

Les effets des réformes de « modernisation » de la police

Réappropriations contrastées à l'échelle de deux brigades des mœurs

Gwénaëlle Mainsant, Post-doctorante au CURAPP-ESS
Gwenaelle.mainsant@gmail.com

Work in progress, ne pas diffuser.

Participant de la vague de « modernisation de l'Etat », les principales mesures de la réforme des corps et carrières, et des modes de gestion de la police nationale ont œuvré dans le sens d'une rationalisation gestionnaire du travail policier. Dès le milieu des années 2000, pour *rationaliser* l'institution policière, il faut améliorer l'efficacité et l'efficience des services de police et évaluer leurs résultats. La rationalisation porte à la fois sur l'activité (adopter une logique de gestion par objectifs, rendre quantifiables les tâches), sur les trajectoires professionnelles (rendre les policiers-e-s polyvalents, interchangeables et donc accroître la mobilité intra professionnelle) et sur l'organisation elle-même (redéfinir les fonctions des différents corps de police, leurs proportions respectives en diminuant le corps encadrant et en augmentant le corps d'exécution – renforçant ainsi les rapports hiérarchiques au sein de la police).

Considérant la réforme de « modernisation » de l'Etat comme un « dispositif public » qui vise à intervenir et /ou structurer, normaliser, voire institutionnaliser les parcours professionnels (et au-delà) de groupes d'individus ciblés comme destinataires, cette communication a pour ambition d'analyser les effets de ce dispositif sur les trajectoires professionnelles et sur l'activité de police. Si les effets des réformes de « modernisation » de la police ont été étudiés dans le cas emblématique du commissariat de sécurité publique¹, à l'échelle d'une profession, les commissaires², ou encore à travers leurs effets statistiques³, l'investigation mériterait d'être prolongée sur les services d'investigation. En effet, ces services s'opposent *a priori* en tous points aux principes de ces réformes : le temps long de l'enquête est valorisé contre l'idée d'une activité évaluable sur le court terme ; dans ces services d'élites, souvent atteints en milieu de carrière, les policiers gradés en fin de carrière sont surreprésentés à l'opposé de l'objectif d'une organisation pyramidale des services de police ; la norme du policier ayant acquis des savoir-faire spécialisés va contre l'idée de policiers polyvalents changeant régulièrement d'affectation. Dans cette communication, l'analyse des effets de ces réformes conjointement sur les contenus du travail et sur les trajectoires professionnelles, et ce pour deux cas proches structurellement, permettra de mettre en lumière les réappropriations locales de ces réformes en fonction des formes de légitimité de ces deux groupes professionnels.

Cette communication s'appuiera sur des observations du travail et de ses coulisses, des entretiens avec des policiers et des documents professionnels rassemblés durant des terrains ethnographiques à la brigade de répression du proxénétisme et à l'OCRTEH ; l'ensemble de ces matériaux a été rassemblé entre 2006 et 2008.

¹ Lemaire E., « Division du travail dans l'institution policière. Ethnographie d'un commissariat de sécurité publique », *Thèse de sociologie*, Université de Picardie Jules Verne, 2011.

² Ocquetau F., *Mais qui donc dirige la police ? Sociologie des commissaires*, 2006, Paris, Armand Colin.

³ Mouhanna C. et Matelly J.-H., 2007 *Police : des chiffres et des doutes*, Paris, Michalon.

³ Mouhanna C. et Matelly J.-H., 2007 *Police : des chiffres et des doutes*. Paris, Michalon.

Méthodes et situations d'enquêtes sur deux terrains policiers

Au sein de la brigade de répression du proxénétisme (BRP), l'ethnographie a été conduite de janvier à août 2007 et a fait suite à des observations ponctuelles lors de mon travail de master en 2006. J'ai accompagné trois groupes d'investigation (réseaux clandestins, voie publique, proxénétisme immobilier). De trois jours hebdomadaires, la fréquence de ma présence est passée, à partir de trois mois, à un rythme quotidien, aussi bien diurne que nocturne, en fonction des aléas des enquêtes. J'ai, aux débuts de mon terrain, été cantonnée à l'observation dans les locaux de police aussi bien durant les moments de travail (auditions, gardes à vues, écoutes téléphoniques, écriture de la procédure) que de pause. Par la suite, j'ai progressivement pu négocier ma place sur le terrain des policiers au fil de leurs enquêtes, en surveillances, en filatures, lors d'identifications de domicile et d'interpellations. Si j'ai réalisé une quinzaine d'entretiens durant ce terrain, mes matériaux empiriques reposent essentiellement sur des observations et discussions informelles.

