifeste plus facilement par la possibilité d'assumer des responsabilités gestionnaires et administratives, et donc d'acquérir du statut, sans que cela passe, chez eux, pour du manque de *care* » (Modak & Bonvin, 2013, p.144).

Par ailleurs, si les femmes sont victimes d'une assignation au travail de *care* et au travail émotionnel, les hommes sont également le jouc d'un système qui les oblige à se conformer aux normes de la « masculinité hégémonique » (R.W. Connell, 1995),

qualité requise au sein de la police et qui va de pair avec le rôle d'autorité. La police de terrain repose généralement sur un modèle viril qui met en avant « une défense du privilège masculin dans le métier à travers l'identification du viril au sexe masculin et l'accusation de déviance en cas d'écart » (Elguezabal, 2019, p.173). Parmi les enquêtés, la plupart incarnent effectivement les stéréotypes de la masculinité. Néanmoins, E.2 semble s'écarter de cette norme masculine car il se montre plutôt comme quelqu'un de sensible et fragile qui n'a pas honte d'affirmer sa vulnérabilité. Il dit lui-même se sentir plus proche des femmes que des hommes et agir comme une femme dans son travail : « je réfléchis pas forcément comme un homme (...). [Les femmes sont] comme je suis moi, un peu psychologue et à l'écoute (...). Je suis pas du tout militaire ou des choses comme ça. Je suis très souple d'esprit, je suis pas carré. Et souvent, je peux arrondir les angles des collègues, ça m'arrive assez souvent ». Durant l'entretien, il m'avoue avoir fait un burn-out durant sa carrière qui l'a poussé à quitter la police pendant quelques temps et me dit qu'il n'a aucune honte à aller consulter un service de psychologie si nécessaire : « tu dis tu vas voir un psychologue...y a aucune honte ! Bien au contraire ! Tu vas apprendre plein de choses ! ». Il me dit également avoir été obligé de consulter d'office une psychologue lors d'une intervention difficile et que cela l'a beaucoup aidé car il n'était pas conscient du traumatisme qu'il avait vécu. Il me confie également avoir récemment été consulter une « passeuse d'âme » suite au suicide d'un de ses collègues qui semble l'avoir beaucoup marqué. Son rapport aux émotions est donc plutôt décomplexé et le recours à des services thérapeutiques est une pratique qu'il valorise et qu'il utilise régulièrement, contrairement aux autres hommes de l'enquête qui se montrent dans la maîtrise de leurs émotions et qui n'affirment pas le besoin de recourir à un service d'aide psychologique ni avoir été marqués par une quelconque situation dramatique : « alors en 42 ans c'est quelque chose que j'ai jamais vécu (silence), malgré les milliers de drame que j'ai vécus » (E.1). On peut donc penser que ces derniers ont si bien intégré les stéréotypes affiliés à leur genre qu'ils usent des stratégies du travail émotionnel typiquement masculines, où ils font davantage de la dissociation psychologique⁷³, tels que l'humour noir (que n'évoque pas E.2) ou le fait d'aller « danser en disco ensemble, draguer les filles et faire les bobets » (E.1).

⁷³ « La dissociation est un processus par lequel un individu se distancie de certaines expériences ou émotions. C'est un mécanisme d'auto-défense émotionnelle contre les traumatismes »

<https://www.psychologue.net/articles/quest-ce-que-la-dissociation-et-comment-se-manifeste-t-elle>

Néanmoins, il n'est pas si facile d'échapper aux stéréotypes de genre dans la profession et lorsque les professionnel.les s'écartent de ces normes, ils courent le risque de se voir remettre à l'ordre ou exclure du groupe. Ceci est valable aussi bien pour les femmes que pour les hommes. En effet, celles-ci doivent adopter des valeurs masculines tout en restant féminines mais pas trop au risque d'être sexualisées donc d'être une menace pour leurs collègues masculins et de déranger l'ordre établi : « moi j'avais un grade qui était adjudant c'est quand même presque officier, c'est un sous-officier, c'est comme si...ouai on te dit tu profites de ton grade et de ta position pour draguer une petite alors que c'est elle qui t'a demandé de sortir pour aller discuter ailleurs. Mais au tribunal après va prouver que c'est elle » (E.1). Dans le cas inverse, les hommes qui n'incarneraient pas suffisamment les codes de la virilité en se montrant trop « féminins » sont souvent mis à l'écart. Tel est le cas de E.2 dont le caractère plutôt féminin lui a valu de nombreux conflits avec ses collègues et sa hiérarchie qui lui reproche d'être trop empathique : « moi j'ai eu une belle remarque à la cantonale, on m'a dit : mais j'ai pas besoin d'un assistant social dans la police ! ».

