

**CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES DE
LA DEFENSE**

***DE L'INSTITUTION A L'ORGANISATION
DE LA GENDARMERIE NATIONALE :
LES EFFETS INDUITS SUR LE METIER DE GENDARME***

**Sébastien JAKUBOWSKI
Jérôme GERVAIS
Isabelle CHAPIER
Catherine PICON**

Sous la direction scientifique de **Claude GIRAUD**

Quatrième trimestre 2004

*Ce document constitue le rapport final de l'étude commanditée à l'Université de Lille I
(Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques) par le C2SD,
CCEP 98 Soc/2002, Marché DEF/C2SD 2002 n°54*

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	7
CHAPITRE 1 : INTRODUCTION ET CONCEPTS D'ANALYSE	9
1) <u>CADRER LA DEMANDE</u>	9
2) <u>LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE</u>	12
a) <u>Aspects techniques</u>	12
b) <u>La passation des entretiens</u>	14
i. <u>La gendarmerie départementale</u>	14
ii. <u>La gendarmerie mobile</u>	17
c) <u>Une tension entre institution et organisation</u>	18
3) <u>PREMIÈRES LECTURES</u>	20
a) <u>Une institution où pointe l'organisation</u>	21
b) <u>Une organisation qui hésite entre plusieurs rationalités : produire, être efficace, servir et assister</u>	23
CHAPITRE 2 : LES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES DANS LA GENDARMERIE DEPARTEMENTALE	25
4) <u>LES AXES D'ANALYSE</u>	26
a) <u>De la communauté à une logique de transaction</u>	26
b) <u>De la polyvalence à la spécialisation</u>	30
c) <u>D'une reconnaissance par le terrain à une reconnaissance par l'expertise</u>	33
d) <u>De l'événement à la standardisation des procédures</u>	35
5) <u>DES RÉFÉRENTIELS COMMUNS AUJOURD'HUI BOUSCULÉS</u>	38
a) <u>Le terrain comme référence centrale</u>	38
b) <u>La hiérarchie et l'ordre</u>	39
c) <u>Le temps de service et le temps pour soi</u>	41
d) <u>Le statut militaire</u>	42
6) <u>LES LOGIQUES D'ACTION</u>	44
a) <u>Une indifférence hiérarchisée autour du rapport entre fonctionnels et opérationnels</u>	45
b) <u>Une intégration par le statut et une identification nouvelle par l'activité</u>	47
c) <u>Une solidarité à géométrie variable autour du risque</u>	51
d) <u>Une loyauté qui s'exprime dans le rapport à l'autorité et qui renvoie à l'institution</u>	53
e) <u>D'un manque de reconnaissance institutionnelle</u>	56
f) <u>D'une déviance organisationnelle à une déviance stigmatisée</u>	58
g) <u>Un entre-deux du désir entre la vie publique et la vie privée</u>	62
h) <u>Effets de système : représentation synthétique des différentes variables intervenant dans la constitution des logiques d'action</u>	64

CHAPITRE 3 : LES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES DANS LA GENDARMERIE MOBILE.....67

7)	<u>LES AXES D'ANALYSE</u>	68
a)	<u>D'une intégration par une hyper normativité à une identification par le métier</u>	69
b)	<u>Un collectif autarcique</u>	73
c)	<u>La planification des " au cas où "</u>	75
d)	<u>Une solidarité qui prend sa source dans l'action et dans la conception d'un monde tripolaire " les méchants ", " les faibles " ou " les héros "</u>	76
8)	<u>DES RÉFÉRENTIELS COMMUNS AUJOURD'HUI BOUSCULÉS</u>	78
a)	<u>Le mythe de la force, du " super héros " ou de " l'aventurier "</u>	79
b)	<u>La manifestation et la foule</u>	80
c)	<u>La projection à l'extérieur</u>	82
d)	<u>Une organisation où émerge la rationalité de la production</u>	84
9)	<u>LES LOGIQUES D'ACTION</u>	87
a)	<u>Une dévalorisation des chefs et une soumission à l'autorité : de la haine sociale des carriéristes</u>	87
b)	<u>L'attente et la construction des compétences</u>	90
c)	<u>L'ordre donné et l'ordre social</u>	93

CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DE LA SATISFACTION SOCIALE DANS LA GENDARMERIE NATIONALE.....95

10)	<u>PROXIMITÉ ET DISTANCE AVEC D'AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS : LES MODÈLES DE RÉUSSITE SOCIALE</u>	95
a)	<u>La gendarmerie départementale</u>	96
b)	<u>La gendarmerie mobile</u>	100
c)	<u>Enseignements pour la Gendarmerie nationale</u>	102
11)	<u>SYNTHÈSE ET ESQUISSES D'ORIENTATION PRATIQUE</u>	103
a)	<u>La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme</u>	105
I.	<u>La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : le cas de la gendarmerie départementale</u>	105
1)	<u>Les avantages du métier de gendarme</u>	106
2)	<u>Les contraintes du métier de gendarme</u>	107
3)	<u>Les risques du métier de gendarme</u>	108
II.	<u>La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : le cas de la gendarmerie mobile</u>	111
1)	<u>Les avantages du métier de gendarme</u>	111
2)	<u>Les contraintes du métier de gendarme</u>	112
3)	<u>Les risques du métier de gendarme</u>	113
III.	<u>La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : dynamiques d'homologie et de différenciation</u>	116
1)	<u>Les avantages</u>	116
2)	<u>Les contraintes</u>	117
3)	<u>Les risques</u>	119
4)	<u>Remarques finales à propos des expérimentations sociales</u>	119
5)	<u>Leçons à tirer sur l'équilibre du système de contributions et rétributions</u>	120
IV.	<u>La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : tableau synthétique pour la Gendarmerie nationale</u>	121

1)	Les avantages du métier de gendarme :	121
2)	Les contraintes du métier de gendarme :	122
3)	Les risques du métier de gendarme :	122
b)	Orientations et recommandations modestes	123
i.	La gestion des ressources humaines	123
ii.	Une demande forte de moyens	123
iii.	Le devenir de l'institution : clarification et légitimité	123
c)	Vers une remilitarisation de la gendarmerie ?	124

BIBLIOGRAPHIE	127
--------------------------------------	-----

ANNEXES	131
--------------------------------	-----

GRILLE D'EXPERIMENTATION SOCIALE	133
GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL	137
QUESTIONNAIRE DE FIN D'ENTRETIEN	143
GRILLE D' ENTRETIEN COLLECTIF	145
SYNTHESE DE L'ETUDE	147

REMERCIEMENTS

Cette recherche n'aurait pu être menée à bien sans le concours de plusieurs personnes et institutions. Nous tenons tout particulièrement à adresser nos remerciements les plus vifs à :

- La division recherche du Centre d'études en sciences sociales de la défense.
- Le Centre de prospective de la Gendarmerie nationale.
- Monsieur le Général commandant la Légion de gendarmerie mobile et aux différents escadrons de gendarmerie mobile qui nous ont aimablement accueilli.
- Monsieur le Colonel commandant la Légion de gendarmerie départementale ainsi qu'au chef du bureau ressources humaines et à ses adjoints pour leur accueil et l'organisation des entretiens dans cette Légion de gendarmerie départementale.
- Monsieur le Lieutenant Colonel commandant un groupement de gendarmerie départementale, aux opérateurs et responsables du Centre opérationnel de gendarmerie visité.
- Monsieur l'Adjudant-chef commandant la brigade et tous les gendarmes de la brigade pour nous avoir fait partager leurs expériences sur le terrain.
- A tous les gendarmes départementaux et mobiles, de tous grades, qui se sont prêtés au jeu des entretiens individuels, collectifs et de l'expérimentation sociale.
- A l'administration du Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION ET CONCEPTS D'ANALYSE

1) Cadrer la demande

Cette recherche sociologique s'inscrit dans le cadre du programme scientifique du Centre d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense. L'intitulé de l'enquête est le suivant : “ Prestige et reconnaissance du métier militaire aujourd'hui : perception, par les personnels de défense, des avantages et des contraintes professionnels des autres secteurs public et privé ”.

Plus qu'un travail sur les représentations ou qu'une comparaison cherchant à valider les comparaisons latentes dont on affuble les militaires, il s'agit d'une analyse des modèles de réussite sociale dans les armées et plus spécifiquement dans la Gendarmerie nationale. En effet, il n'existe plus aujourd'hui un modèle dominant de la réussite sociale. L'argent et le savoir n'agissent plus de façon unilatérale. Désormais, les parcours sont très normés (au travers des écoles, des universités ou encore des grandes écoles) mais aussi très éclatés puisque des individus désirables échouent à l'école (comme certains artistes, sportifs). De même, le modèle du fonctionnariat n'apparaît plus comme un modèle de la réussite sociale mais s'assimile à un moindre mal¹ pour se prémunir contre le chômage alors même, pourtant, que de nombreux français souhaitent à leurs enfants, et les jeunes eux-mêmes, de devenir fonctionnaires². La compréhension des modèles sociaux est déterminante car ils sont générateurs d'envie³ et donc de mobilisation interne. Ces modèles sociaux sont générateurs d'envie en ce sens où ils induisent des formes de mimétisme social dans ce qui est supposé être le désir de ceux que l'on imite. Lorsqu'il n'y a pas de production d'indifférence, l'envie est séquentielle et tirée par des modèles de réussite sociale, parfois ponctuels sous l'égide de la médiatisation.

Si un supérieur hiérarchique ne mobilise plus les hommes (en tant que modèle à atteindre), comment le système hiérarchique peut-il fonctionner ? L'armée paie alors le coût de la formation, perd les personnels et ne satisfait pas les bénéficiaires. C'est le risque de l'inscription de l'armée dans un marché du travail

¹ Beck (U.), *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité* (1986), Alto Aubier, 2001.

² 75% des jeunes aimeraient travailler dans la fonction publique. Cf. sondage de l'institut Ipsos pour “ La Gazette ” et “ Le Monde ” in *La Gazette*, 31 mai 2004, n°22/1744, Paris.

³ Giraud (C.), *Logiques sociales de l'indifférence et de l'envie : contribution à une sociologie des dynamiques organisationnelles et des formes de l'engagement*, L'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 343 pages, 2003.

ouvert et surtout de la contractualisation qui peut dissoudre la force du sentiment d'appartenance et de service du militaire vis-à-vis de son institution. Quand les militaires ne s'attachent plus à l'institution autrement que pour développer leurs compétences, quand l'institution ne recrute plus les personnels autrement que pour la servir, quel intérêt auraient les militaires à subsumer leur métier et à s'y investir ?

Le contexte actuel de transformation et de contractualisation des rapports salariaux induit-il une modification des modèles de réussite sociale et, in fine, de la dépendance ? Au travers de la contractualisation, c'est la notion d'attachement à l'institution qui est mise en balance. Et au-delà de cet attachement, c'est finalement la question du lien social autrement dit de la relation stricte de dépendance qui peut être bouleversée. Est-ce imaginable de refuser d'exécuter une directive contre-productive ou techniquement mauvaise, le militaire peut-il s'imaginer la refuser ? Essayer de comprendre si le subordonné ne rationalise pas ou plutôt ne réprime pas sa pensée pour se dire " j'ai tort " offre l'opportunité d'interroger la réalité militaire sous l'angle de l'assise technique et de la capacité de prise de parole qu'ont les experts à l'intérieur de l'organisation. Si on émet l'hypothèse que l'expert est un modèle de réussite sociale dans une structure, quel que soit son niveau de cloisonnement, quelle est la place de l'expert par rapport à l'ordre hiérarchique ? En effet, les modèles de réussite sociale engendrent des styles de vie, et donc des comportements sociaux.

Evidemment, l'analyse n'entend pas détailler les raisons pour lesquelles les gendarmes perçoivent " l'herbe du voisin " comme étant plus verte que la leur. Le but de l'enquête qualitative est de comprendre quelles représentations ont les personnels de défense de leurs rétributions au sens large, c'est-à-dire la reconnaissance que l'on a de ce qu'ils font, et de l'impression qu'ils ont d'avoir une activité spécifique par rapport à d'autres activités des secteurs publics et privés. C'est dire que nous interrogeons l'institution sous cet angle : **l'exercice du métier de gendarme est-il équitablement et convenablement reconnu ? La vocation militaire est-elle socialement attirante ?**

Il est question de l'identité professionnelle, qui pose clairement la problématique de la vocation, de l'attraction et de la séduction militaire mais encore du sentiment de justice. La justice induit le sentiment diffus qu'une activité professionnelle mérite certains atouts spécifiques en raison du risque potentiel ou des contraintes qu'elle suggère. Or, la justice se comprend sur deux axes que sont l'équité⁴ et l'égalité⁵. Ici, comme le suggère J. Rawls⁶, l'équité est

⁴ L'équité est ce qui articule contribution et rétribution dans le système contribution/rétribution ; articulation qui s'applique de façon non univoque.

opérante, plus que l'égalité, car elle offre de comparer des catégories justement inégales par postulat ou par construction sociale. Une catégorie professionnelle est privilégiée singulièrement dans un domaine en raison des fortes aspérités qu'elle engendre au cours de son exercice. Ces droits précis (par exemple pour les militaires la retraite à jouissance immédiate ou encore les opportunités de reconversion dans la fonction publique) liés à la fonction couvrent-ils, aux yeux des professionnels, les contraintes et obligations de leur action ? D'autres secteurs d'activité portent eux la croix de la pénibilité. Les logiques sociales établissent ainsi une sorte de hiérarchie des contributions si l'on regarde ou compare les avantages accordés à certains professionnels et refusés à d'autres. En raison de quelle légitimité ?

L'équité pose la question de la justice sociale. Autrement dit, elle fait appel à la représentation des notions du " bien " et du " juste " et à leur croisement avec la satisfaction professionnelle. Alors que la professionnalisation des armées bouscule les règles de professionnalité, remodèle le mécanisme d'organisation du travail et conduit à une modification tendancielle du rapport à l'autorité, il est logique de croire que le processus de changement social, qui prend aussi la forme d'une ouverture au monde civil, ait induit, chez les gendarmes, un questionnement de fond sur l'exercice de leur métier, sur la validité de leur positionnement social.

⁵ L'égalité est une règle uniforme qui s'applique à tous, règle prévue par les textes en dehors de toutes autres caractéristiques.

⁶ RAWLS John, *Théorie de la justice*, Seuil, Paris, 667 pages, 1987.

2) La méthodologie de l'enquête

a) Aspects techniques

La méthode adoptée est celle d'une enquête qualitative par entretiens. Afin de recouper les données recueillies, nous avons eu recours à trois types d'entretiens : les entretiens individuels de face à face, les entretiens collectifs par groupe de cinq personnes, l'expérimentation sociale par groupe de dix personnes.

Les entretiens individuels ont eu une durée moyenne d'une heure trente. Ils ont tous été enregistrés (sauf désaccord de l'interviewé) et retranscrits partiellement. La directivité des entretiens et la modularité de la grille d'entretien étaient variables selon les caractéristiques individuelles des personnels rencontrés. Néanmoins, tous les entretiens ont eu les mêmes bases thématiques. De façon plus précise, les entretiens entendaient poursuivre un triple objectif. Le premier était de déterminer et lister de manière hiérarchisée les contributions et les rétributions liées à l'exercice du métier de gendarme. Il était question des avantages, des conditions de travail, d'échelle de prestige ou de rémunérations en contrepartie de la disponibilité, du temps de travail, des responsabilités importantes. Le second point visait à cerner les représentations des gendarmes quant à leur positionnement social, à leurs valeurs propres et à la dualité entre leur perception de la société et la vision des militaires par cette société⁷. Enfin, le troisième point permettait de déterminer les secteurs d'activité ou les métiers auxquels les gendarmes se comparent en priorité et d'appréhender les représentations que formulent les gendarmes à propos des avantages et des contraintes de ces métiers auxquels ils se réfèrent.

D'une façon plus générale, comme le montre la grille d'entretien, les entretiens cherchaient à mieux appréhender le quotidien des gendarmes, à identifier les différentes ressources du métier, à établir les formes de reconnaissance, à discerner la construction des logiques de représentation du risque et du danger. Il était alors question du gendarme dans sa globalité et sa diversité mais aussi et surtout des rapports et liens que le gendarme tissait avec son institution ou son organisation.

⁷ Sur ce point, voir l'article de F. Gresles, La société militaire aujourd'hui, *Revue Française de Sociologie*, 44-4, octobre-décembre 2003, pp. 777 à 797. Ou encore l'ouvrage de R. Girardet, *La société militaire de 1815 à nos jours*, Perrin, Paris, 338 pages, 1998.

A la fin de chaque entretien individuel, les gendarmes interviewés se sont vu proposer de remplir un questionnaire synthétique reprenant les principales thématiques abordées au cours de l'entretien. Il leur était demandé de répondre à des questions ouvertes et de réagir, en se positionnant sur une échelle de certitude, à quelques assertions.

Les entretiens collectifs par groupe de cinq intervenaient après les entretiens individuels. Il faut ici signaler que les personnes étaient différentes de celles interviewées individuellement. Ces entretiens procédaient d'une autre technique. Ils avaient pour objectif de recomposer les raisonnements latents des gendarmes (à partir des questionnements que nous leur soumettions) et d'analyser la capacité que pouvaient avoir les uns ou les autres à s'exprimer dans le groupe et à défendre leur point de vue. Les entretiens collectifs exploraient les thèmes suivants : rapport du gendarme aux activités de la gendarmerie ; proximité des métiers avec d'autres, également rythmés par l'urgence ; rapport à l'autorité et à l'institution. Ces entretiens ont été enregistrés pour la plupart et retranscrits.

Enfin, l'expérimentation sociale vise à faire réagir d'abord individuellement puis collectivement puis à nouveau individuellement les gendarmes à un questionnaire. Ce questionnaire comprenait plusieurs assertions, parfois contradictoires, et il leur était demandé de positionner leur avis sur une échelle de valeur de un à six. L'expérimentation sociale offre de repérer les normes de comportement en usage dans l'organisation et de repérer les modèles actifs de réussite sociale. Bien évidemment, la phase centrale de l'exercice est la seconde où les gendarmes doivent s'entendre collectivement pour remettre un seul questionnaire aux chercheurs. Ces phases ont été enregistrées et retranscrites.

Dans le corpus de cette étude, l'expérimentation sociale apparaît séparée des analyses livrées. Ceci s'explique par la nature de cette phase qui est un moment de vérification des hypothèses en termes de stratégie de méthodologie. Ainsi, les données recueillies pendant l'expérimentation sociale ne constituent pas le pivot central de la démarche. Elles offrent l'occasion d'une vérification des hypothèses et des données recueillies par les autres méthodes.

Les gendarmes rencontrés servaient dans la gendarmerie départementale pour sept dixièmes d'entre eux et dans la gendarmerie mobile pour trois dixièmes. La gendarmerie départementale comptabilise 53 594 hommes et la gendarmerie mobile 15 596 sur un total de 84 873 militaires d'active⁸. L'échantillon rend ainsi compte de la diversité de la gendarmerie dans ses deux principales composantes. La population cible a été obtenue en croisant l'ancienneté

⁸ MEMO'GEND, Gendarmerie nationale, Ministère de la Défense, 2003.

(corrélée à la possibilité de sortie), les compétences (c'est à dire le métier également lié à la possibilité de sortie), la position hiérarchique, le sexe et la diversité professionnelle des métiers de la Gendarmerie nationale. Des gendarmes sous-officiers, officiers subalternes et supérieurs ont été interviewés. Ils venaient de brigade territoriale (zones rurale, urbaine, périurbaine), de peloton de surveillance et d'investigation (PSIG), de section de recherche ou encore d'état-major pour la gendarmerie départementale ; de plusieurs escadrons et pelotons de marche (parfois spécialisés) et d'état-major pour la gendarmerie mobile.

Une préenquête a été menée en décembre 2003 dans la gendarmerie départementale auprès de sept personnes respectant ces éclatements : deux officiers chargés d'enquête en état-major, trois sous-officiers servant en brigade et deux officiers d'état-major dont l'un adjoint au commandant d'un groupement.

La méthodologie mise en place par l'équipe de recherche a pu être complétée par le recours à de l'observation non participante dans la gendarmerie départementale. En effet, l'observation, sur le terrain, d'une brigade de gendarmerie départementale et la visite d'un centre opérationnel de gendarmerie ont offert à l'équipe l'opportunité de croiser ces éléments avec les données recueillies lors des entretiens.

b) La passation des entretiens

i. La gendarmerie départementale

En janvier 2004, soixante et onze personnels ont été rencontrés dans une Légion de Gendarmerie Départementale (dont cinq entretiens individuels de préenquête réalisés en décembre 2003). Trente deux ont été reçus en entretiens individuels ; vingt-cinq en cinq groupes d'entretiens collectifs de cinq personnes ; neuf lors de l'expérimentation sociale.

Cette Légion de gendarmerie départementale couvre 2.26% du territoire national, 1549 communes, 4 000 000 habitants (6.7% de la population française) dont 28% en zone gendarmerie. La gendarmerie y surveille 77.37% du territoire. La légion compte trois groupements, seize compagnies, cent dix sept brigades territoriales. Au total, ce sont près de 2 800 personnels de gendarmerie qui y travaillent dont 80 officiers, 2 177 sous-officiers de

gendarmerie, 412 gendarmes adjoints volontaires. Il est remarquable de noter que la moyenne d'âge dans chaque grade est plus élevée que la même moyenne dans les autres légions de gendarmerie françaises.

Sur ces 71 salariés de la gendarmerie départementale interviewés, nous comptons :

57 hommes (80%) et 14 femmes (20%).

La répartition pour chaque strate hiérarchique est la suivante :

- Gendarme : 31 (44%)
- Maréchal des logis chef : 4 (6%)
- Adjudant : 10 (14%)
- Adjudant chef : 10 (14%)
- Major : 6 (8%)
- Lieutenant : 5 (7%)
- Capitaine : 3 (4%)
- Chef d'escadron : 2 (3%)

Ils sont issus des affectations données ci-dessous :

- Etat-major Légion : 7 (10%)
- Etat-major Groupement : 1 (1.5%)
- Etat-major Compagnie : 9 (12.5%)
- Brigades territoriales : 40 (56%)
- Brigade de prévention juvénile : 1 (1.5%)
- PSIG : 6 (8.5%)
- BMO : 1 (1.5%)
- Unité de recherche : 6 (8.5%)

A l'issue des entretiens individuels et collectifs, il est apparu important aux yeux de l'équipe de recherche de poursuivre les investigations et les analyses en confrontant les discours des gendarmes à leurs pratiques et à celles de la gendarmerie sur le terrain. En conséquence, à la suite de notre sollicitation, la Direction générale de la Gendarmerie nationale et Monsieur le Colonel commandant cette Légion de gendarmerie départementale nous ont permis de partager le quotidien d'une brigade au cours d'une journée et d'entrevoir le fonctionnement nocturne du centre opérationnel de Gendarmerie (COG) d'un des groupements de la Légion.

En effet, une brigade de gendarmerie nous a ouvert ses portes au cours de la journée et de la nuit du vendredi 12 mars 2004. Cette brigade comprend 28 militaires (dont 2 femmes agents de police judiciaire) :

- 1 Adjudant-chef commandant la brigade
- 2 Adjudants dont 1 adjoint et 1 gradé d'encadrement
- 4 Maréchaux des Logis Chefs
- 20 Gendarmes dont 4 officiers de police judiciaire
- 1 Gendarme Adjoint Volontaire

Cette entité est une brigade suburbaine chargée en termes d'activité puisqu'elle a traité en 2003 1260 délits (700 solutionnés) dont 500 faits de délinquance de voie publique (100 solutionnés). Le ratio est d'environ un gendarme pour 900 habitants (c'est le critère dans les brigades suburbaines). Les gendarmes couvrent en effet 7000 hectares pour 25 600 concitoyens et onze communes. Qu'il nous soit permis ici de remercier le commandant de brigade et ses militaires pour leur accueil et les discussions riches échangées lors des patrouilles de surveillance générale diurnes et nocturnes.

De façon identique, l'équipe du centre opérationnel de gendarmerie d'un groupement nous a aimablement accueilli au cours de la soirée du jeudi 18 mars 2004. Ce COG est, à l'instar des structures identiques dans d'autres départements, un poste de commandement opérationnel de la gendarmerie chargé d'assurer la continuité du service public de jour comme de nuit. Le COG est le central recueillant les appels téléphoniques entrants à la gendarmerie. Il gère par ailleurs les interventions des brigades de gendarmerie, prépositionnées sur le terrain, que le COG décide ou non de faire intervenir. Le COG a reçu approximativement 45 000 appels en 2003 sollicitant 5500 interventions des unités sur le terrain. Doté de moyens de télécommunications performants, le COG compte 17 militaires d'active (dont 5 gendarmes adjoints volontaires). Les opérateurs travaillent par quart de 12 heures en équipes de trois personnes (un chef de quart, un opérateur, un aide opérateur).

Les gendarmes adjoints mis à part, les opérateurs sont aguerris au terrain et subissent divers sélections, tests et stages avant d'entrer en fonction au sein du COG. La difficulté de leur fonction est d'apprécier à distance, et sans la voir, l'importance de la situation et de décider, alors de façon responsable, sans connaître ni le terrain, ni la population, d'engager ou non les unités sur le terrain. C'est pourquoi, l'expérience des opérateurs est un axe central car elle confère à ceux-ci des cadres d'analyse des situations et de transposition avec leur propre vécu. Les COG ont été mis en place et généralisés en 1992. Ils résultent de l'analyse des mouvements internes à la gendarmerie de 1989. Les

COG correspondent à une rationalisation et à une réorganisation du travail de nuit des brigades de gendarmerie⁹. A compter de 19h chaque jour, les brigades basculent leurs communications sur le COG qui les centralise et les gère. Il prend alors à sa charge d'appeler le planton ou les premiers à marcher pour gérer les situations dont on lui fait part. L'équipe de recherche profite ici de ces quelques lignes pour adresser ses remerciements aux opérateurs du COG et à l'état-major du groupement pour les quelques heures et informations qu'ils ont accepté de nous consacrer.

Notons, pour terminer, que l'équipe de recherche fut pleinement intégrée durant quelques jours à la vie de la Légion et plus particulièrement de son état-major puisque l'équipe fut conviée à présenter l'enquête à l'occasion de la réunion en décembre 2003 de la Commission Locale de Prévention (CLP) de la Légion.

ii. La gendarmerie mobile

Courant mars et avril 2004, les entretiens individuels, collectifs et de groupes ont été menés dans la gendarmerie mobile au sein de deux sites principaux d'une légion de gendarmerie mobile (légion différente de la légion de gendarmerie départementale visitée).

Trente gendarmes mobiles ont été rencontrés. Dix ont été interviewés individuellement, dix collectivement et dix en groupe d'expérimentation sociale. Les trente gendarmes rencontrés sont tous des hommes, puisque les femmes ne sont pas admises au service en peloton de marche, à moins d'être officiers de gendarmerie.

La répartition pour chaque strate hiérarchique est la suivante :

- Gendarme adjoint volontaire : 1
- Gendarme : 13
- Chef : 7
- Adjudant : 3
- Adjudant-chef : 2
- Major : 1

⁹ Voir sur ce point : MOREL Guy et TUAL – LOIZEAU Daniel, *Les peurs du Gendarme : Notre justice et notre sécurité menacées*, Editions Ramsay, Paris, 234 pages, 2001.

- Lieutenant : 2
- Capitaine : 1

c) Une tension entre institution et organisation

Le rapport se comprend au travers de strates de compréhension. C'est-à-dire qu'il vise à mettre en évidence les différents niveaux d'interprétation de la réalité nous permettant d'apporter une réponse élaborée à la question posée initialement. Ainsi, à titre d'exemple, nous ne pouvons pas donner du sens aux notions d'équité et de convenance dans la question "l'exercice du métier de gendarme est-il équitablement et convenablement reconnu ?" si nous ne comprenons pas comment l'institution de la gendarmerie cède aujourd'hui le pas devant la gendarmerie comme organisation. En effet, les rapports sociaux au sein d'une organisation ne sont pas du même ordre que ceux qui existent au sein d'une institution. La légitimité de l'autorité et des missions est constamment problématisée au sein d'une organisation alors qu'elle ne l'est pas au sein d'une institution.

On ne peut définir le métier de gendarme que par rapport à l'institution qui le porte. C'est l'institution qui crée les conditions d'exercice du métier par les règles, les contributions et rétributions, le symbolique et les missions, la division et répartition du travail. Chaque fois que l'on essaie d'appréhender l'institution¹⁰ gendarmique, on est confronté à une autre dimension qu'est l'organisation¹¹. On assiste à une tension importante entre l'organisation et l'institution. D'où notre hypothèse : il existe un glissement entre l'institution et l'organisation. Cette hypothèse est confirmée par la coexistence de liens sociaux qui ne sont pas de même nature : le lien social construit autour de la communauté et le lien social construit autour de la transaction¹² et de liens marchands. De la même façon, l'exercice du métier militaire fait tantôt référence à la spécificité du

¹⁰ Une institution est à la fois un ensemble social et l'ensemble des règles qui s'imposent de façon symbolique, normative et culturelle. Ces règles peuvent agir par la contrainte. Ces règles régissent les rapports sociaux dans un segment social donné. On parle en ce sens de l'institution judiciaire plus volontiers que de l'organisation judiciaire. Il existe plusieurs traditions dans la façon d'appréhender et de concevoir l'institution. Des auteurs comme Durkheim ou Foucault s'y sont plongés, tout comme, aujourd'hui, F. Dubet ou Cl. Giraud.

¹¹ L'organisation est un ensemble social ou segment social qui structure des relations fonctionnelles dans un contexte d'opérationnalisation de l'action. Dans la perspective de M. Crozier, l'organisation est une construction problématique d'actions collectives.