A l'office central de la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH), j'ai fait un terrain par intermittences au cours des mois d'avril et mai 2008. J'ai réalisé des entretiens avec le chef de service et son adjoint, lesquels déterminaient mon « programme d'observation » chaque matin puisque je ne pouvais pas circuler librement sur ce terrain. J'ai observé le travail de coordination, documentation et coopération par le service de police durant les préparatifs de la conférence « La traite des êtres humains en provenance d'Afrique à finalité sexuelle » et plus largement de la production et de la diffusion de savoirs policiers autour de la prostitution, de la traite et du proxénétisme. J'ai ensuite pu observer la conférence elle-même. J'ai pu assister à des rencontres entre le chef du service et des délégations étrangères mais aussi à des opérations de communication/lobbying. Enfin, j'ai pu observer le travail d'enquête⁴. Je n'ai pas suivi une équipe en particulier mais j'ai utilisé observations et discussions informelles pour mettre en perspective mes observations conduites à la BRP des pratiques et des rhétoriques professionnelles.

I – Des services d'élite de police orthogonalement opposés aux réformes de modernisation de l'Etat ?

Les services chargés de lutter contre le proxénétisme présentent un certain nombre de points communs qu'il convient d'exposer. Tout d'abord de sont des brigades centrales en police judiciaire, c'est-à-dire des services d'élite dotés d'une histoire. L'OCRTEH appartient à la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ) dépendant directement du ministère de l'intérieur et la BRP à la police judiciaire de la préfecture de police (PJPP). Les brigades centrales incarnent une forme d'élite au sein de la police judiciaire : elles traitent les plus grosses affaires et elles sont les plus médiatisées. Elles représentent la vitrine de la police judiciaire, notamment certaines d'entre elles – la brigade criminelle et la brigade des stupéfiants – sont encore hébergées dans le « 36, quai des Orfèvres ». La BRP a été créé sous la III^e République sous le nom de « service des mœurs » ou « Mondaine » et l'OCRTEH en 1958 : ce sont des services qui ont une histoire propre et les policiers en font usage dans leur présentation de soi. Ce sont des services spécialisés sur une matière policière (la lutte contre le proxénétisme) et chargés des enquêtes les plus importantes en la matière – certains services de police peuvent être dessaisis à leur profit. Ils conduisent de ce fait des enquêtes au long court. La spécialisation repose sur la connaissance du milieu investigué (c'est-à-dire des types de prostitution, de proxénétisme, de protocole d'enquête), implique une trajectoire de long terme et de spécialiste de PJ.

⁴ Toutefois, l'observation du travail d'investigation ne pouvait être que partielle dans la mesure où leur rôle de coordination, supervision des enquêtes sur tout le territoire national et/ou avec l'étranger se déroule essentiellement en province, c'est-à-dire hors les murs, et qu'ils disaient ne pouvoir m'y inclure.

La BRP comporte 54 membres et l'OCRTEH 26 au moment de mes terrains ethnographiques, issus des corps de commissaire, lieutenant et gardien de la paix. Ces services sont dirigés par une direction bicéphale, un commissaire et son adjoint ; ils sont organisés en équipes appelées « groupes » - que ce soient des groupes d'investigation, de documentation ou de renseignement. Obtenir un poste à la BRP et à l'OCRTEH s'inscrit dans la majorité des cas dans une carrière policière ascendante. Ce sont des services tremplins qui permettent aux policiers d'avoir plus facilement accès à des services plus prestigieux souvent équivalents d'un point de vue organisationnel mais avec des spécialités plus prestigieuses tels la brigade criminelle.

Pour être plus précise, il faut souligner qu'ils ont toutefois des missions qui diffèrent un peu.

L'OCRTEH est chargé de la lutte contre le proxénétisme, de centraliser tous les renseignements pouvant faciliter les enquêtes, de coordonner toutes les opérations tendant à la répression de ce trafic.

- 1) L'OCRTEH a des missions d'investigation: coordonner l'action conjointe de différents services de police de province ou de services français et étrangers, avec Interpol et Europol et intervenir en renfort de services de province sur des enquêtes de proxénétisme⁵. L'OCRTEH a une compétence nationale mais les policiers interviennent sur l'ensemble du territoire français à l'exception de Paris (« chasse gardée de la BRP »), c'est-à-dire dans les départements d'Ile-de-France et en province. L'OCRTEH n'a pas de territoire en propre. Les groupes d'investigation ont à la fois un rôle d'investigation classique – ils conduisent leurs propres enquêtes – et de coopération – ils interviennent en co-saisine pour appuyer les services de province insuffisamment armés pour faire face à des enquêtes plus importantes.
- 2) L'OCRTEH a un rôle de documentation, de coordination des services sur le territoire national et d'investigation. L'OCRTEH centralise les informations en matière de proxénétisme et de prostitution émanant de tous les services de police en France. A partir de ces informations, l'OCRTEH produit des savoirs policiers spécifiques sur la prostitution et le proxénétisme. Ce sont des savoirs opérationnels à l'appui desquels l'OCRTEH pourra orienter ses activités de lobbying administratif, à titre d'exemple identifier les pays sources des migrations pour négocier des accords bilatéraux de coopération policière pour mener à bien les enquêtes, surtout si les législations diffèrent. De surcroît, les savoirs produits par l'OCRTEH sont utilisés à d'autres fins : l'OCRTEH est l'interlocuteur des médias comme des délégations étrangères de police pour présenter le modèle français et le phénomène prostitutionnel.