A la lumière de ces observations, on peut donc constater les conséquences de la division sexuelle du travail émotionnel chez les policier.es à la fois sur leur bien-être au travail mais également sur leur intégration au sein du groupe professionnel.

Une autre question se pose aussi, celle de la conséquence de cette division sur les interactions avec les populations prises en charge et donc sur le rapport à la déviance. Cette question mériterait d'être discutée dans la continuité de ce travail.

Conclusion

Au terme de ce travail, nous avons pu constater l'impact des normes et des valeurs institutionnelles et militaires de la police à la fois sur les pratiques professionnelles et sur la manière dont les policier.es ressentent, expriment et gèrent leurs émotions et celles des autres. Comme je l'ai démontré, ces normes s'intègrent chez les policier.es au travers des pratiques professionnelles pour se constituer en habitus par le partage commun et l'exercice de valeurs, de croyances mais aussi d'actes ritualisés qui rappellent les protocoles disciplinaires de l'armée. Ainsi, les policier.es représentent et défendent l'image d'une autorité forte et coercitive du pouvoir qui provoque parfois l'aversion de la population. En l'occurrence, la police n'étant pas une institution neutre ni indépendante des pouvoirs politiques de l'État, son organisation et son fonctionnement reposent sur le système patriarcal et patriotique d'un gouvernement conservateur et libéral. Par conséquent, le travail de la police est marqué par l'influence d'un modèle de masculinité hégémonique au sein des pratiques professionnelles qui contribue à l'existence d'une division sexuelle du travail professionnel et émotionnel chez les policier.es.

Ainsi, hommes et femmes dans la police ne font pas le même travail puisque les uns s'emploient aux tâches qui demandent force et autorité, tandis que les femmes sont reléguées au travail de *care* dont les compétences sont l'écoute, la communication et l'empathie. Pourtant, comme discuté, le travail de la police incarne à la fois des caractéristiques féminines et masculines puisqu'il consiste à faire autant du travail social que de la répression. Cependant, le travail de *care* n'est pas le plus valorisé dans la profession, il est celui qu'on délègue volontiers aux femmes, censées avoir des compétences naturelles pour prendre soin des autres. Il n'est d'ailleurs pas bienvenu de sortir de son rôle de genre dans la profession au risque d'être dévirilisé si l'on est un homme ou remise à l'ordre du genre si l'on est une femme. Par conséquent, une mise à distance du féminin est à l'œuvre au sein de la profession et s'observe également dans le rapport à la psychologie, comme service de *care*, qui est dévalorisé dans la formation et chez les policier.es eux-mêmes, qui la plupart ne voient pas la nécessité d'y avoir recours.

Pourtant, les désordres psychologiques dans la police - tels que le stress post-traumatique, la dépression, le burnout et le suicide (qui reste tabou) - sont fréquents et concernent surtout les hommes qui ont moins de facilité à exprimer leurs émotions et qui privilégient le « travail en surface » plutôt que « le travail en profondeur ». Pourtant, comme le dit Hochschild (2017), le travail en profondeur permet de mieux faire son travail. Cela démontre donc un paradoxe dans la profession entre les croyances et les normes virilo-centrées ancrées dans les représentations des pratiques professionnelles, et les enjeux éthiques et sociaux du terrain.

Par conséquent, dans la continuité de cette analyse, il paraît nécessaire de se questionner sur l'utilité d'une éthique du *care* au sein de la profession. Parce que le *care* fait partie intégrante du travail de la police, il semble impératif de privilégier une approche des conflits sociaux et de la déviance qui repose sur la bienveillance, le consentement et la responsabilité morale, étant donné que le bien-fondé de la démocratie en dépend. Car comme le dit Joan Tronto, sorti des carcans du genre, le *care* est avant tout une question de responsabilité sociale et collective dont dépend l'existence humaine et l'avenir de l'Humanité.