¹² Voir sur ce point l'ouvrage de Cl. Giraud, *L'intelligibilité du social. Chemins sociologiques*, L'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 233 pages, 1999. L'auteur y détaille les quatre formes du lien social que sont le collectif, le communautaire, le transactionnel et le commun.

gendarme, tantôt référence à la proximité avec l'armée, voire avec la police. Dans le cadre de la spécificité, ce qui est mobilisé est la notion de service et l'autorité comme garantie d'efficacité. Dans le cadre de la proximité avec d'autres métiers, ce qui est privilégié est la compétence, le temps de travail et le terrain comme lieu d'exercice professionnel. On comprend alors que les formes de reconnaissance et le sentiment d'équité ou de convenance ne soient pas de même nature lorsqu'il est question du service, ou d'un simple exercice professionnel, en d'autres termes de l'institution ou de l'organisation. Ce qu'il importe alors de mettre en évidence, ce sont les types de logiques d'action, c'est-à-dire les modes de justification et les pratiques sociales en usage autour de l'institution et de l'organisation. Ce sont en effet ces logiques d'action qui, par les éléments de justification qu'elles portent, nous renseignent sur l'équité et la convenance. La convenance n'est pas ici du même ordre que l'équité car elle renvoie à un jugement d'appartenance alors que l'équité renvoie à un jugement de hiérarchisation. On comprend dès lors pourquoi le rapport porte un œil attentif au sentiment de déviance et aux risques qu'expriment les gendarmes. Au final, on ne peut comprendre la question posée qu'en faisant un détour sur la réalité des pratiques sociales dans cette institution et dans cette organisation.

Les références sociales se construisent, en effet, au cœur du travail puisque c'est le travail qui porte les relations sociales et les relations de rôle qui modifient ou modulent les désirs en fonction du pouvoir ou des représentations. Les représentations s'élaborent dans les mises à l'épreuve, au cœur de l'affrontement, dans la nécessité de travailler ensemble. La production des représentations est à la fois commune et éclatée. C'est pourquoi le détour par les pratiques de travail est indispensable.

3) Premières lectures

Les premières lectures correspondent à ce qui nous est apparu comme essentiel au niveau de la gendarmerie. Il est question ici d'un voyage au sens quasi anthropologique du terme, celui que réalisent des voyageurs non préparés à un univers qui en tout point leur paraît opaque ou obscur. Bien que spécialistes du secteur public, nous avons été étonnés par la forme de la vie sociale dans la gendarmerie, qui correspond en même temps à une grande conformité aux discours institutionnels et militaires bien qu'ils en réfutent l'appartenance.

La gendarmerie déroge en effet, à l'ensemble de ce secteur par une architecture de raison, par des pratiques d'assujettissement au travail exceptionnelles et par des formes de justification qui ne peuvent se comprendre indépendamment de l'intégration à une institution source de communauté d'appartenance.

Ce qui nous a étonné est non seulement que cet univers de travail porte encore des marques d'un communautarisme fort et protecteur mais qu'il soit traversé par des logiques d'action rationalisées au sens presque de la rationalisation du travail et qui sont pour une bonne part celles d'organisation et non plus d'institution.

Des formes d'engagement significatives d'un lien communautaire :

“ On rentre en gendarmerie comme on rentre dans les ordres. ”

Adjudant-chef en brigade territoriale.

“ Le terme est important, il dénote une certaine motivation, un choix, une sorte de vocation. Quand on rentre en Gendarmerie, on calcule tout car ce n'est pas si évident que ça, il faut avoir quelque part une vocation. ”

Gendarme (F) de l'état-major de la Légion, 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

En d'autres termes, c'est ici la rencontre entre l'univers de l'institué et celui de l'organisé qui nous a semblé être à l'origine de bouleversements considérables dans les représentations que les salariés avaient d'eux-mêmes, de leurs pratiques et des jugements d'équité et de convenance qu'ils portaient sur l'ensemble de leurs pairs et de leur hiérarchie. C'est aussi pour certains la capacité qu'ils ont à se penser comme étant des salariés et non plus des membres d'une communauté. Ce passage induit parfois une volonté de désarticulation entre vie professionnelle et vie privée. C'est ce qui nous a conduit à associer l'institution et l'organisation au sein de la gendarmerie.

Une vie en communauté prenante et parfois contraignante :

“ On rentre. Mais tout au début, c’était un monde clos, il n’y avait pas de vie associative, il ne fallait pas parler de vie associative (on n’en aurait pas eu le temps non plus). Le chef qui nous commandait à l’époque ne nous laissait pas suffisamment de temps pour pouvoir participer à une vie associative. ”

Adjudant-chef en brigade territoriale, 55 ans, entré en gendarmerie en 1970, a servi 3 ans en gendarmerie mobile puis en brigade.

“ Le fait que l’on travaillait et que l’on vivait ensemble, c’était vraiment un monde clos. On commence maintenant, il y a toute une jeune génération qui commence, à vivre à l’extérieur, en dehors. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants

Ce que nous voudrions vous exposer ici, c’est comment l’institution est aujourd’hui bousculée par des logiques organisationnelles qui portent en elles des conflits latents de rationalité.

a) Une institution où pointe l’organisation

La gendarmerie est à n’en pas douter une institution. Elle l’est parce qu’elle gère des parcours complets de socialité allant de la formation de base à l’intégration par le métier et au contrôle de la vie privée ; elle l’est parce qu’elle a une influence sur les cohortes familiales (on est fils de gendarme) ; elle l’est aussi parce qu’elle a la haute main sur la vie privée du gendarme à travers la normalisation des familles et le choix de cadre de vie du logement ; elle l’est parce qu’elle manipule des symboles comme l’ordre, la loyauté, la sécurité, le respect des personnes et des biens ; elle l’est également parce qu’elle est une instance régulant la société civile et en particulier des zones rurales ; elle l’est également parce que ses missions étaient jusqu’alors claires¹³ ; elle l’est aussi parce qu’elle produit un lien social de type communautaire. Si cette institution demeure, elle est néanmoins soumise à une transformation importante issue de l’émergence de l’organisation qui se comprend ici comme la rationalisation des moyens et des objectifs. Alors que l’on pouvait se sentir gendarme, membre

¹³ Les gendarmes expriment un désarroi quant à leurs missions traditionnelles. Ils ont le sentiment d’une maison qui se lézarde, maison dont ils ne perçoivent plus les fondamentaux. En effet, des micro missions claires, néanmoins, peuvent induire, eu égard à la gouvernance de l’organisation, une impression de flou et d’incertitudes.

d'une communauté, intégré dans une hiérarchie ayant une représentation stable de la vie sociale et du monde on peut aujourd'hui se sentir simplement un salarié fonctionnaire de la gendarmerie, c'est-à-dire, entretenir un rapport avec une organisation et non plus une institution, ne pas avoir de proximité de camaraderie mais de simples rapports entre collègues et construire son expérience professionnelle de façon différenciée de celle des autres, récupérer ses heures de travail supplémentaires et planifier ses permissions à partir de motifs d'ordre privé...

L'organisation pointe dans l'institution à travers :

- la rationalisation des parcours de socialité (expériences différenciées et éclatement des identités professionnelles),
- la mobilité hiérarchique,
- le redéploiement des brigades,
- la redéfinition des états-majors,
- le changement du statut de la femme du gendarme au sein des brigades territoriales,
- et à travers la possibilité d'exprimer oralement des points de vue face à la hiérarchie même si ces points de vue sont normés.

Au final, l'organisation produit des règles qui ne sont plus la traduction de croyances communes partagées par tous. Ce sont des règles dont on ne perçoit pas toujours le sens, l'intérêt ou qui semblent contradictoires avec des objectifs par ailleurs définis. Dans l'institution, les règles découlaient de la conception des missions et des référentiels communs quasi mythiques (par exemple les relations avec la population et sa protection). A contrario, dans l'organisation, les règles ne sont justifiées que par l'efficacité attendue, voire ne sont pas justifiées du tout. Elles s'imposent, néanmoins, comme de véritables procédures visant à servir un centre fonctionnel dont on ignore souvent la finalité¹⁴.

Les effets induits par cette rationalisation sont les suivants :

Les salariés¹⁵ ont la possibilité d'adopter des stratégies d'évitement selon les niveaux hiérarchiques et les lieux d'exercice professionnel allant du choix du célibat géographique pour rompre avec le cloisonnement social de la caserne jusqu'à l'indifférence face à des informations non fonctionnelles mais

¹⁴ Par exemple : le redéploiement police/gendarmerie ou le fait de rendre compte (au COG) avant d'avoir les informations pertinentes.

¹⁵ Le terme de "salarié" renvoie explicitement à l'organisation. Dans une organisation, les individus contractent, entrent pour des considérations éclatées, ont la possibilité de faire défection, reçoivent un salaire en échange d'un travail. Dans l'institution, les individus intègrent par adhésion à un système de croyances qui dépassent le cadre contractuel et l'équilibre entre une charge de travail et une indemnisation attendue.

essentielles à la compréhension des problèmes locaux par des officiers en état-major, par exemple. On observe par ailleurs une pression constante et renouvelée exercée par les hiérarchiques sur les opérationnels, ce qui entraîne un sentiment d'urgence au-delà de l'événementiel lui-même et un risque d'erreur dans les informations transmises, notamment en opération (avec la fatigue physique). Enfin, un isolement des gendarmes qui ont une vie de famille soit éclatée, soit décousue, soit inexistante en raison de l'organisation du travail, de la pression de l'urgence, de l'événementiel et du sentiment d'absence de soutien et d'attention de la part de la hiérarchie supérieure (c'est-à-dire au-delà de la brigade). On ajoutera que des rapports de pouvoir, et donc des zones de conflictualité, se font jour dans la gendarmerie indépendamment de tout respect dû à la hiérarchie alors que dans l'institution, l'appartenance et la reconnaissance de l'autorité étaient parties intégrantes des rapports sociaux.

Une contrainte sociale reproductrice d'un monde :

“ C’était inconcevable, c’était vraiment clos. Un Gendarme, lorsqu’il avait fini sa journée de travail, rentrait chez lui à la caserne et c’était clos. C’était mal vu de parler à d’autres gens civils. ”

“ Il ne faut pas oublier que la femme, c’était très mal vu qu’elle puisse travailler, à la rigueur dans une administration. On tolérait car c’était l’administration. Mais malheur à celle qui voulait avoir un petit job dans le privé !

On était très clos. Il y a eu une amélioration quand le commandement a dit : on lâche un peu de lest. Et l’épouse a pu travailler. Elle a pu voir autres choses et connaître d’autres gens. Automatiquement, l’homme suit et les relations se font. C’est une évolution qui est très bien. ”

Adjudant-chef en brigade territoriale, 55 ans, entré en gendarmerie en 1970, a servi 3 ans en gendarmerie mobile puis en brigade.

***b) Une organisation qui hésite entre plusieurs rationalités :
produire, être efficace, servir et assister***

L'émergence de l'organisation au sein de l'institution, c'est-à-dire l'émergence d'un système social fondé sur de la négociation, de l'échange, du conflit, de l'indifférence liée à la professionnalisation, n'est pas exempte de conflits de rationalités, de tensions, c'est-à-dire de conflits entre des orientations structurantes portées par les instances décisionnaires. On a eu l'occasion à travers les entretiens et les données en notre possession d'établir que quatre

grandes rationalités existaient au sein de la gendarmerie. La première parce qu'historiquement la plus ancienne, est certainement le service aux citoyens. La seconde qui correspond à une conception de l'Etat providence est l'assistance. Les deux autres rationalités qui émergent aujourd'hui sont, par bien des aspects, des rationalités venant de la société civile voire du monde industriel et qui portent une dimension économique : il s'agit de produire et d'être efficace. Ces rationalités, c'est-à-dire ces axes, ces orientations d'action qui donnent du sens au quotidien des salariés¹⁶, sont perçues parfois de façons contradictoires. Le temps consacré au service et à l'assistance des citoyens ne peut être standardisé. Il est pourtant l'objet d'un regard attentif des gendarmes les plus attachés et les plus confrontés aux missions traditionnelles et institutionnelles de la gendarmerie.

La nouvelle logique de production est interprétée comme étant un frein à l'exercice du métier de gendarme, c'est-à-dire à la représentation qu'ont ces hommes et ces femmes (de brigade territoriale, qui ont une ancienneté certaine) de leurs missions de service. La logique de production et d'efficacité peut par ailleurs apparaître comme des logiques néo tayloriennes dont la validité est aussi contestable que leur pertinence effective. Ce qu'elles créent, c'est une fonction hiérarchisée d'évaluation croisée qui est contraire à la régulation sociale qu'exerçait traditionnellement la hiérarchie : celle de l'intégration et de la protection. L'évaluation se fait sur une base distanciée, sur des critères à visée objective alors que la régulation hiérarchique se faisait sur une base de respect de l'autorité et d'apprentissage par les normes et par l'intégration. Il y aurait ici une transformation radicale du mode de régulation sociale existant au sein de la gendarmerie. Ce qui, à terme, peut accroître de la distance et des jugements d'évaluation du travail par les gendarmes eux-mêmes.

La loyauté auprès de la population civile :

“ C'est vrai vous avez raison. Je vais faire une réponse qui ne va peut-être pas vous satisfaire, mais je vais le dire. Est-ce qu'on est plus efficace parce qu'il y a cette pression ? Je vais d'abord dire que l'on est efficace parce qu'on a une certaine idée de notre métier, on est au service du public, d'accord. Par rapport à ça, on s'investit totalement avec la motivation qui est la nôtre et c'est pour ça qu'on est efficace. Vous dire que c'est la pression qui nous rend plus efficace ou non, c'est non. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

¹⁶ Voir Claude Giraud, *Bureaucratie et changement : le cas de l'administration des télécommunications*. “ Du 22 à Asnières à la télématique ”, L'Harmattan collection Logiques Sociales, Paris, 262 pages, 1987.

CHAPITRE 2 : LES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES DANS LA GENDARMERIE DEPARTEMENTALE

La gendarmerie départementale concentre l'essentiel des effectifs de la Gendarmerie nationale. Elle est aussi la vitrine de ses activités, de ses missions. Vitrine des activités mais encore façade publique de la Gendarmerie nationale puisque le gendarme départemental est l'identifiant, le repère du gendarme pour la population civile, la population locale. C'est la gendarmerie qui est la plus présente sur le territoire français, c'est celle qui entretient des contacts privilégiés avec l'ensemble de la population française. Ce chapitre consacré à la gendarmerie départementale retrace les principales dynamiques auxquelles est confrontée la Gendarmerie nationale. Même si nous n'entendons pas porter un regard sur l'ensemble des activités de la Gendarmerie nationale (puisque tous les types de gendarmerie n'ont pas été investis), il faut cependant lire ce chapitre comme symptomatique des mouvements en cours dans cette institution étatique. C'est pourquoi le second chapitre, traitant de la gendarmerie mobile, ne traite, à cet effet, que les éléments divergents et les spécificités saillantes de cette subdivision d'arme, par rapport à celles soulevées dans la gendarmerie départementale.

Dans un premier temps, nous préciserons les axes de notre analyse qui nous ont semblé les plus pertinents à la compréhension de la gendarmerie départementale : la centralité du terrain comme référent prioritaire, l'enjeu de la polyvalence et de la spécialisation des individus y sont notamment explicités.

Dans un second temps, nous montrerons que le socle de l'institution vacille sous des effets latéraux et laisse apercevoir le masque de l'organisation par l'enjeu du statut et par la révélation d'une fissure entre le temps de service et le temps pour soi.

Dans un troisième temps, nous aborderons les logiques d'action en œuvre dans l'organisation et nous verrons que loyauté, indifférence et risque conditionnent le prisme du positionnement social et identitaire des gendarmes.

4) Les axes d'analyse

La gendarmerie est un segment social soumis à des transformations radicales qui ne sont pas immédiatement perceptibles.

Alors que la gendarmerie semble être une institution quasi immuable, elle est confrontée à des transformations radicales qui se déclinent sur quatre axes.

Le premier est celui du lien social, le second est celui du travail, le troisième est celui des formes de reconnaissance et le quatrième est celui de la gestion des événements et de la mise en place des procédures.

Ces quatre axes sont structurants en ce sens qu'ils dessinent l'espace d'action du quotidien des gendarmes. Nous aborderons successivement ces points.

Premièrement, nous verrons en quoi et pourquoi le lien social qui existait au sein de la gendarmerie passe d'une logique d'appartenance communautaire à une logique d'échange rationalisée que nous appelons transaction. Nous verrons également que le travail se transforme au point d'articuler des expériences différenciées construites autour d'une polyvalence non qualifiante à une spécialisation qui, elle, se veut qualifiante. Nous montrerons également que les formes de reconnaissance qui existent au sein de l'organisation passent en toute logique d'une reconnaissance par le terrain construite au cours de l'événementiel et de la polyvalence, fût-elle non qualifiante, à une expertise sous tendue par la spécialisation. Enfin, nous verrons que l'événement cède le pas à une standardisation des procédures qui l'englobe et le définit à priori contre toute attente.

a) De la communauté à une logique de transaction

L'institution gendarmerie relève ou relevait d'un fonctionnement s'assimilant à celui d'une communauté dont les membres partagent valeurs d'engagement, fondements et utilités de leur action, solidarité voire camaraderie entre eux.

Une communauté supportée par le noyau familial :

“ La femme travaille maintenant. Elle n'est pas là de la journée tandis qu'avant les femmes entre elles faisaient un petit noyau qui se reportait sur le travail. ”
Adjutant-chef

“ Ca c’est vrai. Les femmes ne travaillaient pas beaucoup. Les familles vivaient entre elles ; donc elles se regroupaient en semaine, à l’intérieur des casernes. Pour peu qu’on avait une petite salle de jeu, on les voyait dehors ensemble, elles étaient ensemble, elles réunissaient leurs maris. Leurs maris étaient au quotidien ensemble, travaillaient ensemble, solidaires confrontés à des situations qui les rapprochaient. Plus encore, ça suffisait pour que le soir, “ allez tiens on fait un barbecue ensemble ” ”.

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

La figure du commandant de brigade est ici déterminante et significative puisqu’il apparaît au centre de la communauté. Il embrasse le rôle de gestionnaire et de manager dans l’organisation et dans la division du travail (planning des charges et des services ; il peut se permettre de donner des quartiers libres supplémentaires au vue de l’effectif de sa brigade et aussi de moduler la durée des patrouilles). Le commandant de brigade s’incarne comme un père manager dans le sens où il est libre de la constitution des équipes de patrouille comme de confier la responsabilité d’une enquête, y compris à des jeunes agents de police judiciaire.

Le commandant de brigade régit le fonctionnement de la communauté et est le symbole des stigmates d’une institution totale.

D’ailleurs, il est remarquable de noter que l’on entre davantage “ en ” gendarmerie que “ dans ” la gendarmerie. Les dysfonctionnements de l’organisation, le repositionnement de l’institution sur un secteur de la sécurité publique en France traversé de courants de réforme et de rationalisation conduisent les membres de la gendarmerie à reconsidérer leur identité gendarmique, leur appartenance à la communauté. Dès lors, des clivages se font jour dans l’unicité, dans l’homogénéité apparente de la gendarmerie. Des gendarmes sont sur la défensive quant à la conservation des valeurs de leur engagement ; l’appellation de “ vrai gendarme ” se lit alors à travers le mérite et ledit engagement. D’autres, au contraire, préfèrent voir dans la gendarmerie le moyen de subvenir à leurs besoins. Ainsi, il y aurait plusieurs gendarmeries et plusieurs gendarmes. Et la tension se ravive entre les hommes de terrain qui se sentent gendarmes et ceux des états-majors non reconnus par les premiers comme étant de vrais gendarmes puisqu’ils ne partagent pas la difficulté de leur vie quotidienne. D’autre part, les logiques de recomposition de l’organisation amènent les gendarmes à entamer une dissociation, une prise de distance avec leur institution. Cette mise à distance des individus les pousse à élaborer des dynamiques de composition avec le réel, avec leur hiérarchie immédiate.

De la reconnaissance de la différence à la composition d'un groupe d'appartenance :

“ La mentalité de la société a évolué. Pourquoi n'aurait-on pas, nous aussi, évolué dans notre mentalité ? Quand je suis rentré en gendarmerie, j'avais 23 ans, j'ai eu l'impression d'être marginalisé. En France, on verra rarement un gendarme ou un policier aller s'installer dans une cafétéria pour casser la croûte car on serait mal à l'aise. On vous regarderait de toutes parts. Moi, jeune homme de 23 ans, je me sentais marginalisé à cette époque, comme beaucoup de mes camarades. On se sentait solidaires les uns et les autres. Aujourd'hui, toutes ces notions ont disparu. Le jeune qui arrive aujourd'hui, il se préoccupe plus de savoir, quand il va arriver, il sait ce qu'il a à faire. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

Une identité familiale rattachée à une identité “ gendarmique ” (être femme de, fils de) :

“ Dans le temps, quand le mari était parti, c'était la femme qui répondait. Plus maintenant avec les COG. Avant c'était ça, c'était elle qui répondait pour faire tourner la boutique. ”

Adjudant-chef

De l'effritement d'une communauté à une vie en commun :

“ Avant j'ai fait de la brigade. On se retrouvait pour l'apéritif, on connaissait son voisin. Ça fait 1 mois et demi que je suis ici, je ne connais personne. Même mon voisin, hormis le voisin d'en face parce que je travaille avec, mais les autres sur le palier, je ne sais même pas qui ils sont, personne ne s'adresse à moi. ”

“ Aujourd'hui les femmes travaillent et c'est bien, c'est une bonne chose, elles ne sont plus présentes à l'unité, elles ne sont plus présentes à la brigade, et puis les mentalités changent. Aujourd'hui, quand on a fini sa journée de travail, tout à l'heure on a employé un terme militaire, qu'on appelle quartier libre (QL), le gars il a terminé sa journée. Maintenant c'est institué, avant ça ne l'était pas. Aujourd'hui, ce gars là il va travailler jusqu'à 19 h, après ça il fait ce qu'il veut. Ce qu'il fait, il rentre, il s'en va, il part avec son épouse, avec ses enfants, il ne reste pas à l'unité, il s'en va. Si ça se trouve, il va même rejoindre, dormir à la maison qu'il a à 30 ou 20 kilomètres de là donc il n'est plus là. Il y a même des casernes où certains soirs il n'y a personne. ”

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

D'une vie en commun à l'indifférence :

“ J'arrive à la tête de la brigade de recherche, je prends mon service, je fais connaissance avec le personnel, avec mes patrons de l'époque, tout se passe bien. Une semaine et demi à deux semaines après, j'attrape un sérieux coup de froid sur une affaire. J'ai la crève, je vais faire 40° de fièvre, j'étais en célibataire géographique : ma femme travaillait dans un autre département. De temps en temps, je revenais à la maison. Elle était restée dans la maison, elle n'était pas venue avec moi. J'étais seul dans un appartement de 150 m2 qu'on m'avait donné. Je fais 40 de fièvre pendant 3 jours, il n'y a personne qui est venu me demander si j'avais besoin d'aller chercher des médicaments. J'ai été trois jours sans bouffer parce que je n'avais pas envie de bouffer et j'ai eu personne qui est venu me dire “ vous avez besoin qu'on aille vous chercher des médicaments ? ”. J'avais mon fils qui travaillait au commissariat d'à côté, lui est venu me voir. Vous avez raison, on n'a plus cette solidarité qu'on avait avant. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants

Une vie en commun se rapportant à un modèle de réussite travaillé par une norme salariale ou norme fonctionnaire :

“ Aujourd'hui c'est chacun pour soi, ce n'est plus le même état d'esprit, les jeunes ont changé de mentalité, il sont beaucoup plus individualistes et ne connaissent plus la solidarité.

A titre d'exemple pour les enquêtes judiciaires. Quand le soir à 19 h, on n'avait pas terminé, les collègues qui étaient tranquilles restaient avec nous et travaillaient avec nous. Maintenant à 19 h, celui qui est de quartier libre, il se barre et il ne s'inquiète pas de ceux qui restent. C'est dommage. ”

Mais des résultats à relativiser (différences entre grandes et petites unités) :

Claude Giraud : Y a-t-il des lieux dans l'organisation où l'on peut gérer tranquillement son indifférence, il y a bien des services où l'on est plus tranquille que dans d'autres, dans les services administratifs par exemple ?

“ Même si on est au bureau, de toute manière, on n'est pas tranquille non plus. Même moi, simplement dans un CIR, où là, normalement, on pourrait dire que l'on

peut gérer son travail tranquillement, et bien non, non. On a eu un problème récemment avec un gars qui est venu nous voir pour faire une candidature en gendarmerie, il nous manque toujours du personnel, on lui remet un dossier, on lui donne un rendez vous pour revenir pour ramener le dossier avec les pièces qu'on demande. Il avait un rendez-vous 1 mois et demi après. Le monsieur a écrit à la direction de la gendarmerie, et nous on s'est fait taper sur les doigts. Taper sur les doigts parce qu'ils ont dit que c'était inadmissible de faire attendre ce monsieur. Ce monsieur, soit dit en passant, à la fin a dit " non, non j'ai trouvé du travail dans le civil " ".

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

b) De la polyvalence à la spécialisation

La gendarmerie, de par :

- la réalité de ses missions de terrain,
- sa position entrecroisée entre plusieurs administrations,
- sa présence sur le territoire métropolitain,
- le recours qu'elle signifie pour beaucoup,

est amenée à gérer, traiter et résoudre une somme conséquente de problèmes divers et variés. Cette diversité dans l'action de la gendarmerie, sa dépendance à l'imprévu, les situations insolites devant lesquelles elle se trouve, font des gendarmes de terrain et de brigade territoriale des individus qui doivent être capables de s'adapter, de réagir à un maximum de situations.

Cette polyvalence peut être nommée non qualifiante ou déqualifiante dès lors que les gendarmes, non spécialisés dans la résolution de problèmes donnés (ils ne peuvent l'être de toute façon puisque le terrain et l'urgence conditionnent l'apparition des situations d'action), doivent être capables de faire face. Ainsi le gendarme traite tout aussi bien un accident de la circulation, qu'il effectue des transferts de détenus ou qu'il mène une enquête de police judiciaire. Il faut remarquer, en outre, que cette polyvalence ne repose pas sur une formation nette du gendarme. Ainsi, le gendarme gagne en polyvalence et en adaptabilité sur le terrain par l'acquisition de l'expérience et par le transfert de savoirs-faire et de compétences se transmettant alors de façon exclusivement orale.

La formation initiale des gendarmes est une formation militaire et statutaire, c'est une formation institutionnelle non adaptée à l'activité et au métier de gendarme. En effet, la formation n'offre pas, sauf de façon parcellaire,

l'acquisition des savoirs de base nécessaires à l'exercice du métier de gendarme (par exemple, l'apprentissage de la technique de l'audition est sommaire). C'est pourquoi les savoirs s'acquièrent par un apprentissage sur le terrain. Cet apprentissage s'opère par la transmission orale des compétences, le partage de l'expérience avec les anciens et le précepte du tutorat. Une comparaison peut à ce titre être tissée entre cet apprentissage expérimental sur le terrain et les pratiques corporatistes en usage comme chez les compagnons du devoir. Cette forme d'apprentissage renforce le terrain comme référence et déconnecte encore davantage les "vrais gendarmes", dont le savoir-faire s'acquiert par confrontation au terrain des gendarmes d'état-major qui mettent en exergue pour certains, des compétences plus techniques que pratiques.

Cette absence de formation codifiée et la transmission orale de certaines procédures montrent que cette polyvalence ne repose pas seulement sur une reconnaissance bureaucratique des savoirs mais qu'elle s'appuie sur une somme d'expériences légitimées par les collègues.

En conséquence, ont été mises en place ces dernières années les prémices d'un accroissement de spécialisation des tâches du gendarme. Ces structures établies comme les pelotons de surveillance et d'investigation de la gendarmerie, les brigades de prévention juvénile font des gendarmes qui y travaillent des individus spécialisés, "centres de ressources", au service des "besoins" que peuvent faire remonter et apparaître les brigades territoriales notamment. De même, les carrières à dominante évoquées pour les officiers, à l'image des anciens ORSA (officier de réserve en situation d'activité) ou OSC (officier sous contrat) de l'armée de terre, semblent être les premières figures d'une volonté de formation et de centralisation du gendarme sur ses savoirs-faire, acquis cette fois par le biais de la formation. Le fait que les gendarmes qui y exercent aient la sensation d'être davantage gendarme car, ayant l'occasion de pouvoir mieux gérer leurs dossiers, est symptomatique de cet enjeu. Les gendarmes se concentrent sur le cœur de leur activité, pour partie déconnectée du "feu" de l'urgence et du terrain.

Ce qui se joue alors est la modification de la représentation que se font les gendarmes de leur métier et donc de leur identité selon l'activité qu'ils exercent. La gendarmerie, en entrant par la professionnalisation dans une logique de spécialisation, conduit à séparer le métier de gendarme de l'activité de gendarme puisque tous les gendarmes ne font plus le même métier, ne sont plus soumis aux mêmes contraintes professionnelles et de vie privée. La rupture avec le communautaire s'entérine alors. Et la gendarmerie ne devient plus uniquement une institution mais une organisation rationalisée mettant en scène des

spécialistes de ses actions. Il est donc normal que le cadre de référence, et donc de comparaison, des uns et des autres se modifie.