Les missions de la BRP sont doubles : lutter contre le proxénétisme et surveiller certains établissements de nuit dont le préfet de police estime qu'ils nécessitent une gestion particulière d'un service spécialisé.

- 1) La BRP a un rôle d'investigation en matière de proxénétisme. Elle est compétente à l'échelle de l'agglomération parisienne et des départements de la petite couronne d'Ile-de-France (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne).
- 2) L'une des équipes de la BRP (le groupe des « cabarets ») est spécialisée dans le contrôle des établissements de nuit parisiens « sensibles⁶ » à des fins de renseignement et de

⁵ André W. (commandant de police) : « L'OCRTEH, c'est d'après la traite des blanches mais ça n'aurait jamais dû s'appeler comme ça. La traite des êtres humains, c'est l'exploitation sexuelle, les migrations classiques et l'expérience du travail, nous on ne fait que du proxénétisme, TEH pour nous c'est uniquement à des fins sexuelles, ça a toujours été comme ça. [...] Finalement les autres aspects de la TEH sont traités par d'autres offices. » (entretien avec André W., commandant, OCRTEH, 12 mars 2008)

⁶ Le groupe des « cabarets » est responsable d'un nombre limité d'établissements : les établissements de nuit à caractère sexuel (clubs de strip-tease, clubs échangistes, clubs sadomasochistes, bars à hôtesse, cabarets à hôtesse)

contrôle administratif. Cette activité recouvre deux types de tâches : un travail de renseignement dans le monde de la nuit (assimilé au travail judiciaire) et une gestion des « autorisations de nuit », des nuisances générées par ces établissements et des manquements à la législation (tâches rassemblées par les policiers sous le terme de « travail administratif »). Le contrôle des établissements de nuit est une activité redevable d'un fort héritage historique : « être les yeux et les oreilles de la police judiciaire dans le monde de la nuit » (rapport d'activité BRP, 2005)

En quoi ces brigades sont-elles a priori structurellement opposées à la réforme de modernisation de l'Etat ?

Les services chargés de lutter contre le proxénétisme, en raison de leur histoire longue et de leur statut de service d'élite en police judiciaire, présentent *a priori* plusieurs caractéristiques les plaçant à l'opposé des principes mis en œuvre par les réformes de « modernisation » : 1) au niveau des temporalités des pratiques professionnelles et du contenu du travail et 2) au niveau des trajectoires professionnelles et des modalités de recrutement.

Tout d'abord, les principes des réformes de modernisation de l'Etat apparaissent orthogonalement opposés aux temporalités de l'activité d'investigation. En effet, dans les services d'élite de la police judiciaire, maîtrise du temps et la disposition d'un temps long sont des critères de distinction venant se s'opposer à l'idée d'une activité policière quantifiable de court terme en termes de garde-à-vue ou d'affaires résolues – contre le « travail à la chaîne » en police secours par exemple. Le temps long de l'investigation fait la qualification de l'activité.

Mathias C. (commandant, chef de groupe des « réseaux clandestins ») : C'est extrêmement difficile de faire un réseau clandestin, ça demande un an et demi et en plus, il faut la bonne info à la base. Si tu n'es pas informé, je peux pas faire une affaire d'un an et demi, je peux pas me le permettre et la direction ne me le permettrait pas [...] Je peux pas me lancer comme ça dans une affaire pour un an et demi sinon ça fait un an et demi sans arrestation, ça veut dire aucun contact. Qu'est-ce que moi je fais au bout d'un an et demi ? Je suis comme un con, je peux pas me permettre. (journal de terrain BRP, juin 2007)

Ensuite les principes des réformes de modernisation de l'Etat entrent en butte avec les trajectoires professionnelles en police judiciaire et avec les principes de recrutement et ce, à trois égards :

- 1/ Injonction à la polyvalence versus spécialisation de l'activité: Alors que les réformes visent à faire des policiers des généralistes/polyvalents de l'activité de police qui changent de postes tous les trois ans, les « flics des mœurs » ont des carrières de « spécialistes » en « PJ ». → La trajectoire privilégiée est la suivante : débiter en commissariat de police judiciaire à un poste d'enregistrement des plaintes puis initier de petites enquêtes, ensuite évoluer en Division de Police Judiciaire (DPJ) et enfin atteindre une brigade centrale. Ce sont donc des carrières internes à la police judiciaire de la préfecture de police fondées sur un modèle antérieur à la réforme de la fusion des corps (1995) : les carrières ne se font qu'en police judiciaire et la BRP et l'OCRTEH ne sont atteintes qu'en milieu de carrière. Ce modèle est présenté doublement sous l'angle du mérite (avoir fait ses preuves au préalable en police judiciaire) et de l'efficacité : « l'ancien » connaît bien son milieu d'investigation. Ainsi sont valorisés l'acquisition lente de savoir-faire professionnels et d'une « intelligence du milieu » pour reprendre les termes de Dominique Monjardet⁷ tandis que sont critiqués les recrutements de jeunes gardiens de la paix ou lieutenant

mais aussi les discothèques, les restaurants à ambiance musicale, les « établissements à voyous » et les établissements huppés.