Dans cette perspective, on peut aussi s'interroger sur la manière dont la division sexuelle du travail professionnel et émotionnel influence le rapport des policier.es à la déviance, qui concerne tout autant la population prise en charge que les policier.es eux-mêmes, souvent accusé.es de commettre des actes déviants à caractère sexiste et raciste. Dans ce sens, il est alors question du rapport aux normes et à leur transgression dans le rapport à la déviance. En tant que phénomène socialement construit par les interactions de la vie quotidienne entre les acteurs sociaux dans un contexte donné, la déviance prend effet dans les pratiques sociales et relie « étroitement la personne qui émet le jugement de déviance, le processus qui aboutit à ce jugement et la situation dans laquelle il est produit » (Becker, 2020, p.28). Par conséquent, « le caractère déviant, ou non, d'un acte donné dépend en partie de la nature de l'acte (c'est-à-dire de ce qu'il transgresse ou non une norme) et en partie de ce que les autres en font » (Becker, 2020, p.37). Cette construction sociale de la déviance est également orientée selon les intérêts spécifiques des groupes sociaux puisque les organisations collectives tendent à écarter ou à privilégier les éléments

qui les entravent ou les favorisent dans leurs buts. Par conséquent, « la détermination des normes à respecter, des comportements réputés déviants et des individus désignés comme étrangers au groupe ou à l'organisation doit aussi être considérée comme une question de nature politique » (Becker, 2020, p.31). Dans ce sens, la déviance est une construction collective de la discrimination qui repose sur des mécanismes de privilèges et de pouvoir qui sont par ailleurs fortement ancrés dans la logique de l'esprit de corps de la police, puisqu'elle tend à préserver les intérêts de l'institution et de ses membres, parfois au détriment de la justice sociale. L'approche interactionniste de la déviance d'Howard Becker (1963) s'avère donc tout à fait pertinente dans le cadre d'une telle réflexion bien qu'elle nécessiterait une enquête par observations.

Cette approche s'insère dans la continuité de mon travail et m'amène à m'interroger sur la nécessité d'une éthique du *care* au sein des pratiques professionnelles de la police afin de privilégier une approche plus humaine de la déviance à travers une redistribution du travail de *care* parmi les policier.es, indépendamment de leurs identités de genre. Dans cette optique, il s'agirait d'utiliser les outils du travail social et de la psychologie comme supports au travail policier avec l'aide d'un organe indépendant de la police permettant de garantir le respect des droits fondamentaux lors des interventions de police et dans les rapports de travail. Par conséquent, je pense qu'il est indispensable de repenser l'éthique de la police en y incluant la dimension de l'éthique du *care*.

Bibliographie

- Abel, G. M. (2011). Different stage, different performance: The protective strategy of role play on emotional health in sex work. *Social Science & Medicine* (1982), 72(7), 1177-1184.
- Arendt H. (1963). *Eichmann in Jerusalem. A report on the banality of evil*. New York : Viking Press.
- Bastick, Megan. (2014). *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police*. Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH.
- Becker, H. S., Briand, J.-P., Chapoulie, J.-M., Briand, J.-P., & Chapoulie, J.-M. (2020). *Outsiders : études de sociologie de la déviance* (Nouvelle édition revue et augmentée de 2 chapitres). Paris: Éditions A.-M. Métailié.
- Baber, z. (1991). Beyond the structure agency dualism - an evaluation of Giddens theory of structuration. *Sociological inquiry*, 61(2), 219–230.
- Boquet, D., & Lett, D. (2018). Les émotions à l'épreuve du genre. *Clio* (Toulouse, France), 47(1), 7–22.
- Bonnet T. (2018). Des émotions professionnelles dans la relation socio-éducative à l'hôpital et dans la police. Une construction collective et individuelle de l'intelligence émotionnelle. *Sociétés et Jeunesses En Difficulté*, 20.
- Bourdieu. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62(1), 69–72.
- Boussard, V., Lorient, M. & Caroly, S. (2007). Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat. *Sociologies pratiques*, 14, 75-88.
- Brière, S. (2019). *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*. Paris: Hermann.
- Brodeur, J.-P. (2003). *Les visages de la police : pratiques et perceptions*. Montreal: Presses de l'Université de Montréal.
- Brugère, F. (2020). La persistance du patriarcat. *Multitudes*, 79, 193-198.
- Bryant, C. G. A., & Jary, D. (2011). Anthony Giddens. In *The Wiley-Blackwell Companion to Major Social Theorists* (pp.432–463). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Buscatto, M., & Marry, C. (2009). Introduction: « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au XXe siècle / “The glass ceiling in all its glares”. The top job feminization in the 20th century. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 170-182.
- Charbonneau, S. (1970). Mutations des structures ministérielles et théories modernes des organisations bureaucratiques. *Esprit* (1940-), 388 (1), 121–132.