De la polyvalence à la spécialisation au niveau des unités :

“ La base est la même. Après, il y a des spécialisations : par exemple en BR avec des formations bien spécifiques. Mais au départ, comme la formation est commune, on a le même esprit, on est là pour les enquêtes, pour la protection des personnes et des biens. ”

Adjudant-chef

Mais aussi une tendance à une augmentation de la polyvalence au sein de l'unité :

“ Ce sont les administrations qui se sont déchargées parce que, par moment, on n'est plus que les seuls à être ouverts en France. ”

“ Moi je vais vous parler du judiciaire que je connais bien puisque ça fait 22 ans. Quand j'ai débuté ma carrière, on gérait des commissions rogatoires des juges d'instruction. La commission rogatoire, c'était une délégation dans laquelle le juge d'instruction qui ne peut pas effectuer l'acte lui même va vous en charger. Il vous fixe une mission. A l'époque c'était en trois points :

“ J'ai l'honneur de vous prier de bien vouloir : Premièrement, Deuxièmement, Troisièmement. ” Maintenant, vous avez cinq pages d'audition, vous faites le boulot à sa place, et ça, c'est passé dans le boulot comme les transfèrements, les services de police de la route. Là, c'est l'insécurité routière, c'est le dada, donc il faut absolument faire baisser les accidents de circulation. C'est une bonne chose ! (Pour que les assurances puissent baisser leur prime en 2005) alors c'est de la police de la route, il faut faire que ça pratiquement. ”

Major, 31 ans de carrière

“ Il faut connaître les lois, les procédures. Il faut être psychologue, s'adapter aux personnes et aux cas. Il faut se mettre à la portée de tout le monde. Il faut du sang-froid. ”

Gendarme, Femme, 27 ans, parents militaires

“ Aujourd'hui, il faut se spécialiser pour faire correctement son travail. En brigade, on est bouffé. Dans les pelotons autoroute par exemple, le service est programmé. En brigade, il y a l'événementiel, tout ce qui arrive à la brigade que le commandement ne peut pas prévoir. C'est le cas type des transfèrements. On sollicite les unités et ça défait tous les plannings du commandant de brigade. C'est très déstabilisant pour

l'unité et pour la personne. Le personnel qui reste doit quand même faire le travail. En brigade, il faut savoir tout faire un petit peu sans faire les choses jusqu'au bout. C'est de la quantité et non de la qualité. On est médecin de campagne... Dans les brigades plus importantes, on se spécialise un petit peu en fonction de ce que les gens aiment bien faire. "

Adjudant, marié, 2 enfants, adjoint au commandement de brigade

c) D'une reconnaissance par le terrain à une reconnaissance par l'expertise

Le terrain est le référentiel de l'activité en gendarmerie. C'est l'activité qui est à la base de l'action de la gendarmerie, celle qui agrège le plus grand nombre de personnels. Il est en outre le référent mythique. Le terrain est la base de la reconnaissance du gendarme car c'est sur le terrain que les gendarmes éprouvent leurs compétences, acquièrent de l'expérience.

La mise en place de fonctionnalités spécialisées, le redéploiement des brigades de gendarmerie, induisent une tension entre ce qui se joue sur le terrain et ce qui se joue dans la reconnaissance de la valeur des gendarmes comme des unités. Au terrain semble aujourd'hui, sinon se substituer, du moins s'ajouter une identification sociale par l'expertise. Nombre de situations professionnelles sont définies aujourd'hui par la position occupée dans un service : c'est le service qui devient source et qui porte l'expertise et non l'individu occupant une fonction spécifique à l'intérieur de ce service : exemple de la brigade de prévention juvénile. L'expertise est ainsi à la fois dans ce cas la reconnaissance ou la légitimation d'un traitement dérogatoire de la charge de travail, d'un traitement spécifique de l'accès à l'information, d'un statut particulier du salarié dans le processus de production.

Néanmoins, ce statut particulier qui est source de dérogation et de reconnaissance implicite d'une expertise est ambigu dans la mesure où les personnels affectés aux brigades ont parfois quelques difficultés à définir précisément ce qu'ils font (à la rubrique fonction des questionnaires de fin d'entretien, ceux-ci répondent "sans") et ce que font leurs collègues au quotidien¹⁷. Le service crée néanmoins de l'expertise parce qu'il autorise un apprentissage cognitif et culturel à travers une confrontation à des expériences singulières que l'on prend le temps de traiter dans toute leur étendue.

¹⁷ A l'inverse, on observera que leurs collègues qui sont OPJ savent définir précisément leur fonction, celle d'un enquêteur mais ne savent pas donner un contenu descriptif et analytique à ce qu'ils font au quotidien.

L'expertise procède ainsi de conditions organisationnelles qui rendent possible cet apprentissage, de dérogations à des règles de production, et à une mise en parenthèses de l'urgence multiforme ; alors que les gendarmes des brigades territoriales, par exemple, sont confrontés de façon continue à des incertitudes multiformes et à une urgence protéiforme allant de la demande des hiérarchiques à l'événementiel du terrain, qui devient la source du commandement et qui structure la charge de travail.

Le monde du terrain : de la reconnaissance par le terrain à la reconnaissance par l'expertise

La centralité du terrain :

“ Pour moi, ceux qui sont le plus gendarme, ce sont ceux qui travaillent directement sur le terrain : quelques soient les brigades, les brigades de recherche, tous ceux qui ont un contact véritable avec le terrain et qui doivent toucher à tout. ”

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

“ Il y a plusieurs composantes en gendarmerie, gendarmerie départementale : ceux qui sont sur le terrain en brigade territoriale, en brigade de recherche, en PSIG. Ce sont les gens qui vont au contact, qui sont sur le terrain, qui font du bitume. Il y a ceux qui sont dans les services administratifs, il en faut, on ne peut pas faire autrement, même si ça a tendance maintenant à changer, on a les gris qui arrivent. ”

Major, 31 ans de carrière

Les mondes de la gendarmerie : un rapport au terrain qui distingue

“ Je pense qu'il y a quand même eu des antagonismes entre les gens. Il y a ceux qui occupent des emplois administratifs et qui, peut être à un moment de leur carrière, au tout début, ont “ mangé du bitume ”, ont été sur le terrain. Mais ils l'ont oublié parce qu'ils ne sont plus au contact des réalités. Je crois que ceux-là, il faut bien sûr les distinguer des gens qui sont sur le terrain, qui sont confrontés tous les jours aux difficultés de notre métier. ”

Major, 31 ans de carrière

“ Comme moi aujourd'hui, aujourd'hui je suis dans un CIR. Je n'ai plus les mêmes réalités que quand j'étais en brigade il y a un an et demi. C'est totalement différent. On n'a plus la même manière de vivre, on n'a plus les astreintes, donc ça fait une autre vie. C'est beaucoup plus facile que quelqu'un qui vit en brigade où, là, ils vont

travailler de nuit, ils sont toujours traumatisés par le téléphone qui va sonner ou pas. ”

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

“ Quand on verbalise, on le fait pour plusieurs raisons. On le fait pour le chef, c'est-à-dire pour les statistiques. On le fait pour son plaisir sadique. On le fait pour la sécurité. Exemple, si j'ai une voiture avec un feu cassé en pleine journée, je ne verbalise pas mais la nuit, je le fais. ”

Gendarme, Femme, 27 ans, parents militaires

Envers qui est-on solidaire ? Le mode de passage de l'institution à l'organisation est aussi cela. Le passage bouscule le mode de relation et de solidarité. Citoyens et supérieurs hiérarchiques sont mis en balance et c'est à l'individu de choisir envers qui il préfère être solidaire en fonction de ses intérêts et de ses sensibilités.

d) De l'événement à la standardisation des procédures

L'événement commande l'activité des brigades de gendarmerie et des gendarmes. L'emprise de l'événement est de nature à bouleverser les emplois du temps planifiés. L'événementiel est ainsi une contrainte de travail mais qui n'est pas vécue de façon négative par les salariés. Au contraire, les incertitudes induites par l'événementiel donnent de l'autonomie à ceux qui y sont confrontés et constituent certainement un élément de valorisation du métier qui, sans cette incertitude opportune, serait réduit à un métier peu qualifié et sous les seules égides des règles bureaucratiques de la fonction publique et du droit.

Cette autonomie sur le terrain est autant une capacité à faire qu'une capacité à ne pas faire. En effet, les patrouilles dans le cadre de la surveillance générale disposent de façon relative mais importante d'une liberté de choix comme de hiérarchie des faits qu'on leur demande de traiter. Le chef de patrouille (le plus gradé ou le plus ancien dans le grade lorsqu'il y a équivalence de grade) compose l'action de la patrouille à partir des faits évoqués. Cette liberté d'appréhension et de gestion des faits se crée sur le terrain. De même, cette capacité de la patrouille offre un choix dans les types d'action qui peut conduire

à ne pas effectuer les missions qui paraissent les moins intéressantes (exemple de la police route). L'intérêt pour ces missions est toutefois corrélé aux obligations qui se font jour.

L'événementiel est également ce qui autorise pour les brigades territoriales un rapport à l'environnement spécifique dans la mesure où l'événementiel est aussi l'occasion d'apprendre ou de recueillir des informations sur l'environnement pertinent des gendarmes. C'est grâce à l'événementiel que les gendarmes ont encore l'impression d'exercer un métier de gendarme tel qu'ils se le représentent. Néanmoins, cette gestion de l'événementiel qui est une gestion au coup par coup et qui suppose une disponibilité forte semble aujourd'hui céder le pas à une standardisation des procédures et à une nomenclature a priori des sources de l'événement. Lorsque la procédure est trop envahissante dans la gestion de l'événement, les gendarmes peuvent être amenés à la contourner dans un souci d'efficacité (par exemple, interruption volontaire des moyens de communication avec le COG). Il y a donc un risque réel de néo taylorisation sur fond de re-bureaucratisation du système de gestion de rapport à l'environnement.

“ On a l'impression d'être perdus dans la gendarmerie. On ne sait pas toujours quoi faire. Quand il y a un accident, on ne sait pas toujours comment se comporter. En fait, il faut demander aux collègues qui nous disent comment faire. Le plus dur est le temps d'adaptation. Ça change tout le temps. On n'est pas maître de ce que l'on a à faire. Ce sont les circonstances qui décident. Mais, avec le temps, on apprend à faire le tri dans les informations. Pour le même fait, il y a plusieurs réponses possibles. Ce qui nous aide, c'est que l'on sait que l'on doit aider les autres. Mais maintenant, il y a beaucoup de gendarmes qui s'en foutent de l'aide. Ça devient stressant, il faut du rendement, c'est comme dans une entreprise. ”
Gendarme, Femme, 27 ans, parents militaires

L'événement qui rythme le travail du gendarme :

“ Et puis l'opérationnel est beaucoup plus exposé que le gars qui est dans les bureaux. On est exposé tous les jours, tous les jours, tous les jours au quotidien. On est exposé à un événement que vous ne pouvez pas prévoir et que vous n'allez pas pouvoir maîtriser. On ne cherchera pas les raisons qui feront que vous n'avez pas pu maîtriser l'événement, on vous reprochera de ne pas l'avoir maîtrisé. ”
Major, 31 ans de carrière

Un traitement de l'événement rythmé par une pression hiérarchique (une urgence induite par un fonctionnement organisationnel) :

“ Vous avez parfois vécu une situation qui est terrible, lorsque vous avez passé une nuit, une nuit sur le terrain. Vous rentrez, vous êtes k.o, crevé et puis, des fois, c'est vrai : choqué. Il y a certaines scènes, certaines images qu'il faut quand même voir ! Bon, vous avez fini, on rentre et le téléphone sonne : “ est-ce qu'on peut savoir le nombre de litres de carburant que vous avez fait ce mois-ci, et vite, c'est urgent, urgent, c'est très très urgent ? ” alors là, c'est terrible ! ”

Adjudant-chef en brigade territoriale, 55 ans, entré en gendarmerie en 1970, a servi 3 ans en gendarmerie mobile puis en brigade.

“ C'est un ensemble, il faut toujours rendre compte. Hier, j'étais de permanence, j'étais planton, je ne me suis pas assise une seule fois. Vous avez une audition, vous avez les gens qui viennent qui ont un souci. Il faut prendre la plainte. Entre temps, la nuit, on a géré un cambriolage, on nous rappelle à l'ordre parce que on n'a pas fait le message qu'il faut, parce qu'il n'y a pas le détail de ce qui a été volé. Après l'autre pingouin qui téléphone, qui veut savoir ce qu'il y a à la suite de son enquête et il cherche le gendarme qu'il faut. Vous empiétez toujours sur l'heure qui suit. ”

Gendarme (F) en brigade territoriale, 38 ans, mariée, 3 enfants, femme de gendarme, entrée en gendarmerie depuis 1987, a servi 17 ans en brigade.

5) Des référentiels communs aujourd'hui bousculés

Dans toute organisation, il existe des référentiels qui font partie de l'entente globale entre les salariés quels que soient leurs intérêts divergents. Ces référentiels sont des régulateurs sociaux importants. Dans le cadre de la gendarmerie, les référentiels procèdent à la fois de l'institution et de l'organisation. Ces référentiels forgent l'identité sociale des groupes professionnels de la gendarmerie et de son inscription dans un espace public institutionnel dont le fondement reste militaire. De l'institution procède l'attachement à la hiérarchie et à l'ordre, l'attachement à l'honneur et au statut militaire, l'appartenance au corps de la gendarmerie. De l'organisation procède le référentiel du terrain et du temps de service distingué du temps pour soi. Le temps pour soi se traduit ici par une rupture physique avec l'institution symbolisée et matérialisée par les bâtiments de la caserne. Nous aborderons successivement le terrain comme référence centrale, la hiérarchie et l'ordre, le temps du service et le temps pour soi et le statut militaire.

a) Le terrain comme référence centrale

Le terrain est le lieu où l'on fait ses classes, où l'on apprend à se comporter avec les autres, avec ses collègues et avec les citoyens dans un cadre à la fois d'incertitudes (liées à l'événementiel) et en même temps de stabilité procédant de la tenue vestimentaire, des usages relationnels et de l'incorporation physique des devoirs et des droits du gendarme face à l'environnement.

D'une certaine façon, le terrain est le lieu où s'expérimente la capacité professionnelle à être gendarme et à être considéré par ses collègues comme étant un " bon " gendarme, digne de la " maison ". L'apprentissage se fait à l'occasion de la confrontation à des événements, par une transmission orale de savoirs-faire et de savoirs-être de la part du plus gradé ou du plus ancien dans l'équipe. L'équipe est ainsi l'élément structurant qui fait face et le binôme, que constitue l'équipe, est construit sur une légitimation constante, soit du grade le plus élevé, soit de la compétence issue de l'ancienneté. Donc le terrain est source de stabilisation des relations sociales et le terrain justifie la prééminence des anciens ou des plus gradés. Ce n'est donc pas une justification a priori des plus anciens ou des plus gradés à l'intérieur de la gendarmerie mais c'est la confrontation au terrain qui l'opère. Ceci prouve à l'évidence que l'événementiel correspond à des expériences qui ont déjà été vécues, bien qu'étant à géométrie variable et comprenant nombre d'incertitudes. Il apparaît comme relativement

prévisible en termes d'expérience car, s'il n'en était pas ainsi, on ne voit pas comment l'expérience des anciens servirait aux nouveaux impétrants et comment le terrain justifierait la présence des anciens ou des gradés. Le terrain est le cadre d'évaluation de la compétence. On conçoit dès lors pourquoi il est possible d'opérer une nomenclature ou une standardisation des événements et donc des procédures à suivre. Par contre, c'est la dynamique de l'événementiel qui échappe à la standardisation. Le contre exemple de cela est que la dimension procédurale dans la gendarmerie n'est pas aussi développée que ce à quoi l'on pourrait s'attendre si on la met au regard de ce qui se passe dans les groupes d'intervention des forces spéciales de l'armée de terre.

On ajoutera que le terrain est source d'une relation au risque et que le risque fait partie des motifs d'honneur de ceux qui interviennent ou sous-tend la fierté professionnelle des gendarmes.

Si c'est l'événement qui crée l'activité, c'est l'attente qui est au cœur du travail ; c'est-à-dire que l'attente est au cœur de la relation que les salariés entretiennent avec leur institution.

L'événement devient un objet de dramatisation tantôt désiré, tantôt redouté. L'événement rompt l'organisation du travail rythmé par l'attente et crée de nouvelles formes d'ajustement au travail. Le risque se crée par l'événement mais cette attente peut-être également l'objet d'une instrumentalisation par les acteurs et le détournement de ces fins induit la création d'une opportunité nouvelle offrant aux gendarmes la possibilité d'effectuer des tâches éclatées (dépôt de convocation, la remise de pièces, la poursuite d'enquête, la prise de contacts...) lors des patrouilles de surveillance générale.

“ Le problème est la vision qu'ont nos chefs. Il y a un nivellement entre le gendarme de terrain que l'on réveille à 3 heures du matin, le gendarme de la délinquance juvénile qui arrive à programmer son activité, le gendarme qui fait des heures de bureau. Quand arrive la paie à la fin du mois, il n'y a pas plus de reconnaissance. C'est un peu comme pour certaines décorations. Ils ont des primes insignifiantes mais il n'y a pas de reconnaissance opérationnelle. ”
Commandant, 30 ans de carrière.

b) La hiérarchie et l'ordre

La dimension institutionnelle de la gendarmerie lui confère un rapport central à l'autorité et à l'ordre. L'ordre est à la fois ce qui fonde l'appartenance et ce qui

définit la place de chacun dans l'organisation. Et par conséquent, l'ordre est ce qui rassure. L'ordre est à la fois ce qui est souhaitable parce que juridiquement légitime et politiquement concevable pour l'ensemble de la société. L'ordre est une référence centrale pour l'ensemble des gendarmes et il n'y a pas, de ce point de vue, de remise en question de la ligne hiérarchique car elle supposerait une remise en question de l'ordre et donc de la place de chacun dans cette architecture.

La référence à l'ordre est une référence à l'efficacité, aux rôles sociaux de chacun issus des positions occupées, à l'idée d'harmonie au sein d'un ensemble social. Il n'empêche que cette référence à l'ordre est aujourd'hui bousculée par un désamour et une perte de crédibilité de la part de l'autorité hiérarchique fonctionnelle. Tout se passe comme si l'autorité hiérarchique fonctionnelle avait perdu la crédibilité de son autorité légitime dans la mise à l'épreuve de ses compétences à soutenir les gendarmes de terrain confrontés à des difficultés et à des risques. La demande de soutien des gendarmes envers leurs supérieurs hiérarchiques ne leur semble pas recevoir une réponse probante. Ce qui ne signifie pas que cette réponse n'existe pas. A ce propos, ils opèrent une différence très nette entre les services de gendarmerie et les services de police. Ils discernent à ce niveau l'intérêt d'une médiation syndicale qu'ils n'envisagent pas pour autant d'implanter au sein de la gendarmerie, mais à laquelle ils reconnaissent des vertus.

“ Au sein d'une brigade, on est tous pareils. Au-delà de la brigade, il y a des différences entre les gendarmes. Il y a des gens droits mais pas humains. Il y a des gens qui ne sont pas droits mais qui font tout pour la gendarmerie. Mais il y en a qui sont à cheval sur le droit et la gendarmerie. La réciprocité de la relation avec les hiérarchiques est importante. Soit ils nous estiment et on leur rend. Soit ils ne le font pas et c'est pareil pour nous. En fait, le plus souvent les hiérarchiques se moquent de nous. Le plus souvent ils nous veulent seulement dociles aux ordres. ”
Gendarme, Femme, 27 ans, parents militaires

Un monde à distance du terrain : Des fonctionnels liés par des transactions :

“ On a un problème chez nous, on veut toujours la belle façade. Mais après, il y a des problèmes de hiérarchie carriériste, il y a les “ du rang ”, il y a les “ Cyrards ”, les “ universitaires ”. C'est un monde qui se bouffe déjà entre eux et selon que vous avez un patron qui est Saint-cyrien, qui est sorti du rang ou sorti des hautes écoles, les influences ne sont pas les mêmes. Il y a des gens qui savent lutter, des trucs comme ça, mais dans tous les cas, on nous dit “ c'est prévu par le règlement ” ”.
Adjudant-chef

Une vie communautaire rythmée par une autorité légitime (figure du seigneur) :

“ On est rentré à une époque, nous, où le repos n'était pas inscrit dans les textes. On doit nos repos hebdomadaires à Mr Hernu, ça s'inscrivait simplement dans la volonté de la hiérarchie de vous accorder un repos physique qui correspondait à 24 h à l'époque. On avait des patrons qui étaient sympathiques, ils pouvaient vous donner des repos le lundi, ils le décidaient arbitrairement la veille. On apprenait le dimanche soir que le lendemain on ne travaillait pas et le second repos de 24 heures, on l'avait le vendredi suivant. Entre ces deux périodes, c'étaient astreintes, astreintes, astreintes. On ne pouvait pas concevoir sa vie en dehors de la caserne. On vivait entre nous, on faisait des Noël ensemble... c'était vraiment clos.

(...)

Le commandant de brigade de l'époque avait toute l'initiative, il commandait. C'était un chef. D'abord quand le commandant de brigade recevait trop fréquemment la visite du commandant de compagnie, il disait “ vous avez un problème avec mon unité ”. Moi j'ai le souvenir de mon patron qui avait reçu la visite de son commandant de compagnie, donc le capitaine, un ancien chef de brigade c'était quelque chose à l'époque, vous imaginez un capitaine ! C'était un seigneur quoi ! Pourtant au bout de la troisième visite, il lui avait dit “ écoutez mon capitaine, si vous avez un problème avec la brigade il faut me le dire tout de suite, sinon je n'ai pas besoin de vous voir ”. L'autre, il était resté 6 mois sans venir nous voir, il gérait sa popotte lui-même. S'il avait à répondre de sa responsabilité, il le faisait bien évidemment. Aujourd'hui un patron, il ne commande plus, ce n'est pas vrai : il exécute les directives. Il ne commande plus, il n'a plus d'initiative, et puis il n'en a plus le temps, les charges se sont trop multipliées depuis 20 ans. C'est vrai, si on fait la comparaison avec le début de notre carrière, on s'aperçoit qu'on a des charges qui se sont multipliées. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

c) Le temps de service et le temps pour soi

L'affaiblissement de l'institution de la gendarmerie se lit ici directement. C'est une référence à des valeurs qui sont transverses à l'ensemble de la société française et du monde occidental qui caractérisent aujourd'hui le monde du travail de la gendarmerie. Le temps de travail ne se limite plus à une temporalité d'appartenance mais il est hachuré par le temps de la vie privée, revendiqué comme une bulle à part entière préservant l'individu de toute relation de rôle

issue de la stricte position occupée dans la hiérarchie de la gendarmerie. Auparavant, ces relations de rôle étaient constantes et continues : on ne pouvait pas échapper à la relation de rôle issue d'une identification sociale forte à la position occupée dans le système d'interactions de la gendarmerie. Il existe une revendication forte là-dessus : le gendarme ne s'estime plus devoir être gendarme 24h/24 en dehors du temps de service. Aujourd'hui, l'identité de gendarme n'est mobilisée qu'au cours du temps de travail. Ce qui ne signifie pas qu'il n'existe pas une autocontrainte qui aboutisse à ce que, par exemple, des gendarmes hors situation de service et en civil ne s'autorisent à rejoindre le bar de leur quartier ou de leur village.

On peut donc dire que l'organisation normalise encore de façon efficace le comportement de ses salariés au point d'associer le respect de la norme à l'évitement d'un risque. Mais il n'empêche que la revendication d'un temps pour soi est centrale, individuelle et porte en elle la potentialité d'une destruction du lien social de type communautaire et instaure un rapport à l'institution distancié voire qui construit une logique d'indifférence qui correspondrait en fait à une professionnalisation réussie de la gendarmerie. L'acceptation de sacrifices individuels et familiaux devient en conséquence plus difficile ou plus incertaine quand ils sont liés à une gestion de carrière ayant des incidences sur la vie familiale. Par contre, la possibilité qui est laissée aux gendarmes d'acheter un bien immobilier en dehors du cercle des relations professionnelles est considéré comme un avantage permettant de réguler et d'isoler le rapport à l'institution et laissant pointer une logique de salariat vis-à-vis de l'organisation. Le salariat autorisant par là même une mise à distance et des séquences de vie.

d) Le statut militaire

Le statut militaire n'est pas une référence mobilisée de façon univoque. Elle est une référence potentiellement conflictuelle entre les gendarmes selon l'âge, le sexe, la situation de famille, le mode d'entrée dans la gendarmerie. C'est un enjeu politique qui marque à lui seul le glissement de l'institution à l'organisation. D'ailleurs le rattachement pour emploi de la gendarmerie au Ministère de l'Intérieur n'est pas sans susciter des débats passionnés parmi les gendarmes. Ces débats ne se comprennent pas seulement suivant une logique d'intérêt mais à travers une image de soi, et portent sur l'engagement et l'attachement à un corps social.

L'enjeu du statut militaire est également le vecteur ou le signe des relations que les gendarmes et la gendarmerie entretiennent avec les militaires des autres armes ou armées. Une relative rupture est entérinée ou se consume.... Ce qui est mis en jeu est la question de l'appartenance à la société militaire et aux valeurs, parfois statutaires, que celle-ci véhicule, notamment la disponibilité. Le statut militaire procure à la gendarmerie les moyens d'une flexibilité et d'une efficience de gestion certaine. Elle lui assure en outre les moyens d'une discipline sociale et opérationnelle active.

“ En campagne, le gendarme a le sentiment d'être au dessus des autres car les gens vont vers vous pour avis. On est des notables. Etre gendarme, c'est avoir de la prestance. Ce n'est pas être ouvrier d'usine. ”

6) Les logiques d'action

Parler de logique d'action ou écrire sur les logiques d'action, c'est avoir pour ambition de rendre compte de la façon dont les gendarmes résonnent par rapport à un certain nombre d'axes qui sont ceux du quotidien, de l'évaluation du travail, des situations professionnelles, des règles, des rapports de force, de l'autorité et de la dépendance, des suggestions par rapport au groupe, aux autres et à la hiérarchie. C'est donc avoir pour ambition d'explicitier les comportements et les modes de rationalité qui les sous-tendent. C'est montrer également que l'action, au sens de comportement orienté, c'est à dire au sens webérien¹⁸ du terme, est un comportement orienté par des buts. C'est montrer que l'action a une logique spécifique dont il convient de recomposer les différentes articulations.

Nous avons, au cours de cette enquête, identifié sept logiques d'action qui sont explicatives de l'évaluation et du jugement portés sur le travail et sur la situation professionnelle de ces salariés. Ces logiques d'action questionnent des thématiques qui sont centrales dans tout espace social ordonné. Ces thématiques ont pour nom la solidarité, le processus d'apprentissage, les formes de loyauté, la démocratie, la déviance et l'intégrité personnelle. Ces logiques d'action sont spécifiques à cet ensemble social. Elles ne se comprennent pas autour des seuls rapports de pouvoir et des enjeux d'intérêts personnels. Elles se comprennent à l'aune des motifs d'intégration dans cette institution / organisation ; elles se comprennent à l'aune également du possible produit par cette organisation, c'est-à-dire de ce qu'il est admis de faire eu égard au principe de loyauté. Elles se comprennent enfin à travers des catégories d'interrogation du réel que la transformation des espaces publics rend nécessaire de mobiliser aujourd'hui. Il en est ainsi de l'indifférence, de l'envie, du risque, de la vie privée, voire du secret.

Nous aurons pour ambition dans ce chapitre d'établir des types de façon d'être et de penser, d'investissement dans la vie publique, de mise à distance qui caractérisent les gendarmes dans leur exercice professionnel et dans leurs relations à l'organisation telles qu'il nous a été permis de les appréhender.

¹⁸ Mot renvoyant à ce qu'écrit Weber : sociologue allemand (1864-1920) à l'origine de la sociologie compréhensive, ayant notamment écrit *Economie et société*, *L'éthique protestante ou l'esprit du capitalisme*.

a) Une indifférence hiérarchisée autour du rapport entre fonctionnels et opérationnels

Il existe dans cette organisation un sentiment général partagé de coupure entre le monde des bureaux, celui des fonctionnels, perçus comme des fonctionnaires et le monde des opérationnels, celui du terrain, celui des gendarmes. Cette coupure nous est apparue très rapidement, dès les premiers entretiens et n'a cessé d'être confirmée par l'ensemble des entretiens que nous avons menés. Seuls quelques hiérarchiques en position de fonctionnels au sein de la gendarmerie ont tendance à récuser cette lecture d'une coupure dans la ligne hiérarchique. Tout se passe comme si cette institution / organisation avait réussi à délégitimer une partie de sa ligne hiérarchique, celle du sommet, à force de maladroises, de distances, de mépris ou du moins à force d'avoir généré un sentiment de mépris, de maladresse et de distance. L'ouverture physique de la porte des bureaux, bien que reflétant un désir louable et légitime d'ouverture sur les autres, ne suffit pas à réguler les rapports sociaux et à atténuer cette impression ou ce sentiment d'incompréhension qu'ont les gendarmes "de base" envers leur hiérarchie.

La division du travail et la valorisation de celle-ci aboutissent à une normalisation des critères d'évaluation des droits et devoirs de chacun dans l'organisation. Ainsi, tel hiérarchique fonctionnel de l'état-major est amené à justifier la distance qu'il peut prendre par rapport au terrain au regard des préoccupations et des indicateurs qui mesurent l'efficacité de son activité. Ce qui émerge aujourd'hui dans cette organisation est un ensemble de rapports croisés qui se structurent et se sédimentent dans ou autour de l'indifférence. L'indifférence est ici conçue à la fois comme un principe professionnel et comme un mode de distanciation par rapport aux risques encourus. La ligne hiérarchique est une ligne de solidarité fonctionnelle. Elle se brise, néanmoins, à l'épreuve du terrain¹⁹. Le terrain sert alors de lieu d'expérimentation d'une solidarité d'équipe contre ou indépendamment de la ligne hiérarchique. Si l'on ne peut pas parler alors de résurgence d'un modèle communautaire, on pourrait alors voir émerger soit une logique collective locale qui pourrait s'opposer à la logique de la hiérarchie, soit un agrégat d'individualités qui limiterait leur investissement au travail à la stricte fonctionnalité de leur poste : le gendarme fonctionnaire.