⁷ Monjardet D., 1996 Ce que fait la police, sociologie de la force publique. Paris : éd. La Découverte.

dépourvus d'expérience en PJ qu'ils soient issus directement du concours d'entrée dans la police ou de sécurité publique.

- 2/ Différenciation des corps de police *versus* rapports hiérarchiques « plats » en police judiciaire : La réforme des corps et carrières qui touche l'institution en 1995 instaure trois corps : le corps de conception et de direction (les commissaires), le corps de commandement (les officiers de police, anciens inspecteurs) et le corps d'encadrement et d'application (les gardiens de la paix et les sous-officiers)⁸. Corollaire de la redéfinition des missions de chacun de ces corps, la réforme prévoit de modifier la proportion des différents corps : le nombre de commissaires et d'officiers doit diminuer tandis que celui des gardiens doit augmenter. En renforçant le caractère pyramidal de l'organisation et en mettant en place une hiérarchie restreinte intervenant sur un corps d'exécution augmenté, cette réforme augmente les différences hiérarchiques et va contre le modèle de police judiciaire qui tend vers des rapports hiérarchiques « plats » - la PJ se définissant *a contrario* de la « tenue », par la moindre attention portée aux différences de grades.
- 3/ Un « commissaire-manager » *versus* des recrutements par cooptation : quand, selon les dernières réformes, les recrutements doivent être décidées au niveau des commissaires (qui publient les postes vacants et réalisent des entretiens avec les candidats), les policiers des « mœurs » privilégient la cooptation entre pairs, c'est-à-dire à l'échelon des officiers. L'interconnaissance est défendue comme garante du maintien d'une culture professionnelle et du travail « bien fait ». Historiquement, la plupart des recrutements reposaient sur la cooptation entre pairs, l'interconnaissance et l'expérience préalable en police judiciaire : un chef de groupe avait connu un policier lors de ses postes précédents et le faisait accéder à cette occasion à la BRP. En effet, la construction et le maintien de l'identité d'un groupe professionnel reposent en grande partie sur la maîtrise des procédures de recrutement.

II – Des appropriations contrastées de la réforme de « modernisation » de l'Etat

Parce que ces services apparaissent orthogonalement opposés à ces réformes, la mise en œuvre de ces dernières engage nécessairement des adaptations, des reconfigurations et des résistances. Or en dépit du fait qu'ils soient visés par les mêmes dispositifs publics de rationalisation gestionnaire du travail et de réorganisation hiérarchique pyramidale, ces deux services de police ont connu des évolutions significativement différentes au cours de ces dernières années. L'analyse des effets des réformes dans deux services de police permettra de mettre au jour leurs réappropriations différenciées 1) tant au niveau des trajectoires professionnelles des policiers accédant à ces services 2) que des pratiques professionnelles, et 3) de montrer comment ces réappropriations différenciées s'expliquent par les formes de légitimité distinctes sur lesquelles reposent ces deux services de police – pourtant très proches.

La « rationalisation » différentielle du travail d'investigation

Les objectifs de rationalisation gestionnaire du travail s'imposent différemment aux deux brigades en raison de la variabilité des normes locales du travail d'investigation qui se prête de ce fait différemment à des formes de quantification et d'évaluation.

La trame de l'enquête suit plusieurs étapes. Les policiers débutent une enquête suite à une plainte, suite à une demande hiérarchique ou encore suite à l'obtention d'un renseignement par un informateur. Ils cherchent alors à partir de cela à identifier les faits – le comportement criminel –

⁸ Mouhanna C., 2011, « De l'échec de la police nationale à l'avènement incertain des polices municipales ». *Archives de politique criminelle*, 33(1), p. 101.

et les personnes concernées – victimes et auteurs de l'infraction. Ils conduisent pour ce faire un ensemble de recherches administratives au moyen de fichiers de police⁹. Selon les enquêtes, ils placent les personnes sur écoute, conduisent des filatures et des surveillances, identifient l'identité et le domicile des individus impliqués. Lorsqu'ils ont rassemblé un faisceau de preuves suffisant, ils procèdent à l'interpellation des personnes mises en cause et les placent en garde à vue quasi systématiquement. Débute alors la phase dite de « procédure » durant les gardes à vue pendant lesquelles se déroulent les fouilles à corps, auditions des mis en cause, des victimes, des témoins, prises d'empreintes, etc. avant que la procédure ne soit rédigée, imprimée et envoyée au magistrat référent.