- Clair, I. (2016). Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 213, 66-83.
- Connell R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Dubar, C., Tripier, P., Boussard, V., Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions* (4e éd.). Paris: Armand Colin.
- Dubar, C., & Nicourd, S. (2017). *Les biographies en sociologie*. Paris: La Découverte.
- Elguezabal, E. (2019). Métiers d'ordre, métiers virils ? Genre et capital culturel en brigade de gendarmerie. *Cahiers du Genre*, 67, 165-184.
- Epiphane, D. (2016). Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes. *Travail, genre et sociétés*, 36, 161-166.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris: La Dispute.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society : outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Gilligan, C., Laugier, S., Kwiatek, A., & Paperman, P. (2008). Une voix différente : pour une éthique du *care*. Paris: Flammarion.
- GOFFMAN, E. (1977). The Arrangement between the Sexes. *Theory and Society*, 4(3), 301-331.
- HERZOG, T. & ANDERSON, M. (2000). Joke cruelty, emotional responsiveness, and joke appreciation. *13(3)*, 333-352.
- Hochschild, A. R., & Fournet-Fayas, S. (2017). *Le prix des sentiments : au coeur du travail émotionnel*. Paris: La Découverte.
- Hughes E. (1951). Work and Self. In J.H. Rohrer, M. Sherif (eds) : *Social Psychology at the Crossroads*. New York, Harper and Row, p.3 13-323. (S.E., p. 338-347).
- Jobard, F., & Maillard, J. de. (2015). *Sociologie de la police : politiques, organisations, réformes*. Paris: Armand Colin.
- Kaufmann J.-C. (2011). *L'entretien compréhensif* (3e éd.). Paris : A. Colin.
- Kergoat, D. (2005). 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In *Femmes, genre et sociétés* (pp. 94–101). La Découverte.
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue Française de Gestion*, 30(151), 117–128.
- Lazar, J. (1992). La compétence des acteurs dans la « théorie de la structuration » de Giddens. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 93, 399–416.
- Le Breton, D. (2012). *L'interactionnisme symbolique*. Presses Universitaires de France.
- Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14, 73-98.
- Martin, S. E. (1999). Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 111–126.

- Milgram, S. (1963). Behavioral Study of obedience. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371–378.
- Modak, M. & Bonvin J-M. (2013). Reconnaître le *care* : un enjeu pour les pratiques professionnelles. Lausanne: Haute école de travail social et de la santé - EESP.
- Molinier, P. (2013). Le travail du *care*. Paris: La Dispute.
- Monier H. (2014). La gestion des émotions au travail : le cas des policiers d'élite. RIMHE : *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise, Association pour la recherche interdisciplinaire sur le management des entreprises*, 105-121. Hal-01066074
- Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35(3), 393–411.
- Monjardet, D. (1996). Ce que fait la police : sociologie de la force publique. Paris: Ed. La Découverte.
- Nizet J. (2007). La sociologie de Anthony Giddens. Paris : La Découverte.
- Oigny, M. (2009). Le burnout ou l'effet d'usure imputable à la régulation permanente d'incidents critiques: L'exemple du milieu policier. *Revue internationale de psychosociologie*, XV, 207-228.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales (4e éd.). Paris: Armand Colin.
- Panichelli, C. (2007). Le mécanisme de défense de l'humour : un outil pour le recadrage. *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, 39, 39-56.
- Pichonnaz, D. (2017). Devenirs policiers : une socialisation professionnelle en contrastes. Lausanne: Antipodes.
- Pruvost, G. (2007). Profession: policier, sexe: féminin. Paris: Ed. de la Maison des sciences de l'homme.
- Reiner, R. (1985). The Politics of the Police. Brighton : Wheatsheaf.
- Sauvé, J. (2018). Le principe de proportionnalité, protecteur des libertés ?. *Les Cahiers Portalis*, 5, 9-21
- Soares, A. (2003). Les émotions dans le travail. *Travailler*, 9, 9-18.
- Tronto J. (2009). Un monde vulnérable. Pour une politique du *care*. Paris : La Découverte.
- Weber M. (1959). Le savant et le politique (trad. par J. Freund). Paris : Plon.