¹⁹ L'épreuve du terrain, c'est l'épreuve du feu. Le terrain relève du niveau de la brigade. Nous sommes conscients, toutefois, que tout un chacun a un terrain. Mais les missions de la gendarmerie se réalisent précisément sur ce terrain. L'amont organisationnel aux brigades, ce n'est plus de l'institution mais de l'organisation.

La question qui est posée est bien celle que nous révélions à travers l'entretien de cette femme gendarme : de quelle solidarité organique ou relationnelle doit-on s'attendre à l'intérieur de cette institution en train de devenir une organisation ?

On est dans un schéma toquevillien²⁰. Auparavant, l'éloignement de la hiérarchie était tel que l'idée même de proximité ou de possibilité de l'intégrer était de l'ordre de l'impensable. Aujourd'hui, le début de communication plus ouvert, la proximité même factice ou même maladroite avec la hiérarchie autorise une représentation de cette hiérarchie, de leur statut et donc de la possibilité d'en faire partie. D'où le mouvement paradoxal d'insatisfaction et, en même temps, l'envie d'en être²¹ comme modèle de réussite sociale. On se rend compte que cela devient abordable et que l'on peut y accéder.

La hiérarchie en place se trouve ainsi confrontée à une difficulté à interpréter les conséquences de son début d'ouverture en termes de communication. Elle ne comprend pas le sentiment d'insatisfaction et elle comprend encore moins que certains gendarmes aient envie d'en être, eu égard à cette insatisfaction. Les querelles de moyens automobiles, de moyens informatiques, d'un manque de formation, de disparité technique entre les services symbolisent cette tension entre insatisfaction et envie. L'envie dont on parle relève des modèles de réussite sociale et non pas d'une dimension psychologique ou religieuse ou morale qu'il faudrait combattre. L'intégration d'opérationnels aux états-majors induit une appropriation automatique de ces signes de la réussite sociale entraînant une rupture qui, peut être immédiate, entre l'ancienne vie de gendarme et le désir ou souhait de ne plus y revenir comme si l'accession à ce modèle était corrélée à une amélioration sensible des conditions de vie des salariés. Ce qu'en effet, confirment les intéressés.

²⁰ Cf. Alexis de Tocqueville, *De la Démocratie en Amérique*, Folio histoire, Paris, 631 pages, 1998. Tocqueville y fait état d'un paradoxe : il observe que c'est au moment où les États nations sont stables, où les régimes politiques sont installés et ancrés que l'insatisfaction vis-à-vis du modèle démocratique se fait la plus saisissante. Tout fonctionne comme si la stabilité démocratique était, à contre courant, foyer de discorde et d'instabilité latente et chronique.

²¹ Cela fait référence à l'envie d'être acteur de cet ensemble social car être acteur est un modèle de réussite sociale à l'intérieur de cette organisation.

b) Une intégration par le statut et une identification nouvelle par l'activité

Le statut administratif est une des sources de l'identité du gendarme. Ce statut autorise ceux qui en sont titulaires à se penser soit comme militaire, soit comme gendarme, soit les deux. Le statut administratif est une forme de socialisation commune mais est déjà à l'origine des éclatements des représentations.

“ Je suis gendarme, je suis mécanicien auto. Je suis gendarme, je suis en section de recherche. ”

Commandant, 30 ans de carrière dont 27 dans la mobile

La diversification des activités de la gendarmerie conduit à des parcours professionnels qui peuvent amener les gendarmes à prendre de la distance avec leur statut et, donc, à se représenter différemment.

“ Oui, mais n'a-t-on pas une identité plus floue qui est plus globale ? Même si effectivement, il y a une diversité qui est réelle. ”

Lieutenant

D'où le côté univoque et protéiforme du statut du gendarme.

“ Le gendarme qui est chauffeur toute sa vie ? ”

Commandant, 30 ans de carrière dont 27 dans la mobile

“ Pour moi, le gendarme, c'est le gendarme de la brigade. ”

Adjudant-chef, commande une communauté de brigade. Marié, 2 enfants. En poste depuis 5 années.

Le gendarme est alors tantôt militaire, tantôt assistant social au service des citoyens en priorité, tantôt fonctionnaire chargé de la sécurité publique. Cette coexistence des formes d'appartenance à l'organisation et de reconnaissance par les missions, compose et entretient la diversité des sources de la production de l'identité de gendarme.

“ Vous êtes employeur et vous avez un gendarme qui prend sa retraite à 15 ans, que fait l'employeur ? Il lui propose un poste de sécurité ? S'il est chauffeur du colonel... On voit la différence. Tout dépend de la perception que l'on en a. Ça n'empêche pas de faire partie du corps. Le civil et le citoyen qui voit son gendarme sur le bord de la route ne sait peut-être même pas qu'il y a aussi des mécaniciens et

des chauffeurs. Est-ce que vous êtes d'accord avec cela ? On peut être tout à fait d'accord ? ”

Commandant, 30 ans de carrière dont 27 dans la mobile

Dès lors que les gendarmes se choisissent de l'une ou de l'autre de ces identités statutaires, en découlent des potentialités d'action, de déviance ou de conceptions d'action différentes. L'hésitation de l'organisation entre plusieurs formes de rationalité (servir, produire, être efficace) est le résultat de cet ancrage statutaire multiple. Si le statut est aussi central, c'est qu'il est le principal pôle de référence donné à l'individu, avant même toute composition individuelle. Mais le fait que les gendarmes soient des militaires n'implique pas qu'ils puissent se représenter, collectivement et dans leur ensemble, comme tels. D'ailleurs ici, le consensus à ce sujet n'existe pas, ce qui tend à dissoudre la validité de l'intégration par un statut unique. En effet, le statut du gendarme dans son institution, dans la société civile, dans les organismes de sécurité publique n'est plus accessible d'un point de vue cognitif aux gendarmes eux-mêmes. Qu'il se délite dans des mouvements contestataires ou, plus modestement, dans une dynamique individuelle de composition et de reconstruction de l'identité, il laisse l'opportunité d'explorer la représentation que chacun se forge de sa place et de son utilité. A partir de là, tous les gendarmes ne peuvent porter un regard univoque sur le système de contributions et de rétributions que leur valide leur institution.

Ce qui semble être un repoussoir et qui, pourtant, est tentant par certains aspects est de se considérer comme fonctionnaires : rapport au temps de travail, à la liberté, à l'indifférence comme norme de comportement. Tout se passe comme si le positionnement identitaire des gendarmes et, par voie de conséquence, l'évaluation qu'ils font de leur situation professionnelle s'articulait autour de deux axes. Le premier est celui qui va du groupe de référence au groupe d'appartenance²². Le second est celui qui coupe ce premier axe sur deux sources de comparaison ou de positionnement social interne et externe : celui de l'intérieur et de l'extérieur de l'organisation. Le processus identitaire prend sa source dans le groupe d'appartenance²³ mais ce groupe d'appartenance est toujours en tension par rapport à un autre groupe qui lui sert de référence²⁴ et

²² MERTON Robert K., *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Plon, Paris, 514 pages, 1965.

²³ Le groupe d'appartenance est un groupe auquel les individus appartiennent du fait de leur inscription sociale en ce qu'ils sont membres d'un corps intégré par un concours ou par une identification par le travail.

²⁴ Le groupe de référence est un groupe d'attraction et d'étalon à l'aune duquel les individus évaluent leur envie et leur réussite ou échec en termes de mobilité professionnelle.

qui est source, de ce point de vue, de comparaison envieuse²⁵. Ces deux axes dessinent quatre cadrans.

Dans le cadran supérieur droit qui réunit le groupe d'appartenance et le rapport à l'extérieur, on observe que les gendarmes diffusent une image d'eux-mêmes univoque construite sur la base d'une qualité professionnelle supérieure à celle des policiers. On est de façon constante gendarme par distinction avec les policiers. Cette perception de la gendarmerie est fondamentalement vécue comme étant positive quelques soient les contraintes, difficultés, salaires ou avantages perçus comme étant moindres.

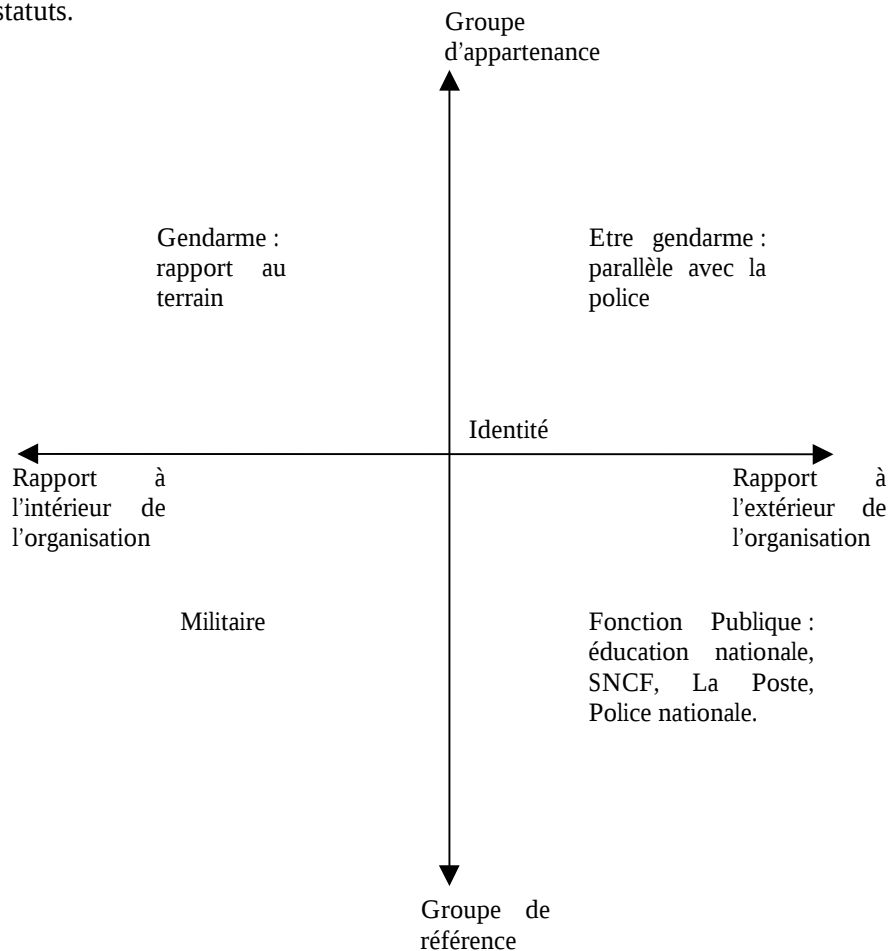
Dans le cadran supérieur gauche qui est dessiné par l'axe groupe d'appartenance et rapport à l'intérieur de l'organisation, ceux qui se vivent comme étant gendarmes sont essentiellement ceux qui ont un rapport opérationnel et qui sont sur le terrain. Les autres oscillent entre une image ou une représentation d'eux-mêmes comme gendarmes, policiers ou plus globalement encore fonctionnaires. Mais être fonctionnaire est un trou identitaire noir qui ne sert qu'à se positionner et à se distinguer à l'intérieur de la gendarmerie. On peut donc dire que la référence au fonctionnariat ne sert de jugement négatif qu'envers ceux que l'on estime ne pas être de vrais gendarmes. Il est donc essentiellement porté par les gendarmes de la territoriale contre les services administratifs et d'une façon globale contre tous les fonctionnels des états-majors.

Dans le cadre inférieur droit délimité par l'axe groupe de référence et le rapport à l'extérieur, on observe que les gendarmes ont tendance à se comparer aux fonctionnaires du secteur public intervenant soit dans le social, soit dans l'urgence, soit dans le sécuritaire. Il y a donc une identification par des aspects du métier et par un rapport à la puissance publique qui est un élément d'identification sociale très structurant. Dans cette comparaison, les gendarmes s'estiment souvent lésés par rapport aux autres fonctionnaires et ont tendance également à refuser de porter les jugements négatifs qui sont appliqués à ces salariés. Il y a dans ce cadran à la fois des processus d'envie et de distinction qui reflètent des modèles de réussite sociale. Nous aurons à revenir sur ce point.

Enfin, le cadran délimité par l'axe groupe de référence et le rapport à l'intérieur de l'organisation dessine un univers dans lequel la référence au militaire est dominante parce qu'elle repose sur une conception partagée de l'ordre social, de la discipline, des devoirs, de la sujétion, de la noblesse de la sujétion.

²⁵ GIRAUD Claude, *Logiques sociales de l'indifférence et de l'envie : contribution à une sociologie des dynamiques organisationnelles et des formes de l'engagement*, L'Harmattan, Logiques Sociales, Paris, 343 pages, 2003.

Il y a une tension forte entre plusieurs univers. Il y a trois sources de référence : police, militaire et fonction publique. Militaire est une fonction de l'intérieur alors que la fonction publique, et donc parfois policier, est référent extérieur. Ce qui émerge est une identité sociale portée certes par le statut mais aussi et surtout par les métiers qui sont constitutifs ou attributifs de ces statuts.



LES COMPARAISONS DANS LA GENDARMERIE DEPARTEMENTALE

c) Une solidarité à géométrie variable autour du risque

Le sentiment de risque est central au sein de la gendarmerie, en particulier pour tous ceux qui ont à intervenir sur la scène publique. Celle-ci se décline aussi bien dans l'habitat des familles qui devient une scène publique d'intervention de facto, que sur la voie publique ou dans des établissements quels qu'ils soient lorsque la gendarmerie est amenée à constater des faits et à les qualifier comme tels. Le risque fait en outre partie de la grandeur du service et nombre d'interviewés n'hésitent pas à considérer que l'on ne doit pas penser à l'existence du risque. Cependant, c'est aussi lui qui développe une adrénaline sociale, un stimulateur de la vie professionnelle. Nous ne parlons pas ici du risque objectif en tant que tel mais du sentiment de risque. Il n'empêche que ce sentiment est souvent perturbé par une impression d'indifférence de la part de collègues ou de la hiérarchie supérieure.

La question qui est alors posée est celle de la solidarité autour des risques. L'urgence met en scène le risque et rend visible la solidarité ou son absence. Le sentiment de risque va ainsi du sentiment d'être démunie face aux événements auxquels on doit faire face, à la gestion individuelle des conséquences ou des suites du risque, en dehors de tout soutien hiérarchique. Il en est ainsi par exemple de l'absence de soutien psychologique apporté aux gendarmes confrontés à des situations pénibles telles que l'assassinat ou le crime d'enfants. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y ait pas d'actions de formation ou de soutien de la part de l'institution. Ceci signifie qu'il existe à l'intérieur de cette organisation un sentiment assez général selon lequel les risques sont pris par ceux du terrain et que la hiérarchie n'exprime aucune solidarité même sous la forme de compassion envers ses fantassins du risque. Ce que les gendarmes "de base" reconnaissent à la hiérarchie (au-delà de la brigade), c'est de gérer des risques d'interprétations statistiques pouvant avoir des incidences liées à leur carrière.

Il y a donc un écart très important entre le risque d'intégrité physique ou psychique de la personne et celui d'une gestion harmonieuse de la carrière. Ceci entraîne des incidences sur le sentiment d'être gendarme dans une même institution quelle que soit la place que l'on occupe et renforce l'idée selon laquelle, être gendarme, c'est être confronté à des événements ressortissants de la compétence de la gendarmerie sur la scène publique.

Une pression expliquée par un monde transactionnel "oppressant" :

" L'événement suppose de l'urgence bien évidemment. Vous avez un accident qui vient de se produire : il y a urgence de se rendre sur les lieux pour protéger les lieux

puis constater l'accident. Il y a un braquage qui vient de se commettre : il y a là aussi une réelle urgence. Après il y a l'urgence que les gens s'imposent. Vous n'êtes pas encore arrivé sur place qu'on va vous demander le compte rendu exhaustif. ”

“ Avant qu'on arrive sur un accident, il va déjà falloir dire comment s'est passé l'accident, combien il y a de blessés, combien de véhicules, alors qu'on arrive seulement. Il faut d'abord nous laisser constater et puis après on pourra répondre, mais là non, les messages doivent arriver avant qu'on arrive. ”

Gendarme (F) en brigade territoriale, 38 ans, mariée, 3 enfants, femme de gendarme, entrée en gendarmerie depuis 1987, a servi 17 ans en brigade.

Une pression qui se reproduit en raison d'un monde transactionnel... :

“ Pourquoi cette pression ? Normalement avec l'âge, on calme le jeu, on voit ça d'un peu plus loin, on calme le jeu, et bien non ! Puisque c'est un cycle, tous les trois à quatre ans, on change d'homme, donc il y a toujours cette pression. Admettons que vous avez un chef qui reste quinze ans, quinze ans dans un même poste : il va pouvoir juger d'une façon, avec un certain recul, tandis que là non, puisqu'il change tous les trois ou quatre ans. Première année, je ne sais pas, je vois, alors on pousse, on pousse. Seconde année, on prend les problèmes à bras le corps alors on pousse, on pousse. Troisième année, on pense déjà au futur poste, on pousse, on pousse, pour avoir une bonne place, pour être bien vu. Alors donc il y a toujours cette pression. ”
Gendarme féminin, 17 ans de carrière

... induisant une recherche de sens (incompréhension entre mondes) :

“ Ce qui est difficile pour nous exécutants, c'est effectivement qu'il faut changer tous les trois ans de patron. On a un patron qui arrive et qui va vouloir imprimer sa méthode. Il y a une ligne directrice qui est pour tous la même : on ne change pas. On a une ligne directrice qui découle de directives qui arrivent de la direction, de l'autorité publique. On va dans cette direction, il n'y a pas de souci, mais il y a l'application qu'on en fait après. Tous les trois ans, ça change et nous, on doit s'adapter. C'est ça la difficulté. ”

Un des enjeux de la gendarmerie aujourd'hui serait, dans le quotidien et dans l'amélioration au sein de la ligne hiérarchique, de montrer que l'indifférence n'est pas antinomique de la solidarité mais qu'elle est au contraire un des éléments centraux de la rationalisation des rapports sociaux et de la professionnalisation de la gendarmerie. L'indifférence ainsi requalifiée

permettrait de sortir d'un modèle hésitant entre le paternalisme²⁶ et la distance hiérarchique dans l'expression de la solidarité.

“ La solidarité existe uniquement dans la brigade et elle se traduit par un état d'esprit, c'est s'inquiéter de l'autre, c'est prendre soin de lui. La limite de la solidarité est le mensonge sauf si c'est justifié. Il ne faut pas se voiler la face. Si c'est un crapaud, quelqu'un qui n'a rien à faire des lois, il ne faut pas être solidaire. ”
Gendarme, Femme, 27 ans, brigade territoriale

La limite de la solidarité est la loi, le mensonge et donc la confiance en l'autre.

d) Une loyauté qui s'exprime dans le rapport à l'autorité et qui renvoie à l'institution

Il n'y a que rarement des conflits d'autorité dans cette organisation / institution. Elle fait partie intégrante des rapports hiérarchico-fonctionnels à l'intérieur de cette institution. Elle est globalement légitimée et elle est l'occasion d'exprimer une loyauté sans faille envers l'institution. Cette loyauté remonte l'ensemble de la chaîne hiérarchique et n'autorise que très marginalement des jugements négatifs ou des prises de position publiques marquant une différence d'interprétation. La loyauté contrebalance ici une solidarité hiérarchique, telle qu'on l'a vu précédemment, qui peut sembler défaillante. On est donc membre d'une organisation qui redevient une institution dès lors qu'elle est mise en question ou critiquée par l'extérieur. “ On ne crache pas dans la soupe ” pour reprendre l'expression de nombreux gendarmes. Mais cette loyauté est telle qu'elle peut rendre la transformation de l'institution plus coûteuse que si des prises de parole pouvaient exister. Il ne reste plus alors qu'à ceux qui ne se sentent plus en harmonie avec l'organisation qu'à faire défection²⁷, c'est-à-dire à quitter l'organisation, mais “ il ne faut pas alors regarder en arrière parce que c'est dur ” selon l'expression d'un interviewé.

²⁶ SENNETT Richard, *Autorité*, Fayard, Paris, 286 pages, 1981.

²⁷ La notion de défection fait référence aux trois modèles de comportement établis par Albert O. Hirschman dans son ouvrage *Défection et prise de parole* (Fayard). Ces trois modèles sont : la défection, la loyauté et la prise de parole. Il identifie, dans le cadre des sociétés civiles, trois modèles de comportement pour ceux qui sont consommateurs du Politique et membres d'un corps social. La prise de parole est une forme de protestation ; la loyauté consiste à nier les problèmes pour ne pas perturber la marche de l'organisation ; la défection offre des façons multiples de sortie. En effet, la défection ne consiste pas nécessairement à sortir de l'organisation. L'indifférence est également une forme de défection dans une organisation.

Une reconnaissance créatrice de loyauté :

“ La dernière fois : il y a un petit jeune qui se présente à la permanence. Il y a un gars déjà d'un certain âge qui a fait déjà quelques années en gendarmerie qui lui a dit “ bon sang qu'est-ce que tu veux faire en gendarmerie ? Vas voir la maison d'en face ”. A chaque fois, chaque mois, quand sa paye tombe, il l'a prend bien, il n'a pas de honte à la prendre. C'est bien la gendarmerie qui le nourrit celui là ! il faut peut être arrêter aussi : c'est vrai qu'il y a des inconvénients, mais c'est comme dans tous les métiers, il y a les avantages aussi et il faut savoir en profiter comme nous ils nous en font profiter. ”

“ On peut dire des choses mais il faut prendre des gants. ”
Adjudant, 50 ans, brigade territoriale

Ce qui compte dans la loyauté est la forme de la prise de parole. La loyauté, c'est aussi de ne pas porter atteinte à l'image de la gendarmerie.

Un comportement hypernormé comme preuve de loyauté envers l'institution : la façade du gendarme (figure du bon et du mauvais gendarme) :

“ Le problème de l'alcool, c'est un gros problème dans la gendarmerie car on l'étouffe à chaque fois. On ne veut pas parler d'un alcoolique, surtout s'il y a quelqu'un qui boit dans sa brigade. On ne veut pas en parler et quand il y arrive un gros problème, on fait comme si on ne savait pas. ”

“ La déviance : c'est pourquoi un homme boit, pourquoi il va quémander, pourquoi il court la femme, pourquoi il joue ?

La loyauté consiste dans cette organisation à être solidaire de l'image qui est produite par l'ensemble des membres de l'institution. Il y a donc une conception de la solidarité inter parte qui traverse l'organisation et prend forme autour de la loyauté. Cette loyauté n'est pas une soumission simple à la hiérarchie. Elle est une conscience sociale développée envers les devoirs de chacun. La critique de la hiérarchie n'est pas contradictoire avec cette loyauté, elle se comprend précisément à l'aune de ce qui est considéré comme étant fondamental à l'intérieur de cette organisation / institution : le respect des hommes et de la parole donnée. Si l'institution évolue ainsi que nous l'avons noté vers une institution dont les caractéristiques seraient plus communes de celles de la gendarmerie, alors force est de penser que la loyauté, telle qu'elle s'exprime ici, sera en concurrence avec d'autres modes de réactions sociales comme la prise de parole ou l'interpellation et la défection. Mais le coût de la défection étant plus important que celui de la prise de parole, du simple fait

qu'on n'entre pas dans la gendarmerie comme on entre dans une autre organisation, alors la hiérarchie devra s'habituer à être confrontée à des interpellations ou à des demandes d'explication ou à développer des argumentaires pour des décisions pouvant prêter à discussions. On le voit déjà dans le domaine de la gestion des ressources humaines lorsque des gendarmes viennent discuter d'une affectation ou des raisons ayant amené la RH à ne pas accepter un desiderata exprimé.

La loyauté telle qu'elle s'exprime aujourd'hui à l'intérieur de l'institution ne signifie pas que les gendarmes " de base " et affectés à l'opérationnel accordent un crédit à la parole de la hiérarchie. Il existe au sein de cette institution sinon une défiance, du moins l'expression d'une méfiance raisonnée envers la hiérarchie, sa pusillanimité et envers ce qu'elle veut manifester comme ouverture. La porte d'un bureau ouverte aux gendarmes dans les bureaux fonctionnels est un joli symbole mais ne fonde pas une croyance dans les vertus de la parole donnée par la hiérarchie. Les entretiens donnent le sentiment qu'il y a de ce point de vue là un défaut de confiance qui traverse l'organisation. D'autant que ces signes se destinent à des personnels absents des états-majors et n'ont en conséquence que peu d'impacts sur les salariés puisqu'il leur faut déjà demander une autorisation pour rejoindre les états-majors. Dans ce cas, le symbole de la porte ouverte tombe puisque le militaire est déjà, prévenu de la visite du futur locuteur.

D'une autorité autoritaire à une autorité négociée (début d'émergence) :

Une autorité autoritaire :

" Le commandant de brigade, c'était un chef à notre époque. Je ne dis pas qu'il avait droit de vie et de mort sur son personnel, mais il faisait ce qu'il voulait. Le service devait être programmé la veille à 18 h pour le lendemain. Je me souviens d'un vieux CB, à 17 h 50, il avait sa feuille cachée, le stylo à la main, il était en train de programmer son service. Si on rentrait dans son bureau, il nous faisait signe de sortir. A 18 h 01, la planche était accrochée et il se barrait par une porte de derrière pour ne pas avoir à l'expliquer et seulement là, on s'apercevait que l'on était en repos le lendemain. " Adjudant-chef

De l'effritement d'une forme d'autorité à une autorité négociée :

" On dialogue aujourd'hui avec notre patron, ce qui n'était pas le cas avant. Il y a trente ans de cela, quand vous aviez quelque chose à demander au commandant de compagnie, on demandait le rapport du commandant de compagnie, c'est-à-dire qu'il

fallait passer par le secrétaire et lui dire à lui, parfois vous ne vouliez pas lui dire pourquoi vous vouliez voir le commandant de compagnie, mais vous étiez pratiquement obligé. Le secrétaire voyait avec le commandant de compagnie, et suivant son calendrier, selon son agenda, il vous fixait ou pas un rendez-vous. Il fallait évoquer le motif parce que s'il estimait que ce n'était pas un motif qui était de son niveau, il vous renvoyait à votre commandant de brigade en disant " c'est le commandant de brigade qui va gérer cette situation " et il ne vous recevait pas. Aujourd'hui vous arrivez dans le bureau de votre commandant de compagnie, la porte d'ailleurs est toujours ouverte : " je voudrais vous soumettre un problème ", " bon asseyez-vous ". De ce point de vue là ça a beaucoup évolué. L'accès est possible même le colonel commandant un groupement de gendarmerie par exemple. A mon époque, c'est une tête qu'on ne voyait jamais, on le voyait en photo et on ne souhaitait pas le voir. Moins on le voyait, mieux c'était. Aujourd'hui on le voit régulièrement. "

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

e) D'un manque de reconnaissance institutionnelle

Le terrain qui se compare aux fonctionnels (envie / dédain) : Envie d'une justesse de la reconnaissance :

Des carrières justes ou l'envie d'un modèle de réussite :

" Maintenant il y a eu des aménagements d'horaires avec les quartiers libres que l'on n'avait pas avant. C'était 19h alors que l'Etat Major terminait à 18h. Ce qu'on se rendait compte, c'est qu'au moment de l'avancement, on attendait parfois 1 ou 2 ans de plus ses galons, à avoir trimé dans des brigades périurbaines alors que, là-haut dans les états-majors, c'est le jeu des chaises musicales : on est chef, on est adjudant, on est adjudant chef, on est major. On revient, on repart, on revient alors que vous, vous êtes gendarme : vous passez chef, vous avez un pied dans une grande ville avec une résidence universitaire, pour les gamins c'est bien ! Ah pas de chance ! On va vous mettre dans un truc pourri dont personne ne veut, où il n'y a que des cas disciplinaires et vous allez faire au moins cinq ans là-dedans avant de pouvoir espérer retrouver quelque chose. " Maréchal des logis Chef

Une justesse dans l'articulation contribution / rétribution :

" Ce qui se dit à la base, c'est qu'un gars qui fait cinq conneries, il a le droit à cinq punitions. S'il fait cinq belles affaires, il aura le droit à une félicitation. Et encore ce

n'est pas sûr. Mais malheur à celui qui fait un pas de travers : cinq conneries, cinq punitions, cinq belles affaires, aucune félicitation. ”

Adjudant-chef en brigade territoriale, 55 ans, entré en gendarmerie en 1970, a servi 3 ans en gendarmerie mobile puis en brigade.

“ On n'a jamais de merci. Il ne nous faut pas grand-chose. Simplement, quand on fait une enquête judiciaire, qu'on nous dise “ c'est bien ce que vous avez fait ” ! Simplement un mot, qu'on remarque qu'on s'intéresse à nous, qu'on voie ce que l'on fait. Simplement ça, ça me suffirait, plutôt que, quelquefois, on nous dise : “ c'est normal, vous faites que votre boulot, vous n'avez rien à faire d'autre ”.