Le travail d'investigation à la BRP est organisé à l'échelle des équipes appelées « groupes d'investigation ». Si les commissaires suivent le déroulement des affaires, ils n'ont pas l'initiative de la majorité d'entre elles. Le travail varie en fonction du rapport à la hiérarchie (autonomie relative *versus* soumission aux injonctions quantifiées [« faire du chiffre »] et/ou géographiques [« nettoyer les boulevards des maréchaux »]) et des façons de travailler (degré de secret sur l'initiative de l'enquête et sur les enquêtes en cours), qui dépendent en grande partie de la capacité des chefs de groupe à négocier une marge de manœuvre vis-à-vis de leurs supérieurs. Par exemple, certains groupes vont faire beaucoup d'enquêtes en réponse à des injonctions hiérarchiques (faire des affaires dans la Goutte d'or) tandis que d'autres enclencheront davantage d'enquêtes suite à l'information d'un indicateur. Travailler avec des informateurs constitue la norme locale du bon professionnel : c'est celui qui a des informateurs, qui sait faire parler les suspects tout en maintenant avec eux une juste distance. Ceci fait partie des savoir-faire et de l'*ethos* attendus du policier qui entre à la BRP et est au cœur de la culture locale professionnelle. L'information (sur les enquêtes, sur les informateurs) circule *a minima* au sein du service et participe à construire ce que les policiers désignent comme la « culture du secret » à la BRP¹⁰.

Si les enquêtes ont le même cadre juridique qu'à la BRP, le travail d'investigation prend des formes différentes à l'OCRTEH. Tout d'abord, l'organisation de ce travail au sein du service est bien davantage centralisée – quoique les enquêtes soient menées de même à l'échelle des « groupes ». Le responsable de l'activité judiciaire du service, Benoît C. (commandant fonctionnel) adjoint au commissaire, a organisé le travail de manière extrêmement centralisée et l'a ainsi soumis à son contrôle : il doit valider toute ouverture d'enquête, il attribue la majorité des enquêtes aux enquêteurs, il centralise les contacts avec le parquet (ou exige que les contacts avec le parquet soient le fait des officiers et non des gardiens de la paix) et désapprouve les enquêtes suite à des renseignements par des informateurs. Il réprovoque le recours à des informateurs car ces derniers font courir trop de risques aux policiers mais il dépossède ce faisant les policiers de toute initiative dans l'investigation. Les enquêtes débutent suite à une plainte relayée par les associations, suite à une information d'Interpol ou suite à une co-saisine avec un service de province qui a lui-même identifié un cas de proxénétisme sur lequel travailler.

L'homologie de position entre la BRP et l'OCRTEH, respectivement dans la préfecture de police et dans la direction centrale de la police judiciaire, inviterait à penser leur extrême similitude. C'est en partie le cas. Cependant les différences entre deux structures extrêmement proches permettent, par comparaison, de dégager les réappropriations différenciées des réformes de modernisation de l'Etat.

⁹ Par exemple : fichier des brigades spécialisées [FBS], fichier national des automobiles [FNA], fichier national automatisé des empreintes génétiques [FNAEG], fichiers des antécédents [dit « les antec' »], service de traitement des infractions constatées [STIC] etc.

¹⁰ Les pratiques professionnelles à la BRP reposent sur la faible circulation d'informations, notamment sur les informateurs et les cibles des enquêtes, la suspicion réciproque et la méfiance vis-à-vis des observateurs extérieurs.

→ **L'initiative de l'enquête** est le point central de divergence entre les deux services. La place des informateurs est moins centrale dans les enquêtes de la BRP que dans celle de l'OCRTEH :

Gwénaëlle : Mais toute cette procédure elle est faite sans informateurs ?

Philippe S. (lieutenant) : ça ferait hurler les collègues de la BRP qui font toutes leurs procédures avec des tontons... Ici c'est le désavantage des offices centraux, on est coupé du terrain... En plus, ici je sais que Benoît C. (le commissaire adjoint) n'est pas trop pour les tontons, ils insistent pas trop dans ce sens (journal de terrain OCRTEH, 23 avril 2008)

La quête d'informateurs ne constitue ni la norme locale valorisée du travail d'enquête ni la condition préalable de l'enquête de police judiciaire à l'OCRTEH alors que c'est au cœur de la définition du travail noble à la BRP. Il est possible de faire l'hypothèse que ceci explique la moindre exigence de secret et d'opacité autour des enquêtes à l'OCRTEH qu'à la BRP, dans la mesure où les policiers de l'OCRTEH n'ont pas à dissimuler des informateurs qui seraient la pierre angulaire de leur travail. L'organisation du travail (centralisée par le commissaire pour l'OCRTEH ou organisée à l'échelle d'une équipe pour la BRP) explique l'importance différentielle des informateurs dans l'activité d'investigation mais aussi la nécessité ou non pour ces policiers « des mœurs » d'être spécialistes de leur matière policière.