Annexes

A1. Portrait des enquêtés

Nom	Sexe	Age	Situation familiale	Formation	Grade	Carrière, ancienneté	Poste actuel
E.1	M	58	Veuf en couple	Formé à l'École de police sous l'ancien système A fait 3 ans de formation et 1 an de stage.	Adjudant	42 ans à la brigade des accidents. A travaillé comme ambulancier civil (bénévole) en parallèle de son engagement dans la police, par 'passion'. A également enseigné à l'école de police et pour les formations spécialisées dans la police en ce qui concerne par exemple le transport des marchandises dangereuses et des législations sur la circulation.	A la retraite

Nom	Sexe	Age	Situation familiale	Formation	Grade	Carrière, ancienneté	Poste actuel
E.2.	M	50	Divorcé 2 enfants	École de police de Savatan ancien système	Sergent	Apprentissage d'électronicien en audio-vidéo. A travaillé 7 ans à l'unité mobile (circulation) puis à la police des trains pendant 9 ans. Pour « décompresser du métier de policier » il a travaillé 3 ans dans un magasin avant de revenir à la police-secours pendant 4 ans.	Centrale téléphonique de la police depuis 2 ans à 100%
E.3	M	42	Marié 1 enfant	École de Savatan système actuel	Caporal	Installateur électricien pendant 3 ans après un apprentissage CFC. A travaillé dans d'autres villes de Suisse romande à la police des transports publics (trains, TPG). Travaille dans la police depuis 17 ans	Police-secours (unité mobile) à 100%
E.4	F	24	En couple avec un policier	En 2 ^e année de formation du brevet fédéral à Savatan (stage)	Apprentie	Apprentissage CFC d'employée de commerce dans une entreprise d'assurance avant d'entrer à la police	Police-secours brigade des accidents

Nom	Sexe	Age	Situation familiale	Formation	Grade	Carrière, ancienneté	Poste actuel
E.5	F	53	Mariée 2 enfants	École de police de Savatan ancien système (en 1989)	Sergent	33 ans de carrière dont 23 ans à la gendarmerie A 100% pendant 10 ans	Temps partiel à l'Unité communication prévention depuis 10 ans. Prévention dans des écoles et lors d'événements
Psy	F	53	Mariée 2 enfants	Psychologie d'urgence	Formatrice Psychologue	28 ans à l'Assurance invalidité avec des personnes ayant des problèmes psychiques. A ensuite fait une formation en psychologie d'urgence qui l'a amenée à travailler avec la police plus d'une dizaine d'années, en tant que consultante externe pour la formation des aspirants et puis la négociation policière. Participe à la sélection des aspirants.	Psychologue de la police à 80% depuis 2021 et Professeure de psychologie à l'École de police de Savatan.

A2. Grille des questions d'entretiens

I. Présentation

Merci de m'accorder de votre temps pour cet entretien.

Pour commencer je vous propose que l'on se présente.

Je m'appelle Jessica et je suis étudiante à la Faculté des sciences de la société de l'Université de Genève. Je vais vous interroger au sujet de votre métier, etc. S'il y a des choses que je dis ou des sujets que j'aborde qui vous dérangent lors de l'entretien n'hésitez pas à me le faire savoir. L'entretien est complètement anonyme et confidentiel. Si vous le consentez, il sera enregistré uniquement pour moi dans le but de réaliser mon travail de mémoire.

II. Parcours professionnel : motivations, formation et fonction

- Maintenant, parlez-moi de vous (âge, nationalité, situation familiale, parcours de vie, origine sociale)
- Parlez-moi de votre formation dans la police
- Parlez-moi de votre expérience professionnelle dans la police : ancienneté, grade, fonction
- Quelles ont été vos motivations à vous engager dans la police ?

III. Compétences professionnelles

- A votre avis, quelles sont les qualités personnelles requises pour faire ce métier ?
- Qu'est-ce que vous préférez et qu'est-ce que vous détestez dans votre travail ?