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

Une juste articulation entre loyauté envers l'institution et pénibilité de la tâche :

“ Ca grogne, ça grogne. Ca grogne quand on voit que c'est un jeune de 20 ans en pleine forme derrière un bureau. Et puis, on voit un homme de 55 ans alors que c'est ce jeune-là qui fait une bonne nuit. Ce devrait être ces camarades qui sont quand même diminués sur le plan physique qui devraient avoir une place dans les bureaux. ”

Adjudant-chef, 55 ans

Le dédain porté aux fonctionnels (bureaucrates) :

“ Chacun choisit son type de carrière. Moi, j'ai choisi de bouger pas mal de fois pour découvrir d'autres activités au niveau de la gendarmerie. C'est sûr, ayant mal commencé au niveau des brigades en tant que femme, j'ai dit que je ne voulais pas devenir gradée pour devenir comme ces cons là. ”

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

La rupture dans la ligne hiérarchique de la gendarmerie induite par une césure centrale entre les gendarmes de terrain et les gendarmes des bureaux focalise ou se cristallise autour des bénéfices supposés ou avérés dont bénéficieraient les uns et pas les autres. Certes, les fonctions d'état-major ont une relation avérée au risque moins prégnante. Cependant, cette déconnection du terrain ne signifie pas que les charges de travail de ces salariés ne soient pas aussi conséquentes, ni même qu'elles soient en rupture avec l'événementiel, d'une nature par ailleurs différente. Grogne et dédain latents, qui émaillent les extraits présentés ci-dessus, démontrent l'envie qu'éprouvent les gendarmes de terrain vis-à-vis de ces services et du cadre de vie qui lui est associé. Autant la relation des

gendarmes au terrain relève d'une dimension mythologique, autant la perception et l'appréhension des gendarmes de bureau est idéalisée. Elle relève du sacré par l'envie, comme nous venons de le souligner. Elle relève du mythe par une méconnaissance de leur activité. Ces deux paramètres brouillent la lecture qu'ont les gendarmes de leur organisation et de l'utilité fonctionnelle des états-majors. C'est ainsi qu'émerge un désir de reconnaissance institutionnelle de la part des gendarmes de terrain. Ce désir ne consiste pas en la réitération des problèmes latents ou de manques dans l'institution. Il faut plutôt les lire comme le moyen artificiel de rétablir un équilibre sommaire entre les contributions et rétributions des uns comme des autres. Tout se passe alors, pour les gendarmes de la base, comme si les gendarmes de bureau captaient l'essentiel de la reconnaissance de la hiérarchie, comme si la hiérarchie niait même jusqu'à l'existence du terrain. Or cette expression ne symbolise pas autre chose, en fait, que la non volonté des gendarmes à se reconnaître fonctionnellement comme des égaux.

f) D'une déviance organisationnelle à une déviance stigmatisée

Le terme de déviance peut sembler incongru dans une institution ou organisation comme la gendarmerie. Il est patent que lorsque nous avons dans les entretiens commencé à aborder le thème de la déviance, les réactions ont été diverses mais jamais neutres. Pour certains, la déviance était un terme qui s'appliquait à l'ancien temps de la gendarmerie. Pour d'autres il y avait bien déviance mais elle était normée, c'est-à-dire connue et reconnue de tous. Pour d'autres enfin, le terme de déviance, bien que choquant, était l'occasion d'une interprétation des règles et d'une autonomie des gendarmes dans le cadre des contraintes d'efficacité auxquelles ils sont confrontés. Rappelons à ce propos que la déviance n'existe pas en tant que telle et qu'il n'y a déviance que dans le regard des autres et dans la construction sociale de la normalité²⁸. Comment peut-on parler dans ce cadre de déviance organisationnelle dans la mesure où cette déviance était devenue une norme en usage dans les brigades territoriales ? Si nous employons le terme de déviance, c'est pour souligner le caractère paradoxal de normes contraires à la fois à la règle de droit, aux rapports égalitaires aux citoyens et à l'éthique de ce corps militaire. Nous avons en ce sens compris que l'organisation rendait rationnelle l'adoption d'une norme non écrite, qui s'avérait être en fait une déviance de l'organisation elle-même. Compte tenu de la faiblesse des moyens octroyés et de la nécessité de faire,

²⁸ HUGHES Everett C., *Le regard sociologique*, Editions de l'EHESS, Paris, 1996.

c'est-à-dire d'exercer l'activité correspondant aux statuts et missions de la gendarmerie, des pratiques de marchandage et de quémandage se sont mises en place pour obtenir du matériel. Paradoxalement, le développement de moyens n'a pas éliminé totalement cette déviance qui s'était installée comme une norme dans la mesure où la diversité des moyens fournis rend l'approvisionnement des consommables problématique. Il n'empêche que cette norme est aujourd'hui stigmatisée, c'est-à-dire considérée comme une déviance, sans ambiguïtés de la part de la hiérarchie. Les plus jeunes considèrent d'ailleurs que cette déviance est le signe de la “ gendarmerie de papa ” pour reprendre leur expression mais qu'elle n'a plus cours maintenant. La dénonciation de cette norme comme déviance inadmissible accroît l'évaluation des conditions de travail et met en relief les manques de moyens de l'organisation (matériels, voitures et camionnettes).

La déviance organisée est protéiforme : l'institution qui ne prend pas en compte le mal être de l'individu, la déviance dans le travail, la déviance par les arrangements locaux.

La déviance d'un individu n'est pas un fait en soi, la déviance se crée par la non prise en considération par l'institution du mal être de l'individu (ex alcoolisme, dépression, stress au travail). C'est d'ailleurs pour cela qu'un commandant de brigade nous explique qu'il est autant un manager qu'un père. Il est père parce qu'il appréhende le gendarme non uniquement comme un individu au travail mais comme un individu à part entière. Ainsi celui-ci reçoit deux fois individuellement le nouvel affecté, dont une fois avec la famille, et il établit des règles ou des normes de comportement qui dépassent la réglementation du comportement de l'individu au travail (par exemple des règles strictes sont adoptées : “ pas d'histoire de fesses, d'alcool ou de dettes ”).

La déviance dans le travail : les gendarmes considèrent leur activité comme polyvalente puisqu'ils peuvent suivre la totalité d'une procédure, de l'arrestation à l'enquête. Ils se réjouissent de cette situation. Par contre, cette polyvalence peut les amener à ne pas prendre en considération un fait (en fin de patrouille de surveillance par exemple) les amenant par la suite à suivre le dossier et donc à dépasser leurs horaires de travail voire même à compromettre leur quartier libre ou week-end.

La déviance par les “ arrangements ” locaux : la tension autour des conditions matérielles (véhicules et matériels informatiques) qui existe depuis des années conduit les gendarmes à tisser des liens privilégiés avec les acteurs locaux (mairies, garagistes, entreprises). Des arrangements sous la forme du don et du contre don se mettent en place afin que les gendarmes puissent rétablir des

conditions matérielles d'exercice de leur activité tout en garantissant à ceux qui leur viennent en aide un intérêt à le faire. Il s'est opéré depuis quelques temps un transfert quant à ce don et contre don. Des pratiques qui visaient à faire sauter les contraventions, on arrive actuellement à des usages favorisant tel acteur local plutôt qu'un autre (exemple du garagiste coutumier dans le cas d'accident de véhicule).

Cette déviance est également un élément central de la transformation de l'institution en organisation en ce qu'elle met l'accent sur la capacité des hiérarchiques à ordonnancer les moyens, à agir comme groupe de pression auprès des politiques, à répartir équitablement les matériels et à articuler dans une négociation les objectifs et les moyens. On notera au passage qu'une organisation du secteur public : France Télécom alors qu'elle était la direction générale des télécommunications, rattachée au ministère des PTT, a, au cours des années 80, profondément bouleversé son économie du fonctionnement en créant une dynamique centrée autour du couple de négociations objectifs / moyens. A cette occasion, la place des polytechniciens et la conception institutionnelle des rapports sociaux au sein de ce service ont été changés au point de mettre sur un pied d'égalité de négociation les unités opérationnelles et les lignes hiérarchiques. Il y a donc fort à parier que la gendarmerie, à travers ces formes de reconnaissance de pratiques nommées comme étant déviantes, s'oriente vers une transformation non seulement de la solidarité, non seulement de la loyauté mais également des modes de fonctionnement collectifs où elle sera amenée à rentrer dans des rapports de négociation sur des couples d'objectifs et de moyens, tout comme l'ANPE est aujourd'hui amenée à le faire.

Par exemple, un gendarme s'étonne de l'impossibilité de recevoir depuis un an un gilet pare-balles à sa taille (le sien est trop petit) alors que l'état-major stocke ces gilets qu'il ne parvient pas à fournir.

D'une déviance organisationnelle (norme) à une déviance stigmatisée (déviance) :

Une norme qui dépasse la règle :

“ Mais on se fait notre mal nous-mêmes. On manque de matériel, on n'a pas d'argent pour acheter des feuilles ou avant des carbones. C'est du n'importe quoi. On va pleurer dans les entreprises aux alentours des brigades pour récupérer du matériel pour pouvoir travailler, parce qu'on n'a pas les moyens pour travailler. Quand on leur dit, ils disent “ non, non démerdez-vous ! ” Donc il faut aller pleurer ailleurs. C'est quand même une honte pour la gendarmerie. ”

Claude Giraud : Comment c'est reçu quand vous allez pleurer auprès des entreprises ? Comment elles vous accueillent ?

“ Avant on avait une monnaie d'échange. ”

Une norme (déviance organisée) liée à la loyauté de l'institution et au métier de gendarme :

“ Il n'y a pas beaucoup d'administrations qui démontraient les enveloppes pour les retourner. On les retournait et on les recollait à l'envers. Pour faire des tirages de plans géographiques, il fallait mettre de l'alcaline dans un bocal. Parfois, comme les néons n'éclairaient pas, c'était long. S'il y avait du soleil, on mettait le calque sur le papier géographique contre la fenêtre. Après, on mettait ça dans le bocal d'alcaline, on avait des plans dégueulasses. C'était immonde et on se débrouillait comme ça. Dans le civil, il y avait déjà des photocopieurs, peut-être pas les couleurs mais des trucs hyper performants, des trucs lasers qui faisaient des trucs supers.

L'ordinateur, on l'a depuis une dizaine d'années, depuis 92. A chaque fois, on a du nouveau matériel complètement dépassé par rapport au civil, mais hyper sophistiqué pour nous, avec une super imprimante, avec juste la cartouche démo qui fait 5 pages, et pas les cartouches qui vont avec. Et on n'a plus l'argent pour en acheter des nouvelles. Donc, il faut rogner sur les crédits délégués pour acheter des achats, s'accrocher avec le patron pour avoir quelque chose. Il dit que les crédits délégués ne sont pas faits pour acheter des cartouches, ils sont faits pour acheter du café pour payer un café au gars de passage.

(...)

On était déviant par obligation. Au départ, à partir du moment où on décide de classer une procédure, de ne pas la faire partir ou carrément de la mettre dans un truc qui va bien, le feu ou tout ce qu'on veut, c'est de la déviance. C'est même beaucoup plus grave que ça, c'est de la destruction de pièces de procédure. On peut être poursuivi pour ça. Ça faisait partie des mœurs à l'époque car, comme on était les parents pauvres, il fallait compenser. Comme on ne peut pas payer les indics, on faisait des petits deals avec le petit crapaud du coin qu'on avait pris en mobylette sans assurance. On lui disait : “ bon je ne te mets pas de PV mais... ”.

Adjudant-chef

D'une déviance organisée (norme organisée) à une déviance stigmatisée :

“ Ce qui est grave, il faut parler vrai, c'est quémander pour la collectivité. C'est un terrain qui est limite car, des fois, ça peut être quémander à titre privé. Attention on est juste à la limite, mais ce sont des trucs tabous qu'il ne faut pas dire, on est sur un terrain glissant. ”

Adjudant-chef en brigade territoriale, 55 ans, entré en gendarmerie en 1970, a servi 3 ans en gendarmerie mobile puis en brigade.

g) Un entre-deux du désir entre la vie publique et la vie privée²⁹

La gendarmerie a organisé le temps social de ses membres autour de trois contraintes ou soumissions : la contrainte par le lieu (caserne, logement par nécessité absolue de service), la contrainte par le temps (imprévisibilité de la charge de travail et du service, imprévisibilité de prévoir des temps libres), la contrainte du regard (extrême normativité du rapport aux autres au sein de communautés favorisée par les contraintes de temps et d'espace). Ces trois formes de contraintes ont eu des conséquences majeures sur l'espace privé dont pouvaient disposer les gendarmes. Réduit à sa plus simple expression, le gendarme était de façon quasi constante un gendarme aussi bien dans ce que l'on s'autorisait comme relations à l'extérieur ou à l'intérieur que dans la visibilité de l'hygiène du corps et de la tenue ou dans la parole contrainte.

On peut considérer que ces trois contraintes structurelles de l'institution gendarmique s'affaiblissent ou se modulent, s'amenuisent. En effet, la contrainte de l'espace est assoupli de par ce que s'autorisent les gendarmes comme stratégies immobilière et familiale (le célibat géographique). Le logement n'est donc plus un avantage en fin de carrière. Une autre incidence est que l'on est moins sous le regard des autres du fait que le système ne cloisonne plus la vie publique et la vie privée. Le second assouplissement est celui de la contrainte de temps dû à la possibilité d'avoir des quartiers libres et qui procède également de la rationalisation de l'organisation (Centre opérationnel de gendarmerie). Le dernier assouplissement est que l'autorité des femmes de gendarmes sur les personnels de gendarmerie qui procédait de la conception communautaire de l'organisation et de la contrainte de temps et d'espace est considérablement affaiblie. Les femmes de gendarmes ne sont plus également dans un registre de dépendance à la gendarmerie, de sous-traitants bénévoles de la gendarmerie. Ce faisant s'opère une diversification des modes de vie et une rupture dans l'uniformité de l'absorption de la vie privée par la vie publique.

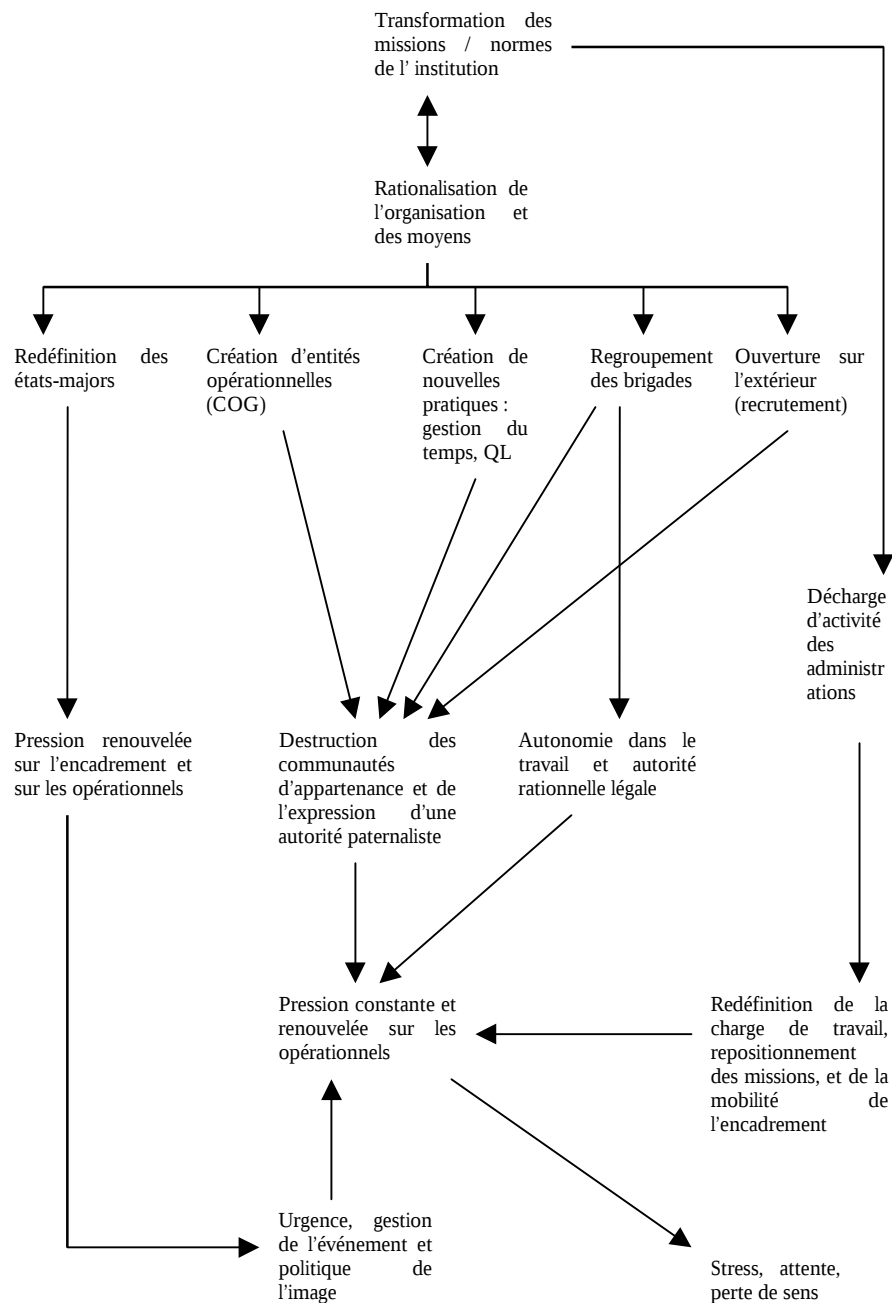
La demande exprimée ou non autour de la prévisibilité du temps que l'on doit consacrer à soi-même est forte aujourd'hui. La demande se porte sur le temps libre, c'est-à-dire du temps prévisible (et non une logique de fonctionnaire se

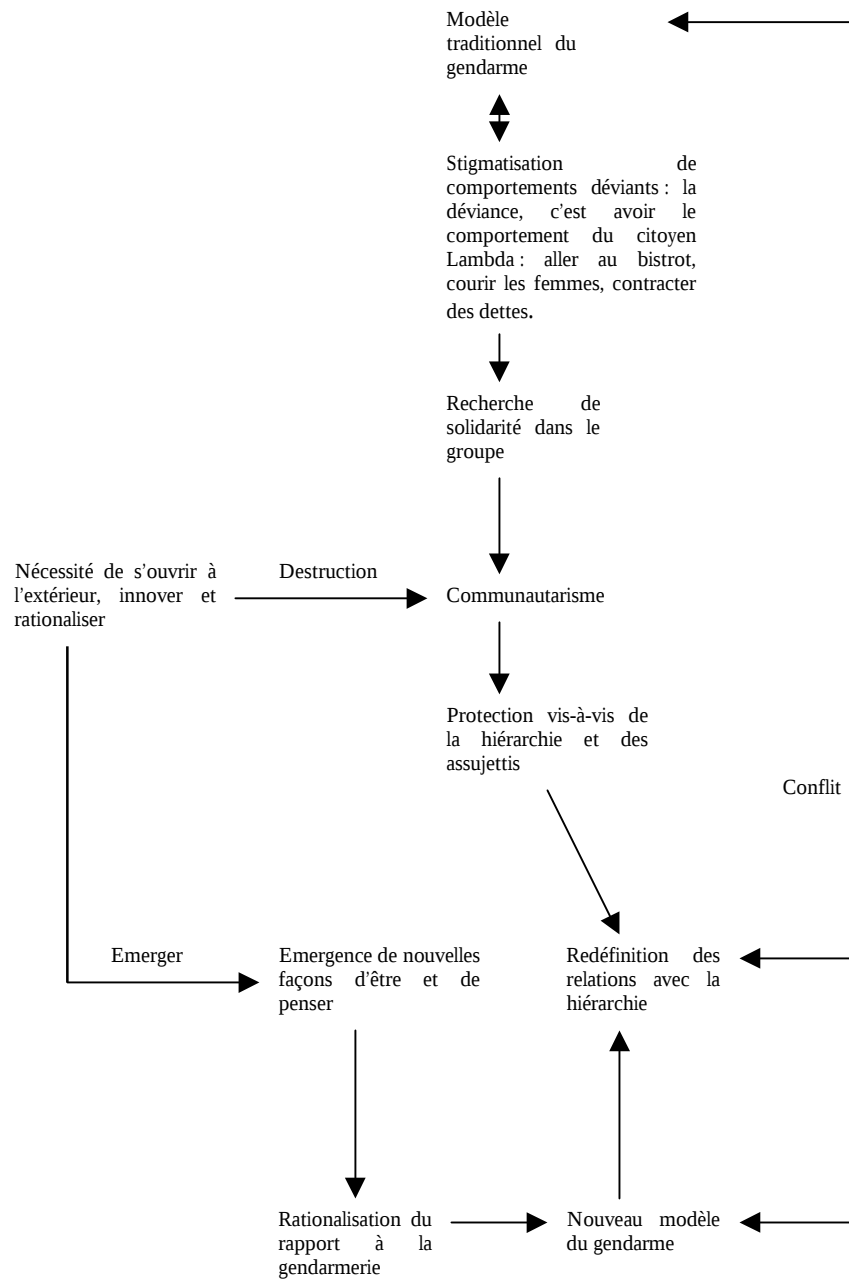
²⁹ On nous pardonnera un choix esthétique et poétique de formule.

portant sur les 35 heures); demande adressée à l'organisation, non à l'institution, c'est-à-dire à la compétence managériale des hiérarchiques (et tout particulièrement des sous-officiers, en situation d'autorité, qui sont en première ligne de l'organisation du travail) qui ne peuvent plus être dans un rapport de commandement. Là encore, l'institution s'affaiblit au profit de l'organisation.

Précisons qu'il existe une tension dans la définition que se fait le gendarme de sa vie publique. Celle-ci est à l'entrecroisement d'une hésitation entre mise en scène devant le citoyen, représentant de la fonction publique et donc de l'Etat, individu inséré dans un collectif de travail.

h) Effets de système : représentation synthétique des différentes variables intervenant dans la constitution des logiques d'action





CHAPITRE 3 : LES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES DANS LA GENDARMERIE MOBILE

Nous avons choisi de scinder en deux chapitres le traitement des données recueillies au sein de la gendarmerie départementale et celles de la gendarmerie mobile. Dans le chapitre précédent, nous avons exposé les mouvements et tendances de fond qui traversent l'organisation de la gendarmerie départementale. Dans ce chapitre, nous ne reprenons pas ce qui est commun à la gendarmerie départementale et à la gendarmerie mobile. Nous présenterons uniquement ici ce qui relève de la spécificité de l'exercice du métier de gendarme mobile. Ce choix de traiter en un chapitre à part le cas des départementaux et des mobiles s'entend par la saisine des particularismes saillants de ces deux types de gendarmerie. Ces particularismes expliquant d'ailleurs que l'institution ne peut être amenée à gérer de façon identique et univoque ces deux catégories de personnels.

Suivant un modèle identique au chapitre précédent, nous aborderons dans un premier temps les axes d'analyse prédominants à notre lecture de la gendarmerie mobile : nous verrons que le collectif y est prégnant au point de cloisonner le monde de la mobile et de fonder son positionnement social en vis à vis du monde extérieur (c'est à dire " face " ou " contre " lui). Dans un second temps, nous mettrons en lumière les mouvements qui affectent l'organisation de la gendarmerie mobile et notamment sa légitimité au travers de la décomposition tacite des mythes fédérateurs et constitutifs de la gendarmerie mobile : la manifestation, la projection mais encore l'apparition d'une rationalité procédurière en contrepoint de ceux-ci. Enfin, dans un dernier temps, nous détaillerons trois logiques d'action centrées autour d'une certaine forme de haine sociale, de la construction des compétences et du rapport à l'ordre.

7) Les axes d'analyse

L'unité de la gendarmerie telle que l'on vient de la décrire ne doit pas nous amener à penser que les univers de références et par là même les logiques d'action ne sont pas fondamentalement différentes entre les mobiles et les territoriaux. De façon schématique, nous dirons que les mobiles ont pour référence et pour modèle la force physique, l'opérationnalité, la capacité de mobilisation et l'efficacité. Ces qualités se concrétisent pour eux dans un corps prestigieux, celui du GIGN. Pour les territoriaux les références sont différentes, elles tournent autour de l'analyse, de la capacité intellectuelle, de la finesse déductive et de la rigueur dans la démarche, le groupe de référence est ici celui des OPJ ou des spécialistes (section de recherche par exemple). Entre les deux modèles et la distribution des qualités qu'ils contiennent, il y a des univers symboliques de référence et, in fine, des formes de valorisation de l'action qui sont fondamentalement différentes. Ces différences ont des effets sur les modes de gestion de ces personnels et sur les attentes professionnelles de ces salariés. On est ainsi confronté de façon quasi constante au cours de cette enquête à des proximités et à des éloignements insoupçonnés, si ce n'est sous la forme élémentaire des différences de métier entre les gendarmes mobiles et les gendarmes territoriaux. La mobilité professionnelle qui existe entre les mobiles et les territoriaux n'aboutit pas à un lissage des différences par un apprentissage culturel commun. Elle n'a que peu d'effet sur la constitution des logiques d'action. Tout se passe comme si les modèles de référence de ces groupes professionnels étaient aujourd'hui structurants de l'ensemble des relations sociales et des conceptions de la réussite professionnelle et, in fine, de la satisfaction au travail.

Premièrement, nous verrons que le monde de la gendarmerie mobile est un monde hyper normé et que l'application de la norme provient de la forte proximité avec le monde des armées. Deuxièmement, nous montrerons que le collectif des gendarmes mobiles se distingue de celui des gendarmes départementaux et qu'il se comprend, au regard de l'activité des mobiles, comme autarcique. Troisièmement, nous introduirons l'idée selon laquelle l'activité des gendarmes mobiles met à nu un problème d'organisation du travail, voire un problème de planification de la précaution que les gendarmes eux-mêmes appellent la planification du "au cas où". Enfin, nous analyserons le lien de solidarité qui se crée dans la gendarmerie mobile comme étant issu des conditions de l'action. Ce lien de solidarité aboutit à une conception tripolaire du monde extérieur aux gendarmes mobiles : les méchants, les héros et les faibles.

a) D'une intégration par une hyper normativité à une identification par le métier

Le monde de la gendarmerie mobile rappelle explicitement celui de l'armée, plus précisément celui de l'armée de terre. Depuis son organisation en escadrons qui fait référence aux compagnies d'infanterie jusqu'à la parole qui y est en usage, nombre d'éléments offrent de tisser des similitudes avec le fonctionnement des militaires. L'autorité hiérarchique est prégnante dans ce monde. D'ailleurs, les gendarmes mobiles reconnaissent une proximité certaine avec les militaires.

“ C'est toujours le grade qui a le dernier mot. ”

“ Il faut les tenir les 75 bonhommes en déplacement. ”

Proximité d'esprit, de rigueur et d'exemplarité et non d'activité qu'ils accolent davantage au monde des compagnies républicaines de sécurité. Il semble bien que ce soient encore les activités de la gendarmerie qui constituent la grille de lecture des gendarmes quant à leur positionnement social et aux points de comparaison qu'ils peuvent établir avec d'autres secteurs du public ou du privé. Ici, les missions de la gendarmerie mobile se décomposent en deux principaux pôles : les missions de maintien de l'ordre et les missions d'ordre public. Ces missions éloignent tout autant les gendarmes mobiles des gendarmes départementaux qu'elles les rapprochent des CRS ou des militaires (par la projection à l'extérieur du territoire national qui constitue la grande distinction avec la police). Par ailleurs, l'impossibilité totale qu'ont les gendarmes mobiles à décrire et à analyser leur activité les englobe dans une activité et dans un statut uniques comme homogènes qui seraient un état de gendarme mobile.

“ La vie est normalisée par rapport aux gens fréquentés, des week-ends aux vacances ”. Major, 43 ans.

La forte normativité qui règne dans la gendarmerie mobile provient d'une césure identitaire nette. A l'inverse peut-être des gendarmes départementaux qui ont des relations sociales plus diverses dans le cadre de leur activité gendarmique, et même si les gendarmes mobiles interviennent maintenant davantage dans des missions de surveillance générale aux côtés de la gendarmerie départementale, les gendarmes mobiles vivent entre eux et exercent une activité professionnelle bien souvent davantage dirigée “ contre ” que “ pour ” les autres. Ces deux éléments renforcent un “ entre soi ” chez les gendarmes mobiles. Cet “ entre-soi ” est différent de celui que l'on rencontre

chez les gendarmes départementaux. Ici, les liens de solidarité qui se créent dans la communauté mobile se cimentent à partir d'une conception et d'une vision du monde plutôt qu'à partir du partage d'une vie en commun. Ce commun que se créent les gendarmes mobiles est à la source de la prégnance de la norme. Cette norme agit de façon éclatée. D'une part, elle rappelle à chacun le comportement adéquat à tenir dans l'activité et en dehors. D'autre part, elle induit une autolimitation de soi afin de préserver la tranquillité du groupe ; dans le bus, par exemple. En ce sens, les gendarmes mobiles se rapprochent bien des militaires. En effet, leur communauté et leur solidarité se construisent par les contingences de l'activité, contingences parfois " totales " lorsqu'il est question de cohabiter plusieurs heures dans un espace-clos. Mais les gendarmes mobiles ne nous sommes rendus) une vie alternant entre le public et le privé, sous regard de l'institution.

Aussi, la vitalité de la norme qui règne dans la gendarmerie mobile est-elle à la fois un moyen de régulation des hommes entre eux, un moyen de protection et de reconnaissance face au monde extérieur et un mode d'identification aux croyances en œuvre dans des institutions ou groupes sociaux qui constituent les modèles de réussite sociale actifs au sein de la gendarmerie mobile. C'est pourquoi les valeurs traditionnelles mises en exergue dans le monde militaire sont rappelées de façon constante : rigueur, exemplarité et plus généralement une fierté certaine des symboles accolés au port de l'uniforme bleu.

Cette autolimitation de soi et la définition d'un espace identitaire ou d'un " entre nous " se renforcent encore par la solidarité virile qui est en œuvre dans le monde de la gendarmerie mobile. C'est à dire que la référence au militaire se construit mentalement sur le modèle de la virilité. En conséquence, la définition d'un espace-temps clos, le rappel de croyances fortes et une communauté exclusivement masculine qui tient pour modèle la force physique ou mentale forment un cadre de référence déterminant à la saisine de la gendarmerie mobile.

Le positionnement identitaire des gendarmes mobiles s'articule autour de deux axes. Le premier axe s'étend du groupe d'appartenance au groupe de référence. Le second axe sectionne le premier en introduisant une dimension de comparaison interne à l'organisation et une autre externe. Le groupe d'appartenance, réceptacle de l'identité, est en tension avec un groupe de référence qui sert d'étalon aux comparaisons. Ces deux axes dessinent quatre cadrans.