→ Le second point de divergence porte sur la **soumission/résistance aux injonctions quantifiées sur les enquêtes : « faire du chiffre »**, c'est-à-dire rendre compte d'un nombre d'affaires élucidées, d'un nombre de gardes à vue. A l'issue de chaque enquête, les policier-e-s doivent remplir un formulaire de statistiques établissant un bilan administratif de l'affaire à l'usage de leur hiérarchie. Ces statistiques ont trait aux coûts de l'enquête (écoutes téléphoniques, interprètes, identification de numéros de téléphone), aux « résultats » dont les saisies issues des gains du proxénétisme (argent et biens) et aux personnes gardées à vue et victimes (leur sexe, leur nationalité, leur situation régulière ou non, leur âge, mineur ou non, le nombre de gardes à vue, la durée de ces dernières, leur motif). Conditionnant l'attribution des moyens entre services et entre groupes d'un même service, ces statistiques sont l'un des critères déterminants de la place des policiers au sein du service et de la place du service au sein de l'institution. Mètre étalon des « bonnes affaires », les gardes à vue sont comptabilisées, et ce, sans que les motifs n'apparaissent (garde à vue pour infraction à la législation sur les étrangers ou pour proxénétisme aggravé) pas plus que la décision judiciaire à l'issue de la garde à vue. A la BRP, les policiers se plaignent constamment de devoir remplir des objectifs chiffrés qui nuisent à leur travail d'enquête (cette pression va contre l'idée d'un travail qualifié lié au temps long de l'enquête) et d'être mis en concurrence entre groupes sur la base de leurs résultats mensuels et annuels : « Tu as des groupes [d'enquête] qui font leur chiffre aux ILE... On n'est pas là pour faire de la bâtonite¹¹ » (Fabrice M., brigadier-chef BRP, mars 2007). Certes, ils adaptent leur travail afin de répondre à ces injonctions chiffrées mais ils conservent une marge de manœuvre : faire de petites affaires rentables en matière de garde à vue tout en ménageant des enquêtes de long terme. Par exemple, durant la dernière semaine de chaque mois, les groupes dont les performances sont trop faibles vont « faire un salon de massage asiatique », affaire qui allie simplicité, rapidité et qui permet d'ajouter des gardes à vue « faciles » à la fin du mois (Céline, Lieutenant, BRP). *A contrario*, les policiers de l'OCRTEH déclarent ne pas être soumis à des obligations chiffrées sur les enquêtes et pouvoir conduire des enquêtes à leur rythme. Ceci pourrait s'expliquer par la double mission du service entre documentation et investigation et par la hiérarchisation entre ces deux types d'activité qui rend l'évaluation du travail d'enquête moins centrale par la hiérarchie. Seul le travail noble fait l'objet d'une volonté de rationalisation chiffrée.

Les effets sur les trajectoires et les modes de recrutement

La BRP est un groupe professionnel fragilisé. Elle connaît, au moment de mon ethnographie, de profonds changements qui sont les conséquences locales de la réforme des corps et carrières de 1995) et qui traduisent de la précarisation des normes du groupe professionnel. Ces changements

¹¹ Bâtonite en référence à bâton, *i.e.* une garde à vue.

se manifestent à deux égards : sur les carrières et sur les procédures de recrutement des policiers de la BRP.

Contrairement aux carrières de spécialistes en pj des « anciens », les carrières des plus jeunes policiers de la BRP traduisent l'érosion du modèle de carrière de spécialiste en police judiciaire. Certains, rares, arrivent directement en sortie d'école de lieutenants, d'autres sont issus du commissariat de sécurité publique ou de la police scientifique, mais ils ont moins d'expérience de police judiciaire que leurs prédécesseurs quand ces derniers accédaient au même service. De surcroît, les plus jeunes restent moins longtemps : aucun des derniers policiers recrutés n'imagine poursuivre l'intégralité de sa carrière à la BRP. De ce fait, les anciens y diagnostiquent la perte d'un savoir-faire et d'un professionnalisme puisque leurs collègues plus jeunes ont moins d'informateurs car moins d'expérience. *A fortiori*, les mécanismes de socialisation professionnelle « sur le tas » et par les pairs se délitent à mesure que les anciens prennent leur retraite et que les nouveaux se succèdent plus rapidement – même si l'on est loin des phénomènes de rotation décrits pour la police urbaine de proximité¹². Auparavant, tous les nouveaux policiers faisaient un bref stage dans tous les groupes et passaient quelques mois au groupe de contrôle de la prostitution et de la pornographie qui avait un rôle de documentation, ce qui leur permettait de se familiariser avec la prostitution et les différentes activités autour de la sexualité vénale avant d'accéder au travail d'enquête. Cependant, les derniers policiers arrivés à la BRP ont été affectés directement au groupe dans lequel ils travaillent toujours. Ceci manifeste la fragilisation de la culture professionnelle et la déprofessionnalisation du travail policier de lutte contre le proxénétisme.