IV. Expériences professionnelles : expériences sur le terrain

- Quelles sont les situations les plus fréquentes auxquelles vous êtes confronté.e dans votre métier ?
- Utilisez-vous souvent votre arme dans le cadre de vos fonctions ?
- Avez-vous vécu des événements traumatisants ou particulièrement difficiles à gérer dans votre métier ?

V. Ressources internes /externes : gestion émotionnelle

- Si oui, comment avez-vous fait pour gérer la situation ? Avez-vous cherché de l'aide auprès de vos collègues ou de la hiérarchie ou hors du cadre professionnel ?
- Par exemple, avez-vous déjà eu recours à un service de psychologie ou de thérapie suite aux situations difficiles rencontrées dans votre travail ?
- Pensez-vous que votre formation vous prépare suffisamment à gérer des situations difficiles sur le plan psychologique ?

VI. Rapport au travail : rapport aux « clients » et rapport aux collègues

- Quel est votre rapport aux victimes ?
- Quel est votre rapport aux « criminel.les » ?
- De manière générale, dans une situation de conflit face à une population difficile comment réagissez-vous ? êtes-vous plutôt du genre à discuter et faire de la médiation pour apaiser la situation ou préférez-vous la méthode ferme ?
- Parlez-moi du travail en équipe qui est indispensable dans votre métier (mixité des binômes et esprit de corps)

VII. Rapport au genre

- Préférez-vous travailler avec des hommes ou des femmes, ou cela vous est-il égal ?
- Est-ce qu'il y a beaucoup de femmes dans votre service actuellement ?
- A ce sujet, comment ça se passe quand on est une femme/un homme dans la police ?

VIII. Carrière : perspectives professionnelles

- Comment vous voyez-vous évoluer dans votre profession à l'avenir ? Avez-vous l'intention de grader ?
- Si cela ne vous dérange pas, pouvez-vous me dire quel est votre salaire mensuel ?
- Si vous n'avez pas de famille, avez-vous l'intention d'en avoir une ?

IX. Vie privée : conciliation vie privée et travail

- Pensez-vous que votre travail soit conciliable avec une vie de famille ?
- Faites-vous des activités en-dehors de votre travail ou avez-vous une passion ?
- Est-ce qu'il y a quelque chose que je n'ai pas abordé dont vous aimeriez parler ?

A3. Déroulement des entretiens

Enquêté n°1 (E.1)

L'enquêté est l'ami d'un de mes amis. C'est donc par ce dernier que nous avons été mis en contact. Il s'agit de mon premier entretien pour cette enquête. Très collaboratif, l'enquêté a rapidement accepté ma proposition d'entretien. C'est un homme cisgenre de 58 ans, à la retraite depuis le 1^{er} juin (donc quelques jours avant notre entrevue) après 42 ans à la brigade des accidents en Romandie.

L'entretien s'est déroulé dans un café proche de mon domicile. Toute de suite, il s'est montré très sympathique et ouvert à la conversation. Il m'a même proposé d'emblée que l'on se tutoie, ce que j'ai accepté. Nous avons pris un café avant de commencer l'entretien. Quand je l'ai informé que l'entretien serait enregistré et anonyme, il a dit qu'il n'avait aucun problème avec ça et qu'il acceptait complètement ma démarche car cela était normal de sa part d'assumer sa participation à l'enquête. Il m'a demandé sur quoi je travaillais plus précisément au sujet de la police et dans quelle faculté universitaire j'étais. Je lui ai dit que je m'intéressais à la question des émotions dans le travail de policier.e et que j'étais en faculté de sciences sociales. Ce à quoi il a rétorqué en rigolant quelque chose comme « ah non les émotions connais pas » avant de me dire qu'il travaillait pour la brigade des accidents.

Au cours de sa carrière mais aussi de sa vie privée, l'enquêté a vécu des événements difficiles dont il m'a fait part et qui m'ont émue. Il m'a aussi parlé des nombreux cas d'accidents vécus dans son métier. La question du lien avec les cadavres et la mort m'ont alors interpellée et je me suis demandé comment il était possible de gérer ça psychologiquement sans devenir « dingue ». Malgré les événements dramatiques qu'il m'a exposé, l'enquêté affichait une attitude bienveillante et positive, ce qui paraît presque impensable.