Dans le cadran supérieur gauche qui relie groupe d'appartenance et rapport à l'intérieur de l'organisation, on observe que les gendarmes mobiles se

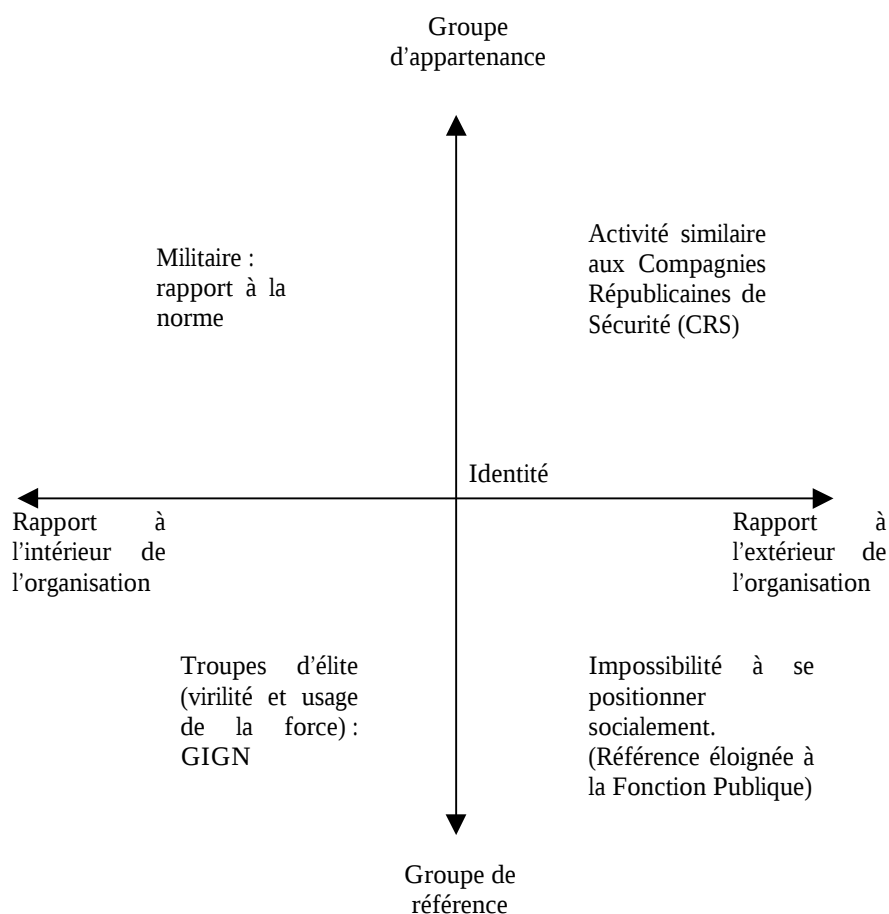
reconnaissent dans les valeurs, les croyances et la rigueur du monde des armées. La norme militaire dicte les usages en cours dans l'organisation. Cette appartenance au monde militaire est, en outre, un critère de reconnaissance du bon et du mauvais gendarme. Le bon gendarme mobile est celui qui est un bon militaire (tenue, respect,...) ; le mauvais gendarme est celui qui est un mauvais militaire (corollaire). C'est donc également une grille tacite et implicite d'évaluation du gendarme.

Dans le cadran inférieur gauche, le référent à l'intérieur de l'organisation pour les gendarmes mobiles est le GIGN (groupe d'intervention de la Gendarmerie nationale), l'EPIGN (l'escadron parachutiste de la Gendarmerie nationale) ou le GSPR (groupe de sécurité et de protection de la République). Ce référent est celui de la virilité, de la force, de la technique, de l'exploit physique et de l'utilisation de moyens spéciaux. D'une façon générale, le modèle de la réussite sociale dans la gendarmerie mobile tisse une relation avec les troupes d'élite de la gendarmerie ou des armées (les forces spéciales).

“ C'est celui qui correspond à mes aspirations, le vrai gendarme c'est celui qui a réussi à toucher à toutes les missions et qui a réussi et qui en particulier a pu naviguer au gré de sa demande. Il n'y a pas de réel modèle de Gendarme, peut-être pour les gars du GIGN ou de l'EPIGN. On a plus tendance à ériger comme modèle les gens de terrain. Il y a plein de jeunes qui s'identifient ou qui veulent s'identifier à cette unité, qui essayent de s'en rapprocher, en tout cas en apparence. C'est une vitrine, quand vous la côtoyez, vous avez tendance à vous en rapprocher le plus possible. Moi, à une certaine époque c'était le cas. J'appartiens toujours à un peloton d'intervention, c'est une unité qui à l'intérieur de la GM est amenée à intervenir sur les théâtres un peu chauds. Ce sont des sections qui vont au feu. Je fais ça depuis 20 ans. C'est le côté action, le côté sport, c'est ce côté-là qui m'attire, je comprends très bien que d'autres ne soient pas attirés par ça. Inconsciemment, il est clair, quand j'étais jeune, j'essayais de tirer le plus haut possible, et le plus haut possible c'est eux (le GIGN). ”

Dans le cadran supérieur droit, qui connecte l'extérieur de l'organisation au groupe d'appartenance, l'identification avec les compagnies républicaines de sécurité est patente et évidente. C'est une homologie au titre du partage d'une activité identique. Par contre, les CRS ne sont pas des modèles car les gendarmes mobiles ne partagent pas avec eux les mêmes méthodes tactiques, les mêmes matériels, ni le même quotidien de travail. Il s'agit donc d'une comparaison et d'un rapprochement à la fois évident pour les gendarmes mais qui ne doit pas s'étendre au-delà du métier. Comme si les gendarmes se considéraient d'une autre nature que les CRS.

Enfin, dans le cadran inférieur droit, on ne peut relever qu'une timide assimilation ou référence au monde de la fonction publique. Dans la mesure où ce monde est plutôt sujet à raillerie ou envie, cet univers public est assez peu évoqué. Par contre, de l'avis même de certains gendarmes mobiles, la comparaison à l'extérieur de l'organisation ne trouve pas d'autre écho que le monde de la police. Tout se passe comme si les gendarmes mobiles étaient dans l'impossibilité de se positionner socialement autrement que par leur activité ou statut. Ce qui est effectivement le cas.



LES COMPARAISONS DANS LA GENDARMERIE MOBILE

b) Un collectif autarcique

La vie des gendarmes mobiles se construit autour du communautaire, comme nous venons de l'explicitier ci-dessus. D'abord parce que les mobiles se déplacent avec leur matériel, leur cuisinier, ... de façon à exporter ou projeter toutes les fonctions nécessaires au déploiement d'un escadron de gendarmerie mobile. Ensuite, parce que leur activité les met en scène sans un nécessaire recours de partenaires extérieurs. Enfin, parce qu'ils cultivent l'action autonome et l'indépendance dans la relation aux autres.

Le collectif des gendarmes mobiles est alors de nature séquentielle. L'activité est l'indice central qui rythme la vie des gendarmes mobiles. Cette activité est source de séquentialité puisqu'elle fait alterner des périodes de présence à l'escadron, des périodes de récupération et des périodes de déplacement. Cette activité est source d'incertitudes puisqu'elle maîtrise l'emploi du temps, et donc conditionne la vie des gendarmes mobiles et de leur famille. Cette activité est discontinue puisqu'elle fait se succéder des périodes de continuité d'une vie entre hommes et des périodes de continuité (plus courtes en tendance) d'une vie avec la famille. C'est à dire que l'activité des gendarmes mobiles procède d'un engagement temporel qui médiate la relation du gendarme à lui-même, à sa famille et aux autres. Cette incertitude du rapport au temps est à la fois source d'intérêt parce qu'elle ne routinise pas en apparence le temps de travail et enclenche une mobilité géographique et physique mais elle est, en outre, génératrice d'une prise de repères dans le temps et dans l'espace qui peut être troublante pour les gendarmes mobiles.

Ainsi, la quasi absence (à l'inverse total des gendarmes départementaux) des femmes et du rôle des femmes dans les discours des gendarmes mobiles induit le fait que l'activité de travail et les moments absolus de rupture avec la famille constituent la référence principale de l'engagement temporel des gendarmes mobiles. Absents de nombreux mois de leur foyer, les gendarmes mobiles doivent pouvoir compter sur des épouses autonomes capables de gérer foyer et enfants pendant cette période d'absence prolongée.

L'organisation du travail et l'Institution créent cette émancipation qui devient une émancipation contrainte. En aucun cas, cette émancipation ne relève d'un choix délibéré.

“ La femme a un rôle prédominant. C'est elle qui assume, surtout avec les enfants. La femme de gendarme mobile est comme celle d'un marin pêcheur : elle est livrée à

elle-même. Les épouses et enfants sont aussi dans la gendarmerie avec les contraintes de la vie en caserne et les déplacements ”.

Le cadre de référence socio-temporel privilégié des gendarmes est celui de leur activité. Il n'est pas étonnant alors que ce soit ce prisme socio-temporel qui guide les représentations socioprofessionnelles des gendarmes mobiles centrées autour de la dangerosité. En effet, “ l'idée de risque ” est présente dans les discours des gendarmes. Mais cette idée n'agit que dans une perspective référentielle, non dans une dynamique réelle puisque c'est “ l'idée de risque ” qui conditionne les attentions des gendarmes, non sa venue à la fois potentielle et très hypothétique dans les faits.

La solidarité se construit, chez les gendarmes mobiles, de façon trans-catégorielle. C'est l'événement comme extériorité qui renforce l'idée du collectif dans une recomposition imaginaire de cet événement et du risque qui lui est associé. Autrement dit, l'événement césure l'univers des gendarmes mobiles en un univers de l'intérieur et un univers de l'extérieur, d'un point de vue anthropologique. C'est l'extériorité qui assigne le groupe et le fait fonctionner de façon autarcique “ face ” à cet extérieur. Encore une fois, les gendarmes mobiles ne construisent pas leur référentiel dans un rapport positif mais dans un rapport négatif au monde qui les entoure. Nous ne sommes donc pas ici dans du communautaire à l'instar du type idéal de la gendarmerie départementale “ *de papa* ”. Dans un modèle communautaire, les femmes ont un statut important et déterminé, les référentiels d'appartenance sont communs, l'engagement temporel est continu et linéaire, les hommes partagent au delà du cadre de leur travail. Dans un modèle collectif, les appartenances sont multiples, les femmes ont un statut extérieur, la vie est discontinuée et faite de ruptures. La gendarmerie mobile est en tension entre ces deux modèles puisque nous ne sommes plus dans du communautaire mais pas encore entièrement dans du collectif. Comment une organisation produit du lien social construit autour du communautaire et du collectif et qui aboutit à faire du commun ?

Le collectif des gendarmes mobiles est, certes, autarcique mais il n'est pas constant. Ce collectif se crée en fonction de la mobilisation des gendarmes, par l'action. Les gendarmes mobiles se reconnaissent donc par le commun qu'ils se créent. Le commun est une organisation sociale stabilisée qui suscite de la mobilisation ponctuelle. Les référentiels sont moins larges que dans le collectif. Le passage du collectif au commun symbolise l'évolution de l'institution en une organisation. Ce qui pose aujourd'hui effectivement problème à la Gendarmerie nationale.

c) La planification des “ au cas où ”

L'activité des gendarmes mobiles relève tant de l'événement et de l'attente de celui-ci que de la planification de l'activité en fonction d'un risque potentiel. La notion du “ au cas où ” résume bien cette situation, sans aucune menace précise, les gendarmes sont déployés en grand nombre pour la sécurisation de sites spécifiques. La menace n'étant pas clairement identifiée, le risque lié à l'événement est encore moins perceptible. Le sens donné aux missions de ce type par les gendarmes reste flou et renforce encore l'impossibilité qu'ils ont à décrire et à analyser leurs missions dans une activité globale de gendarme mobile.

Maréchal des Logis Chef, 23 ans de service, peloton d'intervention, 43 ans, fils de gendarme mobile, n'a connu que la gendarmerie mobile :

“ On bloque l'unité, 70 bonhommes pendant 1 mois, une unité d'alerte qui peut être appelée 24 h sur 24 h, au cas où ”.

“ Le “ au cas où ” chez nous c'est très répandu, je suis dépité de voir comment fonctionne la gendarmerie, j'ai l'impression que la gendarmerie réagit mais n'agit pas. On ne gère pas on réagit. A titre d'exemple, la reine d'Angleterre vient en visite officielle à Paris, il va y avoir une multitude de gendarmes mobilisés répartis sur tous les emplacements “ au cas où ”. Il n'y a pas de menace précise ”.

“ Vous montez la garde devant le palais présidentiel, dans ce secteur là, des unités de gendarmerie et de police, il en pleut. Vous arrivez vous êtes 60/70 pour monter la garde autour du palais de la présidence de la république, vous avez une rue de 400 mètres de long. Pour 400 mètres de long : 70 gendarmes. Alors on va en mettre un en patrouille là bas, 1 en patrouille ici, 3 qui vont tourner entre les patrouilles, 12 qui vont attendre “au cas où ”, et vous occupez le personnel comme ça pendant les heures qui passent. La dernière fois que la présidence de la République a été attaquée, moi je n'en ai pas le souvenir. Je ne sais si ça s'est passé un jour. On met des gens en disponibilité “ au cas où ”. Je connais ça depuis 23 ans, ça fait 23 ans que je fais le même service, ça fait 23 ans qu'il ne s'est rien passé. Une fois qu'on est à 70, on voit arriver un policier en mobylette, il nous dit “ c'est bon les gars, vous pouvez y aller la relève est là ”. On était 70 et lui avec sa mobylette, il prend notre place : gestion des effectifs police – gestion des effectifs gendarmerie. Je crois que c'est là d'où vient le problème, on ne sait pas travailler autrement qu'à 70, or je crois qu'on pourrait le faire mais comme l'unité de base c'est 70, quand on a besoin d'un mobile, on en déplace 70. Vous multipliez ça par le salaire, le nombre d'heures et le nombre de gendarmes ... ”

Cette citation met au jour un problème évident et patent d'organisation du travail au sein de la gendarmerie mobile mais fait état de l'importance prochaine de légitimer l'action et l'utilité de la gendarmerie mobile. C'est une chose que les citoyens puissent ne pas croire en l'utilité centrale de la précaution, c'en est une autre que ceux qui l'opèrent ne soient pas non plus convaincus. Il s'agit alors d'un double mouvement de légitimation : l'un auprès des gendarmes eux-mêmes, l'autre auprès des citoyens. Se greffe autour de cette idée de planification le principe de précaution qui n'est pas à prendre à la légère. En effet, ce débat est fondamental lorsque l'on cherche à reconstruire la rationalité de l'action d'un groupe social. A ce titre, la gendarmerie mobile apparaît comme un " recours " pour la politique de sécurité publique et pour les politiques publiques de l'Etat au sens large. C'est une composante sur laquelle peut s'appuyer l'Etat pour maintenir ou restaurer son autorité et sa souveraineté, prioritairement. Le " recours " fait apparaître des doutes justement parce que son action vise à empêcher des actes qui le légitiment. Dès lors qu'il est privé des actes qui fondent son emploi, que faire du " recours " ? La gendarmerie mobile est placée devant ce dilemme. Il convient de le résoudre.

Les causes de ce dilemme sont un manque de malléabilité de l'organisation et un défaut de flexibilité dans l'emploi des hommes. La planification assure la précaution et garantit la réduction des risques. Cependant, la mobilisation à la fois séquentielle et par groupe des gendarmes mobiles contribue à divulguer, de façon interne à l'institution, l'idée erronée que les gendarmes mobiles exercent des missions dévalorisantes couplées à un manque évident de moyens. C'est alors à l'organisation d'optimiser moyens et ressources.

d) Une solidarité qui prend sa source dans l'action et dans la conception d'un monde tripolaire "les méchants", "les faibles" ou "les héros"

La solidarité des gendarmes mobiles naît, en effet, dans l'action, de par leur activité. Le fait que les gendarmes mobiles n'appartiennent pas de manière effective à une communauté et le fait que leur activité soit séquentielle et discontinue induit un rapport au travail particulier. De plus, c'est " l'idée de risque " qui fédère cette solidarité et permet de tisser un lien social de proximité entre les hommes. Cette prise en compte de la solidarité dans l'action se repère même physiquement dans la mesure où nous pouvons dire que les gendarmes mobiles font " corps ". Le terme " corps " n'est pas à entendre ici dans un sens restreint à l'expression " esprit de corps ", même si elle dénote à son tour une

expression certaine de la solidarité d'esprit, mais il faut saisir ce terme suivant la métaphore de la masse ou du bloc. En effet, lorsque la potentialité d'un danger survient, les gendarmes mobiles se regroupent, s'agrègent et se rassemblent, ce qui finit par mettre en forme ou en corps l'esprit collectif explicité ci-dessus. Autrement dit, les gendarmes finissent par ne plus faire qu'un devant l'adversité, ceci étant le principe de l'homogénéité du " corps ".

" Le métier de gendarme mobile, il est dangereux quand vous êtes sur des théâtres d'opérations extérieures, en Corse, dans les DOM-TOM parce que la population ne manifeste pas avec des pancartes en bois, c'est tout de suite le côté émeutier qui prend le dessus. Oui c'est dangereux ".

Les gendarmes mobiles se construisent par défaut ou en opposition à un univers qui est extérieur au leur. Le fait qu'ils puissent intervenir désormais plus fréquemment en renfort de la gendarmerie départementale contribue à remodeler leur imaginaire social. Toutefois, cette constitution en " corps " contre " des autres ", extérieurs à cet " entre-nous " favorise une représentation spécifique du monde. Pour les gendarmes mobiles, le monde procède d'une division tripolaire entre les " méchants ", les " faibles " ou les " héros ".

Dans l'imaginaire social de la mobile, les méchants sont ceux que les gendarmes mobiles ont en " face " d'eux (dans un sens proche du combat ou de l'intimidation guerrière), c'est à dire ceux envers qui ils peuvent à un moment donné agir, si on leur en donne l'ordre. Il n'est pas question de croire que les gendarmes mobiles ont une représentation systématiquement dichotomique du monde entre les uns détenteurs du " bien " et les autres catalyseurs du " mal ". Cependant, cette division de valeur entre les uns et les autres offre une protection aux gendarmes mobiles. Dans la mesure où le danger vient des autres, c'est à dire des " méchants ", il convient d'y faire face et de se prémunir d'un danger toujours potentiel. Cette division sociale des rôles légitime l'idée de risque et la constitution d'un " corps ". Cependant, les gendarmes mobiles admettent également que cette classification n'est pas figée et que les parties en présence peuvent tour à tour occuper le registre du méchant ou du faible, suivant les circonstances de leur intervention. Leur représentation du monde, comme extérieur à eux, n'est donc pas linéaire.

Les " faibles " sont ceux qui s'opposent aux méchants. Ce sont ceux qui sont derrière les gendarmes mobiles (spatialement) et que ces derniers protègent contre l'agression des méchants. Les " faibles " sont les citoyens n'ayant pas cours dans le rapport de force. Mais ils intéressent moins les gendarmes mobiles, justement parce qu'ils ne se situent pas " en face " ou " contre " eux et participent alors moins à la mise en acte de leur imaginaire social.

Enfin, les “ héros ” se trouvent parmi les gendarmes mobiles eux-mêmes et par leur action. Les héros, ce sont ceux qui parviennent à assurer la sécurité des biens et des personnes (les “ faibles ”) et à empêcher les “ méchants ” de sévir. Cette conception trilogique du monde (de l’extérieur à soi) procède d’une vision de ce que sont les honnêtes gens, c’est à dire de ceux qui ne participent pas de la mise en danger voire de la détérioration des biens et des personnes de la communauté nationale. Et c’est dans cette défense de ces intérêts que les liens de solidarité prennent une expression dont l’acuité est directement repérable, celle de la solidarité de “ corps ”.

8) Des référentiels communs aujourd’hui bousculés

Les référentiels fondent le partage des expériences, affectent le système de croyances et contribuent au bon ordonnancement de l’action organisée. Ce sont ces référentiels qui offrent un cadre de partage des expériences, de l’activité professionnelle et éclairent le lien social qui se noue entre les hommes au travail. Dans la gendarmerie mobile, la constitution du commun s’opère à partir de la lecture de quelques mythes fondateurs de l’activité de gendarme mobile. Ces mythes qui scénarisent la gendarme mobile dans un rapport viril aux autres et aux citoyens entrent en dissonance avec l’évolution de l’institution et de l’organisation. Ce qui est en jeu est finalement l’identité socioprofessionnelle des gendarmes mobiles, leur représentation du monde et également la légitimité dont les citoyens, la collectivité et l’Etat veulent créditer la gendarmerie mobile. Ces référentiels fluctuants imposent ou imposeront à l’organisation de redéfinir précisément les cadres reconnus et valorisants de son intervention, de ses actions dans le champ de ses compétences acceptées. Nous montrerons ici que deux mythes fondateurs : celui de la virilité, de la force et de l’aventurier et celui du contact avec la population par la médiation de la manifestation enclenchent tantôt un retour sur soi de l’organisation sur ses atouts (la projection à l’étranger et la participation aux opérations extérieures de la France) ; tantôt un balancement vers l’émergence d’une volonté et d’une rationalité nouvelle de démonstration de la productivité.

a) Le mythe de la force, du “super héros” ou de “l’aventurier”

Les gendarmes mobiles ont une incapacité à décrire et à analyser leur quotidien de travail, mais ils font état de leur activité à partir de mythes. Ces mythes sont multiples : ils sont collectifs, individuels et fonctionnels. Les mythes collectifs, ce sont ceux des supers héros qui, devant le danger et la menace, deviennent solidaires.

Si les gendarmes mobiles sont conditionnés par le risque, c’est “l’idée de risque” qui construit le goût du collectif et de l’aventure. La solidarité forte entre les gendarmes mobiles naît uniquement par la menace qui n’est pas constante. Autrement dit, seules les situations de menace créent de la solidarité et donc la communauté. En dehors de tout lien au danger, le lien social est celui d’un partage de type corporatiste, c’est-à-dire de salariés au travail. En effet, un gendarme mobile note :

“ A défaut d’être amis nous sommes solidaires, et c’est la menace qui consolide la solidarité ”.

Le mythe individuel est celui du gendarme entré dans la mobile pour le goût de l’aventure et des voyages voire de l’action. En effet, les gendarmes mobiles ne justifient pas leur entrée dans cette subdivision d’arme par attrait pour l’activité ou le métier mais bien par recomposition des mythes sacrés qui gravitent autour du voyage et de l’action.

C’est là une différence importante avec les gendarmes de la départementale pour qui le cadre de référence principal est le prisme de leur activité et leur polyvalence alors que pour les gendarmes mobiles, ce n’est pas l’activité en tant que telle qui constitue dans leurs représentations, l’atout du métier.

Selon un gendarme mobile : “ L’activité du gendarme mobile est ponctuelle, elle est collée à l’activité, nous sommes transportés du jour au lendemain : un jour ici le lendemain à l’autre bout du monde. J’ai acquis la conviction que les vrais gendarmes du monde, ce sont les gendarmes français. Nous sommes au top du top. Nous sommes les remparts à la souveraineté de l’Etat notamment en outre mer. Il n’y a qu’à voir en Nouvelle-Calédonie. ”

Le mythe fonctionnel tend à faire de l’activité des gendarmes mobiles une force à part entière au sens militaire du terme. Ce qui est mis ici en avant par les gendarmes mobiles, c’est leur activité de maintien de l’ordre et de maintien de

l'ordre public mais surtout, et c'est ce qui est à leurs yeux le plus valorisant, c'est la caractéristique d'être une force projetable à l'intérieur comme à l'extérieur du territoire national qui est le creuset fondamental de l'activité des mobiles.

La synergie et de la cohésion qui peuvent se créer lors de la coopération avec la gendarmerie départementale ne sont qu'une ouverture à un travail commun.

Cette activité commune, avec les départementaux, ne constitue pas à leurs yeux le symbole de leur utilisation et de leur utilité finale. Ils se considèrent comme une force militaire à part entière.

“ Nous sommes préparés à l'usage offensif des armes à l'inverse de la police, nous remplissons des missions militaires dans le civil. Nous sommes en rivalité avec l'armée de terre qui ne réalise plus que des missions de paix ”.

“ Il y a deux mondes différents dans la gendarmerie : la gendarmerie départementale et la gendarmerie mobile. Même si, au départ, nous avons la même formation et le même cursus, nous sommes parfois les supplétifs de la gendarmerie départementale. On intervient alors en renfort de la GD pour la sécurité générale. Nous sommes des assistants, nous sommes les “ bons à rien de la gendarmerie ”. Une fois formatés, une fois que l'on respecte l'autorité on nous injecte alors dans la GD. ”

b) La manifestation et la foule

La manifestation est ce qui, historiquement, justifie l'existence et le maintien des gendarmes mobiles, héritiers des gardes mobiles chargés d'assurer la sécurisation des zones rurales, des territoires de souveraineté française notamment. C'est la mission essentielle du maintien de l'ordre. Aujourd'hui, même si le nombre de manifestations est en France important, celles-ci concernent en majorité les zones urbaines et ont un niveau de dangerosité de moins en moins élevé, à l'exception de certaines corporations comme les agriculteurs, cheminots ou étudiants dont les manifestations aboutissent fréquemment à des heurts, généralement indépendants des organisations fédératrices. Par ce constat, les missions des gendarmes mobiles ont été largement diversifiées au delà des gardes de palais ou des ambassades traditionnellement dévolues à cette subdivision d'arme (avec la Garde Républicaine). Ces missions de “ *force supplétive* ” au profit de la gendarmerie départementale, bien souvent, sont d'ailleurs de nature à réduire le fossé concurrentiel ou le malaise régnant entre les deux subdivisions d'arme. La coopération crée ici un rapprochement des cadres de référence et même, au

moins les prémices, d'un partage des mythes ; en tout cas, d'un profond respect.

La manifestation est ainsi ce qui justifie l'action des gendarmes mobiles (au moins en partie) mais elle est également ce qui ne devrait pas exister dans une société. La manifestation et le rapport à la foule segmentent l'extérieur des gendarmes et leur offrent d'entrer en action afin de veiller au respect de la sécurité des biens et des personnes face aux " méchants " comme souligné ci-dessus. La manifestation cristallise la relation à la citoyenneté et contraint d'une façon figurée et métaphorique un hiatus entre le bien et le mal ; hiatus d'autant plus accentué que les uns et les autres peuvent échanger de rôle suivant des raisons contextualisées.

La relation à la foule stigmatise le service de la population, la dimension utilitaire du métier qui est source de prestige social aux yeux des gendarmes mobiles. En effet, une constante dans la gendarmerie, départementale comme mobile, est l'impérieux désir des gendarmes de servir non seulement la population mais surtout " servir à quelque chose ". Nombre des gendarmes nationaux nous ont ainsi fait part de leur admiration importante pour les métiers artisanaux, pour les gens qui travaillent, qui produisent de leurs mains et ainsi qui " voient ce qu'ils font ". Cette importance du travail productif et visible tout autant qu'artistique dans les représentations des gendarmes démontre leur attachement à un modèle de rationalité qui est celui de l'efficacité et de la production. Or, les gendarmes mobiles pâtissent du manque de clairvoyance de leurs missions qui ne se donnent plus à voir aux autres. Missions dont on peut se demander si elles attirent encore jusqu'aux gendarmes eux-mêmes.

" Les gens ne manifestent plus comme en mai 1968. Les grosses manifestations où ça accroche un peu il y en a peu, très très peu. " Maréchal des Logis Chef, 23 ans de service, peloton d'intervention, 43 ans, fils de gendarme.

C'est pourquoi le rapport à la foule se construit de manière idéalisée dans un contact qu'ils estiment proche avec la population. Ce mythe est d'une nature similaire à ce qui se passe chez les gendarmes départementaux à l'égard du contact avec la population et de la collecte du renseignement. Un gendarme mobile nous notifie :

" Nous sommes proches des gens, de la population. Nous les côtoyons lors des manifestations. Certains viennent même nous donner des sandwiches, ou des boissons. Nous rencontrons aussi des gens lorsque nous sommes en place devant un monument : certains nous demandent des renseignements. "

La manifestation est ce qui symbolise cette utilité sociale de la gendarmerie mobile : contenir la foule pour protéger les citoyens et créer des liens de proximité avec la population. Cependant, la récurrence de ces situations diminuant, il s'opère un déplacement de ce référentiel. Ce déplacement est déstabilisant car il force l'institution / organisation à fonder l'action des gendarmes mobiles sur une autre légitimité et à concevoir un positionnement identitaire fédérateur pour la reconnaissance des gendarmes mobiles.

c) La projection à l'extérieur

La gendarmerie mobile a comme caractéristique d'être une force projetable à l'extérieur du territoire national (c'est la grande différence avec les CRS). Les opérations extérieures constituent la référence centrale de cette force et fondent en plus une identité professionnelle forte, commune aux gendarmes ayant cette expérience.

Cet aspect du métier pourrait s'apparenter à un mythe tant son accès est traversé de clauses conditionnelles et optionnelles.

Les opérations extérieures s'effectuent par choix :

“ C'est une opportunité que nous offre la GM, ce qui nous attire, c'est la diversité, la diversité d'emploi, la diversité de travail, la découverte d'autres pays, d'autres mœurs, d'autres manières de travailler, la découverte tout simplement ”.

Toutefois, ce choix d'être projeté à l'extérieur n'est pas aussi uniforme qu'il serait possible de le croire compte tenu du nombre important actuellement des opérations extérieures menées par les troupes françaises. Les opérations extérieures s'effectuent à partir d'un double choix : celui du candidat au départ et celui de l'institution.