Les logiques internes de recrutement traduisent de même l'érosion du statut de la BRP sous l'effet de la réforme des corps et carrières. En effet, la construction et le maintien de l'identité d'un groupe professionnel reposent en grande partie sur la maîtrise des procédures de recrutement. Au moment de mon ethnographie, les recrutements se font de plus en plus par l'entremise du commissaire, outrepassant ainsi le critère de l'interconnaissance. Ce type de recrutement est critiqué dans la mesure où les policiers de terrain sont dépossédés de leur pouvoir de contrôle sur l'accès à la BRP qui leur permettait de veiller à maintenir une homogénéité sociale et sexuelle du groupe (des hommes blancs, issus des classes moyennes et populaires, hétérosexuels). Certains policiers sont devenus des exemples locaux de l'échec de ce type de recrutement : tous trois gardiens de la paix. Le recul de la cooptation par les pairs au profit d'un recrutement direct par le commissaire modifie les rapports hiérarchiques dans une institution caractérisée par l'autonomie des agents de *street-level*. La rotation accrue des fonctionnaires dans la police et le délitement des formes traditionnelles de socialisation professionnelle au métier de policier à la Moudaine renforcent encore cette dynamique : la hiérarchie acquiert de l'importance et le métier policier de contrôle de la sexualité est fragilisé dans son acception ancienne. Si certains policiers de terrain le vivent comme une remise en question de leur métier et du prestige de leur service, la hiérarchie policière y voit aussi une manière, en contrôlant les recrutements, de casser les liens trop proches entre brigade moudaine et monde du crime – en raison des scandales qui scandent l'histoire de ces services. La tension demeure entre deux processus de professionnalisation concurrents appuyés l'un sur la connaissance et la proximité avec une clientèle policière et l'autre sur un modèle de « police aux mains propres ».

L'OCRTEH est organisé en équipes. Chaque équipe s'organise autour d'un chef de groupe et de son adjoint, tous deux officiers ; les autres membres appartiennent au corps des gardiens de la paix. Ceci montre la mise en conformité des recrutements à l'OCRTEH par rapport à la réforme des corps et carrières qui veut que les services soient organisés de manière pyramidale et que le nombre de commissaires et d'officiers doit diminuer tandis que celui des gardiens doit

¹² Pruvost G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, éditions de la MSH, Paris.

augmenter. De fait, les rapports hiérarchiques s'intensifient à mesure que les gradés deviennent une minorité.

L'OCRTEH est caractérisé par le fort *turn over* des policiers en son sein, et l'absence de revendication de trajectoires de spécialiste, ni de police judiciaire ni sur le proxénétisme. Les policiers d'investigation de l'OCRTEH sont souvent des policiers « qui ont fait du commissariat et qui veulent aller en province ou à l'étranger comme ASI (attaché de sécurité intérieure)... beaucoup vont partir l'année prochaine... » (Carine R., brigadier OCRTEH). Ainsi les policiers commencent la plupart du temps en commissariat avant d'atteindre un office central. Le mépris pour les commissariats et la « tenue » n'a pas cours à l'OCRTEH alors qu'il est vif à la BRP. La plupart des policiers n'ont pas fait carrière dans la police judiciaire, on ne compte aucun ancien policier de la BRP ou de la PJPP dans les rangs, à l'exception du chef de service. Les policiers restent peu de temps dans ce service et c'est une norme partagée. Maurice B. (brigadier) fait figure de cas anecdotique : « L'ancêtre (Maurice) il est rentré là et il est resté là, c'est la mémoire, trente ans c'est exceptionnel. » (Alexandre I., journal de terrain OCRTEH, mai 2008). Nombreux sont ceux qui critiquent ouvertement son immobilisme ou le peu d'intérêt d'une trajectoire rectiligne. Plus généralement, il apparaissait que le choix de l'affectation par les policiers à ce service répondait, comme à la BRP, davantage à des stratégies de carrière pour obtenir un poste à l'étranger (ASI), embrasser une carrière internationale ou être muté en province – dont la plupart des policiers sont originaires. L'OCRTEH constitue à ce moment-là l'office central le plus accessible (la plupart des offices centraux, services d'élite sont difficilement accessibles) et donc un choix rationnel dans leur carrière. Les recrutements se font par l'entremise du « commissaire-manager » sans que cela ne fasse l'objet de contestations et que ce ne soit perçu comme une forme de dépossession par les policiers.