L'entretien a duré au total 2 bonnes heures car il a été difficile de l'écourter, l'enquêté s'est montré particulièrement disponible à partager son expérience et n'a pas eu de problème à parler sans que je doive lui poser des questions tout le temps. J'ai beaucoup apprécié sa disponibilité, sa « gentillesse », comme il aime si bien le dire lorsqu'il parle de lui, et son honnêteté.

Enquêté n°2 (E.2)

L'enquêté est un homme cisgenre de 50 ans et l'ancien collègue d'un ami. Il a répondu assez rapidement à ma demande d'entretien qui a été réalisé en visio-conférence. Au total, l'entretien a duré 1 heure.

Très occupé par son travail, il m'a octroyé du temps lors de son jour de congé. Durant toute la durée de l'entretien, nous nous sommes vousoyés. Il a répondu favorablement à toutes mes questions et a semblé enthousiaste de me partager son vécu en tant que policier. Il m'a tout de suite fait comprendre que les conditions de son métier n'étaient pas faciles mais qu'en tant que père de famille il se devait d'avoir une bonne situation financière. Son profil correspond donc à celui du *breadwinner*. Il m'avoue ne pas avoir choisi ce métier par passion mais par opportunité et nécessité. Durant l'entretien, il me parle beaucoup des contraintes du métier, concernant les horaires irréguliers mais aussi le rapport à la population prise en charge qui est parfois difficile et pas très valorisant. Il me parle également des contraintes liées à l'âge dans le métier et qui peuvent devenir un problème à l'unité mobile où plus on prend de l'âge, plus ça devient difficile d'être performant. En-dehors de son travail, il aime profiter de son temps pour être avec sa famille et voir d'autres personnes que ses collègues car selon lui « la vie ne se résume pas au travail ».

Enquêté n°3 (E.3)

L'enquêté est un homme cisgenre de 42 ans. Nous avons été mis en lien par le biais d'une de mes connaissances. Il s'est montré tout de suite très sympathique et m'a tutoyée. L'entretien a été réalisé en face-à-face dans un café et a duré 1h35.

Avant d'entrer dans la police, il d'abord fait un apprentissage d'électronicien en audio-vidéo puis est entré à la police grâce à un ami qui lui a transmis une annonce. Il a trouvé les tests d'entrée « faciles » et a réussi du premier coup. Après avoir travaillé 7 ans à l'unité mobile sur les routes, il a travaillé à la police des trains pendant 9 ans. Ensuite, pour « décompresser du métier de policier », il a travaillé 3 ans dans un autre métier avant de revenir à la police-secours pendant 4 ans. Actuellement, il travaille à la centrale téléphonique de la police depuis 2 ans, ce qu'il dit lui convenir mieux. Il dit ne pas avoir choisi ce métier par vocation car il ne se sentait pas l'âme d'un policier.

L'enquêté se montre très sensible envers les injustices, surtout celles qui concernent les femmes, les enfants et les personnes racisées. Durant son parcours professionnel, il a subi des conflits avec ses collègues et sa hiérarchie et a été victime d'un burnout. C'est par ailleurs la raison pour laquelle il a décidé de ne plus travailler directement en contact avec la population mais à la centrale téléphonique. A l'avenir, il me confie qu'il voudrait peut-être travailler dans l'administratif et corriger les rapports de police car il a toujours aimé le français.

Enquêtée n°4 (E.4)

C'est par le biais d'un service de police que j'ai été mise en contact avec l'enquêtée qui est une femme cisgenre de 24 ans. L'entretien s'est déroulé en face-à-face dans un café et a duré 1h15. Durant l'entretien, nous nous sommes tutoyées. L'enquêtée termine son brevet fédéral à l'École de police de Savatan où elle est dans son année de stage (2^e année). Elle travaille actuellement à l'unité mobile et à l'avenir elle se voit évoluer dans la gendarmerie. Elle me dit de pas vouloir travailler à la police judiciaire car c'est trop compliqué et parce qu'elle adore bouger et être à l'extérieur. De nature dynamique, elle privilégie la communication aux moyens physiques de coercition et dit bien s'entendre avec ses collègues masculins. Elle dit ne pas se sentir vulnérable en tant que policière femme face à la population masculine et me répète qu'il est important de se montrer sur de soi et de ne pas sans cesse se remettre en question.