→ La BRP résiste sur la mise en conformité par rapport au modèle de carrière, de trajectoires promu par les réformes de modernisation de l'Etat mais se plie à l'évaluation quantifiée du travail – même si on voit que les policiers de terrain se débrouillent bien avec ces injonctions hiérarchiques – c'est une adaptation des pratiques professionnelles sans pour autant qu'il y ait disparition du pouvoir discrétionnaire des policiers de terrain. L'OCRTEH s'est mis en conformité avec les objectifs en termes de trajectoires professionnelles mais échappe aux injonctions quantifiées relatives au travail d'enquête.

Conclusion : Des réappropriations contrastées fruits de légitimité distinctes

Ces différentes réappropriations s'expliquent par le fait que chaque service appuie sa légitimité sur un type spécifique de domination selon la typologie wébérienne.

Les rhétoriques professionnelles et les trajectoires des policiers inscrivent l'autorité des policiers de l'OCRTEH dans un type de légitimité légale-rationnelle. Tout d'abord, les policiers d'investigation de l'OCRTEH n'ont pas à proprement parler de « territoire approprié » puisqu'ils ont une compétence nationale mais ne peuvent intervenir dans les zones géographiquement proches (puisque Paris est la zone appropriée par la BRP). De surcroît, le travail d'enquête de l'OCRTEH ne repose pas sur un réseau d'informateurs fidélisés au cours du temps mais fait suite à des demandes extérieures (plaintes ou demandes d'aide de services de police de province).

A fortiori, les rhétoriques professionnelles des policiers de l'OCRTEH s'inscrivent, même de façon ténue, dans une logique de service public tandis que les policiers de la BRP s'y refusent sans concession et revendiquent une police autonome. Il faudrait noter qu'il est plus facile aux policiers de l'OCRTEH, relativement coupés du terrain, de revendiquer la prise en compte de la demande du public – les plaintes de prostituées – et d'une logique de service public alors qu'eux-mêmes n'y sont que marginalement confrontés. A revers, les policiers de la BRP, qui réaffirment

leur indépendance vis-à-vis de la demande sociale et considèrent les plaintes de prostituées comme un dévoiement de la logique de police, sont aussi ceux qui ont été principalement confrontés à l'afflux des plaintes de prostituées depuis la Loi pour la Sécurité Intérieure.

De plus, à l'OCRTEH, dans la mise en mots des activités, les arguments mobilisés appartiennent davantage à un registre légaliste : les policiers de l'OCRTEH maîtrisent mieux le droit. Ils mobilisent plus le vocabulaire de la traite, de la prise en charge et de l'attention portée aux victimes. Les locaux, le vocabulaire employé, les registres d'interaction, les discours au ton légaliste, la plus grande ouverture au travail social, sont autant de manifestations d'une autorité légale-rationnelle (dans la typologie wébérienne) que mobilisent les policiers¹³.

La BRP assume l'héritage de la Mondaine dans la lutte contre le proxénétisme : renseignement, police des mœurs, gestion de « dossiers sensibles » et des demandes du pouvoir politique. Les policiers de la BRP mobilisent les mécanismes d'une domination traditionnelle que traduisent les compétences valorisées des policiers (ancrage local des policiers recrutés et en poste, mise sur pied d'un réseau d'informateurs), la juridiction revendiquée (lutter contre le proxénétisme mais sans être soumis au public et à des logiques de service public). Toutefois, cette forme traditionnelle de domination est fragilisée en raison des évolutions des procédures de recrutement et des types de carrières qui « dé-professionnalisent » le travail.

Ainsi on voit que les effets des dispositifs publics sur les trajectoires professionnelles ne se comprennent qu'en lien avec le contenu du travail (« pour avoir des infos et des indic', il faut rester longtemps en poste ») ; c'est le contenu même du travail et les normes professionnelles locales qui expliquent comment une réforme est interprétée localement. Si BRP et OCRTEH ont des missions proches, leur plus ou moins mise en adéquation avec les objectifs de la réforme traduit ce qu'est pour ces services le « vrai travail », lequel se définit relativement aux formes de légitimité de ces services.

	BRP	OCRTEH
Mission	Répression du proxénétisme et mission de renseignement	Lutte contre le proxénétisme, travail de documentation et lobbying
Mode de recrutement	Recrutement par cooptation	Recrutement par voie hiérarchique
Type d'ancrage	Ancrage local	Pas d'ancrage local
Degré d'autonomie	Autonomie limitée face à la hiérarchie, activité de renseignement relativement autonome	Activités d'investigation autonome mais autonomie limitée du travail de documentation et de lobbying

¹³ L'OCRTEH assume le projet abolitionniste porté par la société civile et le pouvoir politique, mais l'assume de manière ambiguë : la lutte contre la traite est essentiellement l'enjeu d'une communication policière tandis que l'investigation continue à n'utiliser que l'incrimination historique de proxénétisme.