Durant l'entretien, elle s'est montrée sensible face à des situations vécues concernant des injustices envers des femmes et des enfants. Puisque je suis moi-même une femme, il était plus facile pour moi d'aborder cette thématique et l'enquêtée n'a pas eu de réticence à en parler, bien au contraire.

Enquêtée n°5 (E.5)

L'enquêtée, une femme cisgenre de 53 ans, et moi avons été mises en contact par une de mes connaissances. L'entretien a été réalisé en visio-conférence et a duré 1h25. Nous nous sommes vousoyées. Durant l'entretien nous avons été interrompues à plusieurs reprises car elle devait répondre à des appels professionnels.

Lorsqu'elle me parle de son parcours, l'enquêtée me dit que ça n'a pas toujours été facile mais parfois un parcours « en dents de scie ». Elle dit s'être engagée dans la police pour aider les gens mais aussi parce qu'elle aimait être dehors et que c'était « un peu un métier d'homme ». En effet, elle dit s'être toujours bien entendue avec les garçons en tant qu'enfant. Son oncle était policier mais elle dit que cela ne l'a pas influencée, que c'est plutôt l'envie d'aider les gens qui justifie son engagement dans la profession. Durant sa carrière, elle a dû jongler avec une vie de famille en menant de front vie privée et vie professionnelle, ce qu'elle a très bien maîtrisé. De ce fait, l'enquêtée donne l'image d'une femme forte qui s'est toujours battue pour réussir. De nature sociable, elle me raconte plusieurs événements où elle a aidé volontairement des femmes en détresse en-dehors de son temps de travail. Son approche du métier est avant tout portée vers l'humain et j'ai senti qu'elle se préoccupe beaucoup des populations prises en charge dont elle parle avec tact et douceur. Elle m'a raconté plusieurs interventions dramatiques émouvantes avant de passer à des choses plus positives, car comme elle me l'a dit le métier ne se résume pas à des drames. J'ai alors pu comprendre qu'il était difficile pour elle de se remémorer ces drames et que cela l'avait affectée. De même, elle me dit ne pas avoir eu besoin de psychologue sauf pour un événement de santé lié au stress mais qui selon elle ne concernait pas directement son travail. J'ai donc senti chez elle une certaine retenue à se montrer « vulnérable ».

Enquêtée n°6 (psy)

Contactée par le biais d'un service de police qui m'a proposé spontanément de nous mettre en lien, l'enquêtée, femme cisgenre de 53 ans, est psychologue de la police depuis une année et enseigne la psychologie depuis plusieurs années à l'École de police de Savatan. Son lien avec la police n'est donc pas récent et elle m'avoue avoir toujours voulu travailler à la police mais qu'elle n'aimait pas les armes. Elle a travaillé pendant 28 ans à l'Assurance invalidité avec des personnes ayant des problèmes psychiques. Elle a ensuite fait une formation en psychologie d'urgence qui l'a amenée à travailler avec la police. Celle-ci est venue la chercher pour donner des cours de psychologie à l'École de police de Savatan. Elle a donc travaillé pour la police plus d'une dizaine d'années, en tant que consultante externe, « essentiellement au niveau de la formation des aspirants et puis la négociation policière ». Progressivement, elle a pu agrandir son réseau policier et obtenir plus de responsabilités, notamment la sélection des aspirant.es de police.

L'entretien a duré 1h35 en face-à-face autour d'un café où nous nous sommes vousoyées. Très sympathique, l'enquêtée se montre passionnée par la police ainsi que par son métier où elle dit ne pas s'ennuyer, malgré son appréhension de départ et l'hostilité du milieu professionnel.

Durant l'entretien, elle me dit devoir user de certaines stratégies informelles pour avoir accès aux policier.es qui ne se montrent pas toujours ouvert.es à la conversation, encore moins dans le cadre de leur environnement de travail où ils ont peur d'être vu.es et jugé.es par les collègues ou la hiérarchie. Elle me parle beaucoup des difficultés auxquelles sont confronté.es les policier.es, à leur surinvestissement dans la profession et au manque de soutien qu'ils reprochent à leur hiérarchie. Elle démontre une certaine admiration envers les policier.es qu'elle soutient et défend. Dans ce contexte, il m'a paru difficile d'avoir une opinion critique et d'aborder la question des bavures policières.