Les opérations extérieures font directement appel à la militarité des gendarmes mobiles. Les opérations à l'étranger, en coopération avec les forces armées, symbolisent le savoir-faire des gendarmes mobiles et leur confèrent l'exotisme dont beaucoup parlent. En effet, les critères d'attraction des gendarmes mobiles au sein de la gendarmerie sont assez similaires à ceux des armées : goût pour les voyages et l'aventure, goût du risque. Ces critères se trouvent assemblés dans les projections à l'étranger, d'autant qu'elles offrent des gains financiers importants. Partir en OPEX n'est pas automatique dans la gendarmerie mobile. Il faut donc d'abord que le candidat y recèle des intérêts.

“ Ma carrière est axée sur l'étranger, l'ouverture d'esprit, c'est ça qui m'intéresse, c'est la diversité de gens qu'on peut rencontrer, la diversité de paysages. ”

“ C'est une opportunité que nous offre la GM, ce qui nous attire, c'est la diversité, la diversité d'emploi, la diversité de travail, la découverte d'autres pays, d'autres mœurs, d'autres pays, d'autres manières de travailler, la découverte tout simplement ”.

“ Soyons clairs, les gens qui partent en OPEX, ce sont des gens qui sont attirés pour voir autre chose, ensuite pour gagner de l'argent, c'est une principale motivation. La première fois, c'est pour voir autre chose. Ensuite, quand vous y retournez, c'est pour gagner de l'argent. Ne vous laissez pas berner par des gens qui sont pleins de mots ronflants tels que “ c'est pour la gloire ”, “ porter la flamme de la France à l'extérieur ”, non, soyons clairs, c'est par intérêt ”.

Chef, 43 ans, en gendarmerie depuis 1981, fils de gendarme mobile.

Que ce soit pour la gloire, la découverte ou l'argent, des gendarmes mobiles se portent candidats au départ. Toutefois, ce postulat est émaillé de nombreuses contraintes et clauses institutionnelles. Tout d'abord, l'institution exige des candidats un niveau certain en langue étrangère, en notation et bien évidemment en aptitude physique et sportive. Ce qui revient à dire que l'institution sélectionne les individus qu'elle considère comme étant dignes ou aptes au départ. Notre gendarme mobile poursuit :

“ Une fois par an, vous avez une demande à laquelle vous répondez pour faire partie ou pour partir en OPEX. Ce faisant, pour partir, on vous fait subir toutes sortes de tests en anglais, un premier examen, un deuxième examen, ainsi de suite, vous êtes testé, re-testé, on vous demande aussi d'avoir un certain niveau de notation, de correspondre à un certain critère d'aptitude physique, à partir de là forcément ça écreme ”.

“ Celui qui veut partir, qui n'a pas un niveau d'anglais, il faut qu'il travaille, il s'achète une méthode d'anglais, il travaille, il prend des cours. Rien n'est acquis, vous faites une demande, mais il faut encore montrer patte blanche, il faut avoir un certain niveau d'ancienneté, un certain niveau de grade, un certain niveau de notation et un certain niveau d'anglais et une aptitude physique. Sur un escadron le pourcentage de gens qui arrivent à partir en OPEX, il est de 4 ou 5 %. ”

La sélection institutionnelle se couple ensuite à des clauses de carrière. Ces clauses sont originales et inverses de celles des armées où le départ à l'étranger

ne pénalise pas, au contraire, le déroulement de la carrière. Dans la gendarmerie mobile, comme dans la gendarmerie départementale, la tension entre l'avancement et la mobilité est problématique. En gendarmerie départementale, des gendarmes refusent l'avancement pour éviter la mobilité alors qu'en gendarmerie mobile, des gendarmes choisissent la mobilité mais sont obligés d'accepter un maintien dans la hiérarchie. Cette situation pose problème à l'organisation. D'une part, parce qu'elle amène les gendarmes mobiles à trouver des sources d'intérêt divergentes de l'institution (profiter du système et de l'argent). D'autre part, parce qu'elle affaiblit les capacités de l'organisation en contraignant, ipso facto, certains gendarmes départementaux à mettre leur carrière de côté. Le même gendarme explique :

“ J'ai la possibilité de prendre un galon supplémentaire, or en gendarmerie, c'est une spécificité de la gendarmerie, vous pouvez choisir d'obtenir une affectation en outre-mer ou dans une ambassade, ou ce que vous voulez à l'étranger, mais ce faisant, vous renoncez à prendre de l'avancement. On vous demande de faire un choix, ce qui n'était pas le cas avant, car on pouvait jouer sur les deux tableaux. Quelqu'un a pensé que les OPEX s'apparentaient à des clubs de vacances, vous choisissez soit les vacances soit de rester et de maintenir l'avancement. C'est pénalisant, mais c'est le choix qui vient d'être fait au sein de la gendarmerie. Il ne faut plus être mobile pour faire carrière, on vous demande de ne plus l'être pour pouvoir avancer, il ne faut pas vouloir aller à l'étranger ”.

Cette citation explique que la hiérarchie ne constitue pas un modèle de réussite sociale dans l'institution gendarmerie puisque accepter de gravir les échelons (pour ceux qui le peuvent), c'est aussi un renoncement à d'autres intérêts (comme la mobilité). En conséquence, c'est l'organisation qui s'appauvrit. Lorsque s'élever signifie renoncer, il s'opère un déplacement des centres d'intérêt vers des secteurs plus porteurs que ceux de l'institution.

d) Une organisation où émerge la rationalité de la production

Comme nous l'avons déjà signalé à plusieurs reprises, la question de la légitimité de la gendarmerie mobile se pose de façon nette. Les gendarmes mobiles se la posent également. Autrement dit, la gendarmerie mobile est en tension entre la rationalité antérieure de la précaution et de la prévention (celle de l'efficacité en cas de problèmes) et la rationalité de la production. L'attente, l'emploi des gendarmes mobiles est au cœur de cette réflexion. Mais à quoi peut-on mesurer l'efficacité d'une armée ? De la gendarmerie mobile ? Au nombre d'arrestations, au nombre de blessés ou au contraire à l'absence de tout cela ? C'est, en effet, le

dilemme des forces de pacification ou de prévention. Elles tirent leur légitimité du fait qu'il ne se passe rien alors qu'il est très difficile d'évaluer en quoi leur action a permis d'en éviter d'autres.

C'est pourquoi les gendarmes mobiles sont notamment redirigés vers une collaboration plus accrue avec la gendarmerie départementale.

“ Maintenant en GM, je ne vais pas dire qu'avant on faisait rien, mais avant on nous disait, messieurs vous êtes sur une manifestation, vous encadrez la manifestation, si jamais ça dérape, vous êtes là, ça avait une utilité car on ne savait jamais ce qui allait se produire.

Mais en attendant on n'est pas productif, on ne produit rien contrairement en GD, où ils font des PV, des enquêtes, nous on produit rien, on fait que de l'air, on a besoin de nous simplement “ au cas où ” ”.

“ Il y en a qui se sentent complètement dévalorisés, ils disent qu'il faudrait qu'il se passe un clash pour qu'on puisse voir qu'on a besoin de nous parce que là on est complètement dévalorisés, on est dans une situation où il ne se passe rien ”.

“ La gendarmerie est très claire là-dessus, c'est pour ça qu'on est de plus en plus utilisé au profit de la GD, car ils se sont aperçus qu'il y a moins de moins de gens qui manifestent. Les gens ne manifestent pas comme en 1968, on a affaire à une population résignée. ”

Très clairement, l'organisation prend conscience de ces travers de légitimité et de rationalité au point de demander aux salariés de tenir des tableaux de bord de l'activité. Mais ces statistiques ne peuvent être des indicateurs de mesure de l'utilité, ils ne sont en fait que des indicateurs de production pour une organisation ne produisant pas. Et le dilemme ne se résout pas. Il ne fait au contraire que se clarifier.

“ Quand on nous demande ce qu'on a fait, vous savez on a un employeur qui nous paie pour effectuer une mission et une fois qu'on l'a faite, il nous dit, vous avez rien fait, forcément qu'on a rien fait puisqu'il s'est rien passé ! Maintenant on nous demande de tenir des statistiques sur l'emploi heure par heure d'un gendarme mobile mais comme on est dans une situation où il ne se passe rien... ”

“ Je pense que dans la gendarmerie on est mobile, mais on est payé à attendre l'événement, c'est pour ça que l'on préfère partir à l'étranger. ”

En effet, entrer dans un logique de mesure de la production, c'est alors déterminer et évaluer l'équilibre du système des moyens et des ressources en

fonction des missions dévolues. Cette gestion fait frontalement percuter l'organisation dans l'institution. La question des effectifs est très sensible dans les Institutions d'Etat. La gendarmerie mobile en rend bien compte :

“ Le besoin criant, il est pas chez nous, il est en GD. Le recrutement en gendarmerie est nécessaire en GD, en GM on a pas de réels besoins d'effectifs car il y a un système des vases communicants qui s'appelle la loi des 8 ans, tous les 8 ans si vous n'avez pas pris de galon, si vous avez fait l'objet d'une mesure disciplinaire vous passez de la GM en GD. Ca aussi c'est une belle reconnaissance pour le métier, si vous avez fait le choix, si votre souhait initial c'est d'intégrer la GM vous êtes dévalorisé ”.

“ On n'a pas de réel besoin d'effectif en GM, je ne tiens pas le même discours que les officiers, en citant les effectifs théoriques et les effectifs réels, effectivement ça nous pénalise, car si on était plus on pourrait tourner plus facilement, mais si on était géré différemment au niveau de l'emploi on pourrait peut être y arriver aussi. Chez nous on a réuni quatre pelotons de 15, qu'est-ce qu'on attend pour envoyer des gens par 15 au lieu de 70, si vous avez quatre théâtres d'emploi différents que vous occupez à 15 à chaque fois, ça évite d'envoyer quatre unités de 70 gendarmes à chaque fois ”.

La dynamique de l'organisation du travail traverse l'organisation de la gendarmerie mobile. Plus qu'une question de moyens, ne s'agit-il pas en fait d'un double problème : celui d'une organisation du travail douloureuse et d'une volonté de se couvrir en cas de problème ?

“ Je crois qu'il n'y a pas de gestion sérieuse et organisée dans l'armée depuis longtemps et je n'arrive pas à comprendre que depuis des années on n'arrive pas à connaître les besoins réels et que les commandants de gendarmerie n'arrivent pas à dire que leurs effectifs sont pléthoriques d'un côté et pas utilisés de l'autre, ça serait un désaveu pour eux, ça serait dire au gouvernement qu'il y a 50 ou 60000 mecs qui se branlent et qui sont utilisés “ au cas où ”.
La reine d'Angleterre va venir à Paris et on va détacher, 7,8 ou 9 unités de gendarmes mobiles plus des CRS, plus des policiers, il va y avoir un monde fou ”.

9) Les logiques d'action

Cette enquête a permis d'identifier trois logiques d'action dans la gendarmerie mobile. Ces logiques d'action sont déterminantes car elles sont structurantes de la gendarmerie mobile et donc nécessaires à sa compréhension. Ces logiques d'action reflètent la spécificité de la gendarmerie mobile : son mode de régulation sociale, les relations à son environnement, ses missions. La dimension plus militarisée de la gendarmerie mobile ne lui fait pas échapper à une mise en balance de l'ordre, de la hiérarchie et de son insertion socioprofessionnelle au sein de la Gendarmerie nationale. On peut même dire que l'apprentissage social et professionnel, la déviance, la solidarité et l'ordre sont spécifiques à cet ensemble social. Les logiques d'action s'interprètent et rendent compte du réel au travers des thématiques mobilisées par les groupes sociaux. Elle fait état des raisonnements latents des gendarmes mobiles et de leur insertion dans leur organisation instituée. Premièrement, nous mettrons en perspective le fait que la soumission non contestée à l'utilité de l'autorité conduit toutefois à une dévalorisation du rôle social et institutionnel des chefs. Deuxièmement, nous montrerons que l'acquisition des compétences dans la gendarmerie mobile se comprend à l'aune d'un processus particulier qu'est l'attente, voire l'ennui. Enfin, nous aborderons les notions d'ordre social et d'ordre donné en remarquant qu'elles ne peuvent être étendues jusqu'à une fonction sociale de l'ordre moral.

a) Une dévalorisation des chefs et une soumission à l'autorité : de la haine sociale des carriéristes

La vie dans la gendarmerie mobile est normalisée. A ce titre, la vie au travail est davantage normalisée que la vie hors travail, à l'inverse sans doute de la gendarmerie départementale. Cette relation étroite à l'activité de travail explique les difficultés qu'ont les gendarmes mobiles à positionner leur appartenance en fonction d'un autre secteur d'activité professionnelle. Le fait que leur type d'activité soit particulièrement spécifique est un élément supplémentaire de rapprochement et de proximité avec le monde militaire. Le monde militaire est une référence centrale pour les gendarmes mobiles, qu'ils entretiennent avec cet univers une relation objective d'affinité ou qu'ils tissent une homologie, par défaut ou par moindre mal, en constatant, par exemple, que les compagnies républicaines de sécurité sont plus militarisées que ne le sont, dans les faits, les escadrons de marche de la gendarmerie mobile. Si le groupe de référence est le monde militaire, la police et bien évidemment les CRS constituent les groupes

sociaux d'appartenance en raison de la très grande similitude des activités. Dans la gendarmerie mobile se noue un enjeu autour de l'activité qui guide les représentations du monde des mobiles, leur vision de la société, leur positionnement social.

Mais le monde militaire ne relève pas que de la simple référence. Il façonne indirectement le mode de fonctionnement de la gendarmerie mobile jusqu'à l'emploi tactique des hommes et des matériels usités. Il engendre encore des proximités. Le monde militaire offre, en outre, un regard sur les processus en usage permettant la protection face à l'environnement, à la soumission à l'autorité qui garantit une application stricte des directives. C'est cette application stricte des directives qui assure l'opérationnalité d'une action de combat. Pourtant, la gendarmerie connaît une césure entre les strates hiérarchiques et catégorielles. A l'instar de ce qui se passe dans la gendarmerie départementale, il s'opère une défiance des gendarmes mobiles à l'égard de leur hiérarchie, notamment des officiers. Cependant, les racines de cette scission symbolique ne sont pas les mêmes ici que dans la gendarmerie départementale. Ces sources sont plutôt à rapprocher des évolutions en cours dans l'armée de terre³⁰.

Cette division dans le système hiérarchique n'implique pas une remise en cause de l'autorité ou une non application des directives hiérarchiques. Ce point est important. Les gendarmes mobiles acceptent et consentent à la soumission à l'autorité qui n'apparaît pas comme une contrainte pour eux (voir les résultats condensés de l'expérimentation sociale en annexe). On peut même avancer que la discipline en œuvre dans la gendarmerie mobile contribue à l'ordre et au maintien de l'ordre car elle est source d'efficacité. Toutefois, les chefs de la gendarmerie mobile, les officiers, sont stigmatisés par les hommes : leur carriérisme est mis en avant.

Les officiers, de recrutement direct ou plus tardif, chefs de peloton ou d'escadron, font un court passage à la tête de leur unité en exigeant à chaque fois le meilleur de leurs hommes. C'est justement ce que ceux-ci dénoncent : le fait que cette temporalité discontinue exige une réitération des efforts à prodiguer. Plus généralement, ils observent que les règles de gestion ne sont pas les mêmes et que leurs officiers ne pratiquent pas une défense assidue de leurs hommes lorsque survient un problème majeur, engageant la responsabilité. Plus qu'une défiance sociale des officiers, c'est en fait leur manque d'intérêt à défendre leurs hommes qu'ils dénoncent. Les gendarmes voient en leur chef un

³⁰ Cf. Sébastien JAKUBOWSKI, *La régulation de l'autorité dans les armées françaises professionnalisées*, Thèse de doctorat en sociologie en cours, Délégation Générale pour l'Armement, Clersé, Université de Lille I.

individu mû par un seul intérêt rationnel : celui de sa carrière. Ses subordonnés ne lui servant alors plus que de “ *marcchepieds* ” à la satisfaction de cet objectif.

Dans l'armée de terre, cette “ haine sociale ” des officiers se perçoit de façon très nette parmi les jeunes recrues militaires du rang, depuis la professionnalisation. Que ces recrues aient un fort degré ou non de partage des croyances de l'institution militaire, ils regrettent l'intensité de travail qui leur est demandée et surtout la répétition des efforts à chaque nouvelle prise de commandement. Cette incompréhension provient de l'émergence de l'organisation au sein de l'institution. En effet, les officiers mettent l'accent sur la disponibilité, l'exemplarité et l'exigence ; autrement dit sur le discours institutionnel. Au contraire, les militaires du rang se conçoivent comme salariés d'une organisation (puisque les armées, par la contractualisation, les placent dans cette posture) et donc refusent l'emprise de l'institution sur leur temps hors travail, sur leur emploi du temps et sur l'incertitude régnant.

Le phénomène s'applique de façon similaire dans la gendarmerie mobile à ceci près que les gendarmes mobiles ne se sentent pas encore majoritairement salariés d'une organisation. Ils réfutent toutefois la réussite sociale de l'officier, signe de leur soumission à l'institution. Et le chef peut alors être l'objet de nombreuses récriminations de la part des gendarmes mobiles. C'est un des effets pervers de l'institution qui ne se donne que très rarement l'opportunité d'évacuer ses éléments les plus moyens et les moins pertinents.

Les éléments de rupture entre la hiérarchie proche et les gendarmes mobiles est le résultat de deux reproches combinés : d'une part des officiers qui ne prennent pas leurs responsabilités et se retranchent derrière leur parapluie en mettant sur le devant de la scène un fautif ; d'autre part, des chefs qui ne défendent pas leurs hommes dans les instances de concertation et face à leurs propres supérieurs.

“ Le choix de faire carrière c'est humain. Une carrière de gendarme c'est pas pareil qu'une carrière d'Etat Major, et pour être en Etat Major, il faut plaire au commandement, et pour plaire au commandement il faut être sûr qu'il ne vous arrive rien, et pour qu'il ne vous arrive rien, celui qui gère doit prendre toutes les précautions nécessaires, et vous mettez 70 gendarmes là où il y en aurait besoin que 15. On a fait le tour du problème ”.

Chef, 43 ans, 23 ans de service, fils de gendarme mobile.

Les officiers, les supérieurs hiérarchiques ne fondent pas un modèle de réussite sociale, ni d'envie dans la gendarmerie mobile. Il est noté une collusion trop

importante des grands chefs avec les politiques faisant d'eux des carriéristes les empêchant de défendre réellement les gendarmes, dans cette arme de sous-officiers. Les gendarmes se sentent délaissés et lâchés au moindre problème, comme si les officiers n'acceptaient pas les charges de leurs responsabilités.

“ On attend toujours que nos grands chefs nous défendent, nos étoilés sont impuissants à le faire. Sachant qu'ils sont nommés en Conseil des Ministres ils sont à la botte du politique et ne peuvent donc pas nous défendre préférant leur carrière à leurs hommes ”.

b) L'attente et la construction des compétences

Les activités de la gendarmerie mobile se reposent sur des mythes ou des imaginaires comme nous l'avons développé plus haut, dont l'attendre et le savoir attendre participent. La construction sociale de cet imaginaire est ce qui permet aux hommes de se socialiser et de “ tenir ” devant des missions qu'ils considèrent parfois comme étant dévalorisantes. Ainsi, la dynamique de l'activité en gendarmerie mobile ne se crée pas à partir des événements qui se passent mais uniquement à partir des événements qui se sont passés ou qui pourraient survenir. Par exemple, le rappel des événements en Nouvelle-Calédonie à la fin des années quatre-vingt est très présent dans l'imaginaire social des gendarmes mobiles. Ceux qui s'y trouvaient en parlent allègrement tout autant, peut-être, que les plus jeunes pour qui la Nouvelle-Calédonie constitue un point d'ancrage quant à l'action que l'on peut demander à des gendarmes mobiles. La socialisation et l'imaginaire se forment dans le mythe de l'événement : le mythe de la manifestation où il y a des accrochages, le mythe de l'urgence.

“ C'est la politique du moment qui commande ”.

“ L'événement fait la vie ”.

Major, 43 ans.

Cet événement potentiel et probable contribue avec les opérations extérieures à générer la légitimité “ au cas où ” du gendarme mobile. Cependant, cette légitimité est fragilisée et est rendue très friable par les missions “ dévalorisantes ” confiées aux gendarmes mobiles. Ceux-ci repèrent que leur activité principale consiste à attendre. Autrement dit, tout se passe dans la gendarmerie mobile en dehors de l'action elle-même mais dans l'attente de cette action. Aussi, les périodes d'attente dans le bus, les déplacements, les hôtels semblent être, plus

que l'activité, les points de repères socio-temporels des gendarmes mobiles. L'activité structure l'imaginaire de l'intervention tandis que l'attente socialise le gendarme. C'est pourquoi, les compétences ne s'acquièrent pas tant, dans la gendarmerie mobile, au cours de ces phases d'action mais au contraire plutôt pendant l'attente. Au cours de celle-ci, les plus anciens et expérimentés peuvent transmettre sur le tas des éléments d'apprentissage aux plus jeunes. L'attente n'est pas à proprement parler une période d'instruction organisée. C'est plutôt une phase au cours de laquelle s'opèrent des échanges non prévus, et des réponses à des questions suscitées par telle observation ou possibilité d'emprise sur le réel. En outre, l'attente est consacrée à l'acquisition de compétences qui dépassent le stade de la qualification gendarmique. En effet, nombreux sont les gendarmes mobiles qui mettent à profit l'attente pour lire ou pour écrire. C'est d'ailleurs ce que regrettent ou déplorent les plus anciens qui constatent bien que l'attente se vit de plus en plus de façon individuelle et de moins en moins de façon collective. Les "jeunes" étant à leurs yeux plus individualistes et individuels puisque attendant, au gré d'activités qui les amènent à se replier sur eux-mêmes. On peut donc ici repérer d'autres signes de la dissolution du communautaire et remarquer que le collectif et la solidarité se créent bien dans l'événement, l'action ou la menace et non en dehors.

L'attente est centrale dans l'activité de gendarme mobile. Elle donne l'opportunité d'une double acquisition de compétences : un savoir gendarmerie et un savoir personnel. Mais l'attente est en elle-même un savoir qu'il faut apprendre à acquérir. A la question que nous leur posons sur leur capacité à attendre, deux gendarmes mobiles répondent :

" Je ne me suis jamais posé la question de savoir à quoi je pense quand je suis en garde devant un monument... En fait, je pense à autre chose, je regarde les gens qui passent, je regarde les filles (rires). C'est vraiment une question d'habitude. "

" Je suis payé pour attendre en tant que gendarme mobile. Si on me dit d'attendre et de regarder dans la direction d'un arbre pendant dix heures pour voir si une voiture sort de l'allée, j'attends et je regarde l'arbre pendant dix heures. C'est notre métier et nous sommes payés pour cela, entre autres choses. Je n'ai aucun problème avec cela. Même s'il faut reconnaître que c'est parfois très long. "

L'attente est une composante importante de l'activité à laquelle est ôtée toute dimension mythologique dans la mesure où elle est associée, surtout chez les jeunes, à une perspective très dévalorisante du métier. Certains nous font part de leur désarroi devant leur quotidien. Ce désarroi se crée à partir du manque de moyens très présent dans les discours (Cf. la hiérarchie des contraintes du métier de gendarme mobile) et par l'ennui consistant à attendre un événement

qui ne survient pas. Ce sont les gendarmes les plus en difficultés avec cet exercice du métier qui cherchent à rejoindre les rangs de la gendarmerie départementale.

Etre en gendarmerie mobile relève parfois d'un véritable choix de la part des personnels : attrait pour le métier, les voyages, ... Parfois ce choix se fait par défaut, par la volonté de ne pas servir en gendarmerie départementale. La gendarmerie mobile est en quelque sorte une corporation pour certains qui guident la stratégie de leur carrière pour y rester alors que d'autres font tout pour la quitter. Il est vrai que les relations entre la gendarmerie départementale et la gendarmerie mobile ont, dans le passé, été traversées de secousses.

Le prisme de l'activité distingue les deux subdivisions d'arme que sont la gendarmerie départementale et la gendarmerie mobile. Des éléments supplémentaires de distanciation, souvent à enjeux, viennent alimenter les sources d'un malaise latent entre les gendarmes mobiles et les gendarmes territoriaux : solde plus importante avec les déplacements chez les mobiles... Cependant, il faut reconnaître que ce malaise n'est perceptible que du côté de la gendarmerie mobile puisque les entretiens réalisés avec les gendarmes départementaux démontrent une absence de référence significative quasi généralisée à la gendarmerie mobile comme s'ils en faisaient une simple succursale de leurs activités, guidée par leurs besoins opérationnels. C'est justement ce que mettent en perspective les mobiles : ils ont la sensation d'apparaître aux yeux des départementaux comme de simples supplétifs dont les missions spécifiques seraient niées. Toutefois, cette coopération plus importante entre les deux subdivisions s'amenuise avec les détachements estivaux et une généralisation d'un travail de coopération commun entre les gendarmes départementaux et les gendarmes mobiles.

Cette coopération plus systématique est également de nature à diminuer la vigueur du jugement dévalorisant que portent les gendarmes mobiles sur leurs missions puisqu'ils voient celles-ci se diversifier.

La conception de l'attente est assez paradoxale chez les gendarmes mobiles. Ainsi, l'absence de routine dans le travail apparaît en bonne position dans la hiérarchie des avantages du métier de gendarme (Cf. les résultats de l'expérimentation sociale présentés en annexe). Les gendarmes mobiles mettent fréquemment en avant, au cours des entretiens, que leur activité n'est pas routinière. Cependant, il nous semble que les gendarmes mobiles confondent l'activité et la mobilité physique (les déplacements même courts et ponctuels). En fait, la mobilité géographique ne fait qu'exporter l'attente sans altérer la nature de l'activité. Mais pour les gendarmes, le déplacement fait sens et est

intégré à la globalité de l'activité de gendarme mobile. C'est pourquoi ceux-ci expliquent qu'il n'y a pas de routinisation de leur travail. Alors que ce sont les déplacements et la mobilité qui cachent routine et attente aux gendarmes mobiles.

c) L'ordre donné et l'ordre social

L'ordre est essentiel dans la gendarmerie mobile. Il s'agit de l'ordre des hommes et de leur discipline à l'autorité tout autant que l'ordre public qu'il est question de maintenir ou de rétablir. L'ordre y est une référence plus importante que dans celui de la gendarmerie départementale. C'est dans la gendarmerie mobile que l'ouverture d'esprit de la hiérarchie paraît la plus mythologique aux yeux des gendarmes mobiles eux-mêmes puisque l'ouverture est contradictoire, partiellement, avec les missions qui sont dévolues aux gendarmes mobiles. Il faut d'ailleurs remarquer que la gendarmerie mobile n'a pas été ceinte en 2001 des maux identiques à ceux qu'a mis en avant la gendarmerie départementale de façon visible. Au mois de décembre 2001, les gendarmes mobiles ne sont pas descendus en nombre dans la rue, ayant cette tentation ou impression que ce combat ne les concernait qu'à la marge. C'est sans doute également le côté plus militarisé des hommes qui a empêché nombre d'entre eux de franchir symboliquement le rubicond. La gendarmerie mobile s'attache allègrement à défendre son image, à mettre en avant sa discipline et à montrer l'exemple d'un corps soudé. Un militaire fait remarquer :

“ Nous vivons en autarcie. Chacun a son petit boulot. Nous sommes militaires. Nous avons assez peu de contacts avec la population civile. Nous sommes militaires, c'est-à-dire que nous sommes disponibles, nous acceptons une certaine restriction de nos libertés, parfois de ne pas sortir le soir. On entre dans la gendarmerie mobile comme on entre dans les ordres. ”

L'ordre militaire, l'ordre public induisent en mouvement retour une notion et une conception certaine de l'ordre social. C'est-à-dire que, comme dans les armées, toute forme de déviance est strictement régulée dans le cadre de l'exercice de la profession. Pour autant, le métier de gendarme mobile n'est pas synonyme de l'adoption ou de la soumission à un ordre “ moral ” (au sens de Mac Mahon). L'ordre moral est un ordre implicite mais à suivre que les institutions répandent auprès de leurs membres. Dans la mesure où la communauté des gendarmes mobiles n'est pas active à l'intérieur et en dehors de l'exercice de la profession, dans la mesure où certains gendarmes se représentent plus dans une organisation que dans une institution, toute forme

de marginalité en dehors du cadre professionnel devient d'autant possible qu'elle ne peut être identifiée et donc contrôlée.

L'ordre donné rappelle l'autorité et met en scène les gendarmes mobiles. L'ordre social ne s'exerce que fondamentalement dans le cadre de l'exercice de la profession de gendarme mobile. C'est dire que l'organisation est traversée d'un mouvement de désinstitutionalisation : l'ordre moral perd de sa vigueur.

CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DE LA SATISFACTION SOCIALE DANS LA GENDARMERIE NATIONALE

10) Proximité et distance avec d'autres groupes professionnels : les modèles de réussite sociale³¹

Un modèle de réussite sociale est une croyance dans la valeur de ce que des hommes et des femmes vivent et ont réussi à faire aux yeux de ceux qui partagent cette croyance. On peut supposer, à la suite des hypothèses théoriques de M. Weber³² relatives à l'existence de plusieurs niveaux et de critères de stratification comme le revenu pour la strate de l'économique, le prestige pour celle du social et le pouvoir pour la sphère du politique, que plusieurs modèles de réussite sociale existent. Ils ne se résument pas à une différence de statuts sociaux. Si les composants de ces modèles peuvent se distribuer autour d'un certain nombre d'indices stabilisés comme la puissance, la possession, l'argent, la carrière, il en est d'autres qui émergent comme le temps pour soi, l'équilibre entre la vie publique et la vie privée, l'amour et l'amitié, l'excellence dans son activité... Plus que ces indices, c'est la composition qui est singulière et renvoie à des articulations fines entre les groupes de référence et les groupes d'appartenance. Une enquête récente, effectuée dans la branche ingénierie du groupe Renault, a abouti à démontrer, à la suite d'autres études comme celle de P. Bouffartigue, qu'il existe plusieurs modèles de réussite sociale parmi les cadres embauchés depuis quelques années et que ces modèles sont fonction de quatre facteurs, l'origine sociale, les études effectuées avec un fort clivage entre les universitaires et les grandes écoles, le service et le poste d'affectation et la situation maritale. La fin du contrat de type fordiste qui associait les cadres aux patrons et qui consistait en un échange social de loyauté contre des perspectives de carrière et un traitement singulier, a

³¹ Les données de comparaison avec des secteurs professionnels publics ou privés proviennent essentiellement des questionnaires de fin d'entretien, il est remarquable de noter que la propension des gendarmes à se comparer à l'extérieur n'est pas systématique, comme si le cadre de référence des gendarmes devait rester celui de l'univers de la gendarmerie. En effet, on entre en gendarmerie pour y rester (GAV exclus de ce propos) de part des coûts de sortie trop importants et/ou des avantages acquis trop conséquents.

³² Max Weber, *Economie et société*, Plon, Agora Pocket, Paris.

créé les conditions d'une différenciation des modèles de réussite sociale parmi cette population³³.

a) La gendarmerie départementale

Lorsque sont abordés les thèmes de la proximité et de la distance avec d'autres groupes professionnels, on est confronté :

Premièrement à un éclatement des représentations qui vont de la proximité avec les marins pêcheurs à la proximité avec les enseignants du secondaire ou encore les cheminots. Cet éclatement des représentations procède de la conception du métier, du milieu familial mais également de l'idéal de réussite sociale que représentent d'autres groupes professionnels. De fait, l'analyse des représentations et des argumentaires les sous-tendant qui ont été développés par les interviewés donnent à voir que les variables discriminantes dans ce positionnement social procèdent de la conception de l'équilibre entre la vie publique et la vie privée (certains disent même "*ma vie est ailleurs*"), de la reconnaissance sociale, de l'utilité du métier et de l'autonomie et contraintes au cœur du travail. Néanmoins, il est loisible d'observer que les modèles de réussite sociale se construisent autour de l'utilité supposée des métiers et de la proximité dans les contraintes, l'autonomie et la qualification des représentants des membres des autres groupes sociaux. Ainsi, et contre toute attente, les pompiers ne font pas partie des groupes sociaux de comparaison alors que les métiers d'urgence, les métiers médicaux, les enseignants et les assistantes sociales ainsi que les policiers font partie des groupes de comparaison et des groupes de référence en termes de modèle de réussite sociale. En ce sens, l'absence de référence aux magistrats comme groupe de référence est également étonnante alors que, pour certains, ils les côtoient de façon assidue et constante. Ceci s'explique par l'éloignement considérable qu'est supposé être le statut du magistrat par rapport au leur ("*on est dans un autre monde*") et en ce qui concerne les pompiers, l'absence de référence provient du sentiment de groupe social non professionnalisé (bénévolat,...).

³³ Cf. BOUFFARTIGUE, P., *Les cadres, fin d'une figure sociale*, La Dispute, Paris, 2001 ; BURLET, Mélanie, *Les cadres nouvellement recrutés dans la branche ingénierie de l'entreprise Renault*, mémoire de Magistère de Lille I in GIRAUD Claude, *Logiques sociales de l'indifférence et de l'envie : contribution à une sociologie des dynamiques organisationnelles et des formes de l'engagement*, L'Harmattan, Logiques Sociales, Paris, 343 pages, 2003, pp. 334-335.

Comparaison et groupe de référence fondé en similitude remarquée :

Référence au médico-social :

“ Ils vous empêchent de tourner en rond, en fin de compte, les médecins urgentistes par exemple. Sur leur déplacement, ils ne vont pas comprendre quand vous êtes là. Ils arrivent sur une découverte un petit peu inexpliquée. Leur volonté, c'est de porter secours, ce qui est normal. Ils ne saisissent pas toute l'importance a posteriori de ce qu'ils vont faire sur une scène, ce que, nous, on appelle une scène de crime. J'ai souhaité intervenir, comme je l'ai fait chez les pompiers. J'ai souhaité intervenir auprès des médecins urgentistes pour leur expliquer ce qu'était notre travail, à nous techniciens de scène de crime. Je n'ai jamais eu la porte ouverte, on m'a fait des promesses qu'on n'a jamais tenues. Et puis, vous savez, un petit gendarme qui va faire un cours à des médecins... Vous vous rendez compte... Non, moi, je ne m'identifie pas aux médecins. C'est une caste à part. Moi, je m'identifie d'avantage aux policiers, d'abord. On fait le même métier, on a les mêmes contraintes, on a les mêmes problèmes, il faut aussi que je vous explique que j'ai un fils qui est capitaine de police. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

Référence à la figure du fonctionnaire :

“ Aujourd'hui, c'est chacun pour soi, ce n'est plus le même état d'esprit. Les jeunes ont changé de mentalité, ils sont beaucoup plus individualistes et ne connaissent plus la solidarité.

A titre d'exemple pour les enquêtes judiciaires. Quand le soir à 19 h, on n'avait pas terminé, les collègues qui étaient tranquilles restaient avec nous et travaillaient avec nous. Maintenant à 19 h, celui qui est de quartier libre, il se barre et il ne s'inquiète pas de ceux qui restent. C'est dommage. ”

Gendarme (F) de l'état-major légion : 42 ans, célibataire, entrée en gendarmerie en 1981, a servi 17 ans en brigade.

Différenciation avec la police³⁴ :

“ Les policiers, ça n’est pas du tout le même. ” (7) “ Le policier qui travaille au commissariat connaît un dixième de la population tandis qu’un gendarme connaît presque toute la population. ” (6) “ Qui fait le même métier que nous sinon les policiers ? ” (1) “ Certains policiers sont dans le commissariat toute leur vie à prendre les plaintes et le risque sur le terrain avec les pompiers, le risque de se faire agresser, il ne le connaît pas. ” (7) “ Pour les policiers, tout est une surprise permanente... ” (3) “ La phrase est trop restrictive ” (5) “ On fait du social, on fait de tout... ” (6)

Deuxièmement, on observe que la hiérarchie supérieure, celle des officiers, ne représente en aucun cas un modèle de réussite sociale. Il y a là un problème évident de mobilisation des ressources au sein d’une organisation. En effet, alors que dans l’éducation nationale et dans l’enseignement secondaire en particulier, l’agrégé est un modèle de réussite sociale. Alors que dans le milieu hospitalier, le chef de clinique et, a fortiori, le chef de service représentent ou fondent des modèles de réussite sociale. Alors que dans les armées, les saint-cyriens, les marins de Navale, les pilotes de chasse condensent des réussites sociales désirables.... Dans la gendarmerie, la hiérarchie, celle des officiers, ne mobilise pas un désir ou une envie sociale³⁵, celle de correspondre ou d’accéder à leur niveau. Est-ce à dire que cette organisation n’est pas traversée par des modèles de réussite sociale sinon externes ? Certes pas et on peut considérer qu’il existe deux modèles de réussite sociale au sein de la gendarmerie. Celle du sous-officier responsable de brigade et celle de l’OPJ par sa capacité à se distinguer des autres sur une base de métier, reconnu au-delà de l’institution.

Troisièmement, de la même façon, on observera que les militaires et en particulier les officiers ne sont pas identifiés comme étant des modèles de réussite sociale, c’est-à-dire ne sont pas de l’ordre du désirable au sein de l’institution. Il est vrai que pour les gendarmes ayant rang d’officier dans la

³⁴ Cette référence est extraite de l’expérimentation sociale dans la gendarmerie départementale. Voici les informations de décodage :

1/ Lieutenant

2/ Adjudant : marié, 2 enfants. Adjoint au commandant de brigade.

3/ Commandant : 30 ans de carrière dont 27 dans la départementale.

4/ Chef (F)

5/ Gendarme (F) dans une brigade de prévention juvénile.

6/ Gendarme en brigade de recherche.

7/ Gendarme en PSIG, 34 ans, deux enfants non à charge et un en préparation.

8/ Gendarme de brigade : marié et 3 enfants. Sur place, depuis 12 ans.

9/ Adjudant-chef commande une communauté de brigade. Marié, 2 enfants. En poste depuis 5 années.

³⁵ Par contre, la hiérarchie mobilise une envie d’en être, celle de l’acteur.

gendarmerie, les modèles diffèrent et qu'ils se cristallisent alors sur une comparaison avec soit les métiers militaires, soit avec le statut des policiers. Mais là encore, la discrimination procède des variables à prendre en considération qui sont soit la visibilité sociale, soit la rémunération, soit l'autonomie, soit le lustre attaché à la fonction.

Comparaison et groupe de référence fondé en similitude prononcée (police / gendarmerie) :

“ Les gendarmes en 2004 : d'abord quelles sont nos missions ? Elles sont toutes à caractère civil, on fait le même métier que la police nationale. On a le même ministre de tutelle. On nous distingue d'eux, dans le fonctionnement peut-être, mais ce sont les mêmes missions, exactement les mêmes, on n'a plus de missions à caractère militaire. C'est vrai que je me sens proche de la police nationale. Je me sens proche des légistes, des pompiers aussi. Mais moi, je m'identifierais bien avec la Police Nationale. Dans ma tête, je ne fais pas la distinction. Et je ne fais pas la guerre à la Police, c'est stérile, parce que ça ne sert à rien. ”

Major commandant de brigade de recherche départementale, a intégré la gendarmerie en 1973, père de deux enfants.

Similitude liée au mimétisme de l'activité :

“ Pour sauver la face, on nous a dit : attention, ils ne sont pas lieutenant militaire, ils ne sont pas capitaine militaire, pas commandant militaire. Lorsque vous leur parlez, vous leur dites “ Monsieur ”. Alors, on était bien content. Mais maintenant, comme on fait le même boulot, à grade égal, ils ont le grade de lieutenant, capitaine, commandant. Alors là, on est les pingouins, encore une frustration. Je vais vous raconter une petite anecdote. Le 14 juillet et le 11 novembre, j'étais dans une zone police/gendarmerie, c'était au monument au mort. Il y avait la gendarmerie. La police, on ne la voyait jamais parce que la police, ils étaient en tenue civile et ils avaient autres choses à faire. Alors, c'était toujours un commandant de brigade, un adjudant qui arrivait au monument au mort. A partir du jour où ils ont eu les mêmes grades que nous, ils se sont mis en tenue le 14 juillet et 11 novembre. Ils étaient au premier rang. Le commandant de brigade c'était un pingouin, un petit adjudant, alors là c'était frustrant ! ”

Au final, on peut dire que le modèle de réussite sociale s'exprime à travers des comparaisons envieuses et renvoie à un positionnement sur une échelle de désirabilité articulant l'évaluation de sa propre situation et le jugement porté sur le statut de ceux que l'on estime proches ou comparables à sa propre situation. On retrouve ainsi la tension existant entre le groupe d'appartenance et le groupe de référence dont nous avons précédemment parlé.

La comparaison sous forme d'envie avec les corps d'urgentistes procède d'une comparaison sur fond de répartition des contraintes et de difficultés professionnelles. Par contre, avec les enseignants, la comparaison procède d'une conception de la facilité du travail et d'une absence de responsabilité sur les effets induits par le travail. Avec les policiers, la comparaison se fait autour des responsabilités, du statut et du financier.

La gendarmerie départementale est scindée d'une césure centrale entre la référence du terrain et les "autres". Cette césure conduit à rendre transparentes les autres activités de la gendarmerie. Ainsi, gendarmes mobiles, gendarmes du corps de soutien technique et administratif paraissent absents de l'image que se font les gendarmes départementaux de la Gendarmerie nationale.

b) La gendarmerie mobile

Le monde de la gendarmerie mobile est davantage recroquevillé, cloisonné que celui de la gendarmerie départementale. La norme qui y règne et la soumission, par nature de l'activité à l'ordre, expliquent une homogénéité plus forte dans les réponses apportées par les gendarmes mobiles quant à leur vision de leur positionnement social à l'intérieur comme à l'extérieur de leur entité. Les spécificités du monde de la gendarmerie mobile s'illustrent par un éclatement des représentations moins vif et moins césuré que dans la gendarmerie départementale (d'ailleurs les questions du questionnaire de fin d'entretien qui centrent le propos sur la dimension comparative et évaluative avec d'autres secteurs professionnels sont fréquemment restées sans réponse ou avec la mention " *je ne peux pas répondre car je ne connais pas les autres secteurs* "). Toutefois, la loyauté des gendarmes envers l'institution y perd de sa vigueur initiale sous le joug d'une légitimité de la subdivision d'arme et d'une activité usante car, parfois, languissante et routinière, même si la plupart des mobiles ne consentent pas encore à le formuler.

Le premier point à soulever est d'abord une incapacité des gendarmes mobiles à imaginer une autre réalité sociale que la leur. Cette incapacité est couplée à une impossibilité de ceux-ci à porter un regard analytique sur leur activité. Non pas que les gendarmes mobiles ne connaissent pas leur environnement extérieur (leurs épouses travaillent également) mais ils éprouvent maintes difficultés à se penser socialement et professionnellement en dehors du cadre de l'exercice de leur activité. Cette tension sociale produit de la comparaison éloignée du type envie / dédain avec les fonctionnaires de la fonction publique et une proximité

forte avec le monde des militaires dont les normes et le cloisonnement sont suffisamment familiers et rassurants pour attirer les convoitises des gendarmes mobiles.

Le second point à évoquer est qu'à l'instar de la gendarmerie départementale, les officiers ne fondent en aucun cas un modèle de réussite sociale. Ils sont au contraire pris dans un sérail vers lequel convergent les critiques les plus acerbes et une défiance envers leur supériorité hiérarchique (que ceux-ci soient de cursus direct ou indirect). Bien évidemment, ceci est un profond problème pouvant générer un traumatisme organisationnel lorsque les strates supérieures sont affectées par des impressions négatives. D'où pourront-elles tirer, à terme, leur légitimité ?

Bien évidemment, et ce sera le troisième point, ces données convergent vers une proximité étroite avec les compagnies républicaines de sécurité (CRS) et plus, généralement, une attirance envieuse tournée sur la virilité, le culte de l'exploit physique, de la puissance, de la vitesse (des voitures) et de la maîtrise du corps comme des armes à feu. Ces comparaisons renforcent le cloisonnement identitaire des gendarmes mobiles puisque ces savoirs-faire ne sont pas, ou peu, représentés et exploités dans le monde civil en dehors des armées ou de la police. Il faut cependant noter que l'homologie d'activité qui est faite avec la police repose ici sur une stricte comparaison et non une envie d'en être. Méconnaissant très largement le quotidien des CRS (les formes de leurs contrats, leurs avantages, leurs inconvénients ne sont pas identifiés ; les gendarmes mobiles ne cherchant d'ailleurs pas, dans leur grande majorité, à les connaître), les gendarmes mobiles ne voient en eux que des collègues, voire des concurrents mais non des semblables auxquels ils souhaiteraient être assimilés. La gendarmerie mobile véhicule encore une idée certaine de son identité et de sa grandeur.

La question des avantages et des inconvénients des secteurs du public ou du privé auxquels les gendarmes se comparent est donc une fausse question. A fortiori dans la gendarmerie mobile. Non seulement les gendarmes ont une connaissance relative des autres secteurs publics et/ou privés (mais n'est pas là une tendance pour toute institution où l'on peut faire carrière ?) et donc une connaissance très relative des attributs de ces fonctions mais la comparaison qu'ils élaborent avec les secteurs mentionnés ci-dessus n'a pour unique objectif, in fine, que de chercher à obtenir davantage au sein de sa propre institution. Il est vrai que cela vaut plus précisément pour la gendarmerie mobile et moins pour la gendarmerie départementale. Cependant, il ne faut pas occulter l'instrumentalisation "politique" ou "organisationnelle" qui est faite de la comparaison, facilitée par une activité proche avec les policiers. Les gendarmes

se servent de cette comparaison dans le cadre de la concertation avec le Ministère de la Défense. C'est là, in fine, un avantage de la fonction puisque les militaires ne connaissent pas de groupe social institué pouvant leur servir d'étalon. C'est un poids de nature dans la " négociation ".

c) Enseignements pour la Gendarmerie nationale

La gendarmerie nationale présente un visage ambigu ou plutôt des visages. La perception de ce visage par les gendarmes est assez univoque, à l'exception des précisions que nous avons déjà formulées, dans la gendarmerie départementale et dans la mobile. Mais si ce visage est ambigu, c'est que la comparaison " toute naturelle " avec les policiers ne l'est finalement pas tant que ça. D'une part, la comparaison avec les policiers est instrumentalisée aux fins d'être un argument de valorisation des conditions financières et matérielles de l'exercice du métier de gendarme. D'autre part, cette comparaison ne s'opère par nature que sur le registre de l'activité sans une réelle interrogation profonde sur l'équilibre et la balance du système de contributions et de rétributions en œuvre dans la police nationale. Enfin, cette comparaison est organisée par l'institution elle-même dans la mesure où les gendarmes ne trouvent pas nécessairement, au sein de la Gendarmerie nationale, un modèle de référence qui fasse symbole de la réussite sociale. L'éclatement des représentations, la volonté forte des gendarmes " *d'être utile et de servir* " traduisent une institution en tension. Le croisement des rationalités de l'organisation avec les croyances de l'institution impose un face à face entre deux modèles. Celui d'une gendarmerie traditionnelle aux missions claires, aux valeurs militaires, au service de la population. Celui d'une gendarmerie productive, multipliant ses activités, rationalisant son action. La seconde fragilise énormément la première au point d'offrir des opportunités de bascule vers une autre organisation. Changement et mutation seront portés par les plus jeunes et les anciens les plus critiques. C'est alors une organisation qui commence à se tourner vers l'extérieur.

En effet, nous n'avons pas trouvé dans la gendarmerie d'attraits idéologiques, naturels, techniques ou esthétiques pour la profession de gendarme à l'inverse de ce qui se passe dans la Marine Nationale ou dans l'Armée de l'Air³⁶. Le métier de gendarme ne semble pas porter, pour les gendarmes eux-mêmes, de considérations particulièrement fondatrices de leur insertion dans cette

³⁶ Cf. SCHWEISGUTH Etienne, SINEAU Mariette, SUBILEAU Françoise, *Techniciens en uniforme*, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 294 pages, 1979.

institution³⁷. La vocation n'est pas, en ce sens, à la source de la " profession " ou du " métier " de gendarme. A notre sens, il s'agit d'ailleurs plus d'un métier que d'une profession si nous retenons la définition selon laquelle le métier s'inscrit dans un cadre organisationnel plus rigide émettant un type de contrôle social et des normes. Alors que la profession édicte des codes et fait état d'une représentation (que nous lions à la liberté de comportement ou de parole) en œuvre plus directe³⁸.

Ceci explique que les gendarmes sont amenés à se tourner vers l'extérieur. Car leur identité et leur statut leur offrent la sensation d'une réussite sociale forte mais non d'une réussite institutionnelle.

11) Synthèse et esquisses d'orientation pratique

Que produit aujourd'hui cette organisation ? Quels modèles de réussite sociale promeut-elle ? Quelles déviances laisse-t-elle s'installer ? Quelles indifférences permet-elle ? Quelles évaluations de situations de travail par les salariés ?

La problématique générale de cette recherche est de cerner en quoi la vocation du métier de gendarme est socialement attirante, en quoi le métier de gendarme est reconnu. Nous répondons à cette question en mobilisant les concepts des modèles de réussite sociale et ceux de l'organisation, de l'institution. Par des approches qualitatives croisées de cet environnement normé, nous pouvons dire aujourd'hui que la Gendarmerie nationale est autant traversée par des processus de différenciation demandés par les gendarmes eux-mêmes que par un attachement commun et puissant aux valeurs statutaires de l'institution.

La gendarmerie, telle qu'il nous a été donné de l'appréhender, est une organisation qui est productrice d'expériences de travail, non pas homogènes, mais éclatées et différenciées. Il n'y a donc pas, ou plus, une voie royale d'apprentissage commune à l'ensemble de ces salariés. Cette différenciation des expériences est source de difficultés fonctionnelles si les seuls modes d'intégration sont ceux issus de la division fonctionnelle du travail. Néanmoins, le début de diversification des expériences de travail est profitable à

³⁷ Ils entrent davantage dans l'institution pour celle-ci et moins pour le métier qu'ils peuvent y exercer.

³⁸ Cf. MILLY, Bruno, *Soigner en prison*, PUF sociologies, Paris, 250 pages, 2001, pp. 25 à 39 et DUBAR Claude et TRIPIER Pierre, *Sociologie des Professions*, Armand Colin collection U série Sociologie, Paris, 256 pages, 1998.

l'organisation dans la mesure où elle structure des parcours de professionnalité. Aujourd'hui, les gendarmes partagent de nombreuses références communes qui se traduisent par une même référence au service, par une même mobilisation de la notion de service public, par une conception de la carrière quasi militaire, et par une syntaxe partagée. Ils ont en commun des refus, des protestations locales, des formes de protestations larvées et des défections symboliques³⁹. Les modèles de réussite sociale qu'elle promeut ne sont pas axés autour du prestige du salaire mais autour de la professionnalité, du respect de la loi, de l'honneur et de l'utilité sociale. La gendarmerie laisse néanmoins exister des zones de déviance organisationnelle procédant de la difficulté d'articuler des moyens diversifiés à des situations concrètes. Elle commence juste à autoriser une forme d'indifférence procédant d'une conception de la rationalisation des rapports sociaux et de la professionnalisation de ses compétences. L'évaluation de ces situations de travail par les salariés est ainsi un mixte qui se comprend à l'aune du rapport instrumental à l'organisation et de l'intégration affective et symbolique à un ensemble social qui les englobe, leur donne sens et stabilise l'ensemble de leurs relations publiques voire privées.

Cette organisation est ainsi dans un entre-deux qui nécessite que soit développée une rationalisation des processus de gestion des ressources humaines ainsi que des modes d'ordonnancement de l'action mais sans prendre le risque d'une standardisation des procédures qui serait gravement préjudiciable aux sentiments d'utilité sociale et, par là même, d'autonomie et de réussite professionnelle. Les principaux avantages que perçoivent les salariés de cette organisation à leur statut sont dans l'ordre : la sécurité de l'emploi, l'absence de routine dans le travail, les contacts avec la population et les élus, la solidarité, la réussite sociale. Par contre, les inconvénients sont : les moyens pour exercer le travail, les horaires de travail, la disponibilité, la vie privée contrainte par l'encasernement, la rémunération.

On est donc bien dans un schéma dans lequel la sécurité de l'emploi n'est pas du même ordre que la rémunération mais contribue à leur conception du métier, de leur utilité donc du service et de l'honneur. Les contraintes ne sont pas par ailleurs de l'ordre de la fierté professionnelle et de l'efficacité mais de l'ordre de la demande continue de moyens. Il reste que l'exigence exprimée d'une vie privée ne doit pas être lue comme un défaut d'attachement à l'organisation mais comme une demande, à l'encontre des hiérarchiques, de prévisibilité de la distribution des moyens et des ressources et donc, doit se lire comme l'expression d'une demande de compétences nouvelles exigées à l'égard

³⁹ Défections symboliques comme l'absentéisme, le manque de zèle qui fait transparaître un manque de solidarité, le peu d'entrain à saluer les officiers.

des supérieurs hiérarchiques⁴⁰. Le positionnement social des gendarmes est ainsi un positionnement qui interpelle l'organisation dans sa capacité à mettre en place des compétences tenant à l'ordonnancement des moyens et à la crédibilité des décisions prises à travers une capacité à argumenter. On peut donc considérer que la comparaison avec d'autres groupes sociaux ou professions, loin d'être une comparaison qui viserait à importer à l'intérieur de l'organisation des façons d'être et de penser, des règles, des procédures,... se donne pour objectif, au contraire, d'innover dans la recherche de solutions internes, dont celles de la transformation du rôle de la hiérarchie. Pour autant, il n'y a pas de réticences à penser à une fusion organisationnelle avec d'autres instances professionnelles issues d'autres ministères, si ce n'est pour ceux qui se représentent comme étant les plus proches des militaires (c'est surtout la position des plus anciens ou des femmes nouvellement nommées qui apparaissent de ce point de vue là comme les plus conservatrices du statut actuel). A ce titre, notons la hiérarchie des avantages et des contraintes du métier de gendarme.

a) La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme

I. La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : le cas de la gendarmerie départementale.

L'expérimentation sociale est un exercice qui propose aux participants de prendre partie et d'exprimer leurs opinions et avis sur des sujets donnés. Un questionnaire comprenant plusieurs thématiques leur est distribué. Le but est qu'ils se positionnent, face aux items contradictoires, sur une échelle d'accord ou de désaccord allant de un à six. Le zéro est réservé pour les individus ne souhaitant pas exprimer leur opinion. Ce questionnaire est anonyme. En première phase, chaque participant reçoit individuellement un questionnaire. C'est le cas également de la troisième phase. En seconde phase par contre, un seul questionnaire est remis à l'ensemble du groupe qui doit s'entendre pour le remettre aux chercheurs. Ces derniers sont pendant la discussion en posture de stricte neutralité.

Nous avons calculé, à partir des questionnaires, le poids relatif et absolu de chaque avantage, contrainte ou risque que nous avons identifié. Il s'agit d'une moyenne pondérée : le nombre de réponses à chaque item est multiplié à la

⁴⁰ Les nouvelles compétences demandées aux supérieurs sont : le management, l'organisation rationalisée du travail, la gestion individuelle des compétences.

valeur nominale du poids ; nous divisons ensuite par le nombre de répondants. Comme le montrent les graphiques reproduits ci-dessous, la variation entre les phases une et trois est peu sensible. Ce qui tend à montrer que la discussion vigoureuse qui s'est tenue a servi, notamment, à renforcer la norme de l'univers de la gendarmerie. Remarquons encore ici que les débats échangés ont parfois conduit à un positionnement contradictoire comme si ce qui pouvait être dit ne pouvait pas encore être inscrit.

Nous avons retenu, pour la liste hiérarchisée des avantages, contraintes et risques qui suit, le poids pour chaque item de la dernière phase de l'expérimentation sociale. En effet, alors que la seconde phase opère une radicalisation des avis en les poussant aux extrêmes, la dernière phase rappelle la norme environnante en l'exacerbant, sans pour autant modifier la hiérarchie en rapport à la première phase.

1) Les avantages du métier de gendarme

1. La sécurité de l'emploi
L'absence de routine dans le travail
2. Les contacts avec la population et les élus
3. La réussite sociale
4. La sûreté
5. La solidarité
6. La prévisibilité du comportement des collègues
7. Le logement
8. Le statut militaire
9. La sécurité physique (c'est en fait une contrainte)

Items	phase 1	phase 2	phase 3
La solidarité	1,56	3	3,22
La sûreté	3,89	4	4,00
La sécurité physique	-1,33	-4	-1,33
La sécurité de l'emploi	4,33	6	6,00
Le logement	1,22	4	2,22
Le statut militaire	-0,11	-2	2,00
La prévisibilité du comportement des collègues	-1,56	4	3,00
L'absence de routine dans le travail	4,67	6	6,00
Les contacts avec la population et les élus	5,11	6	5,89
La réussite sociale	3,78	4	4,22

2) *Les contraintes du métier de gendarme*

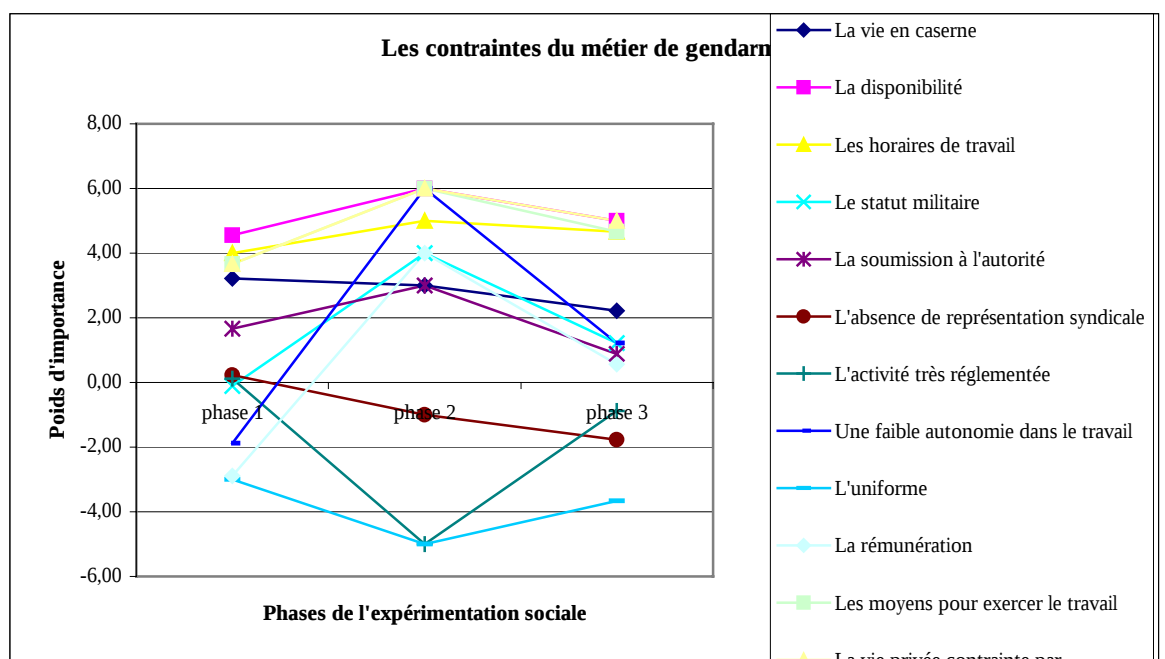
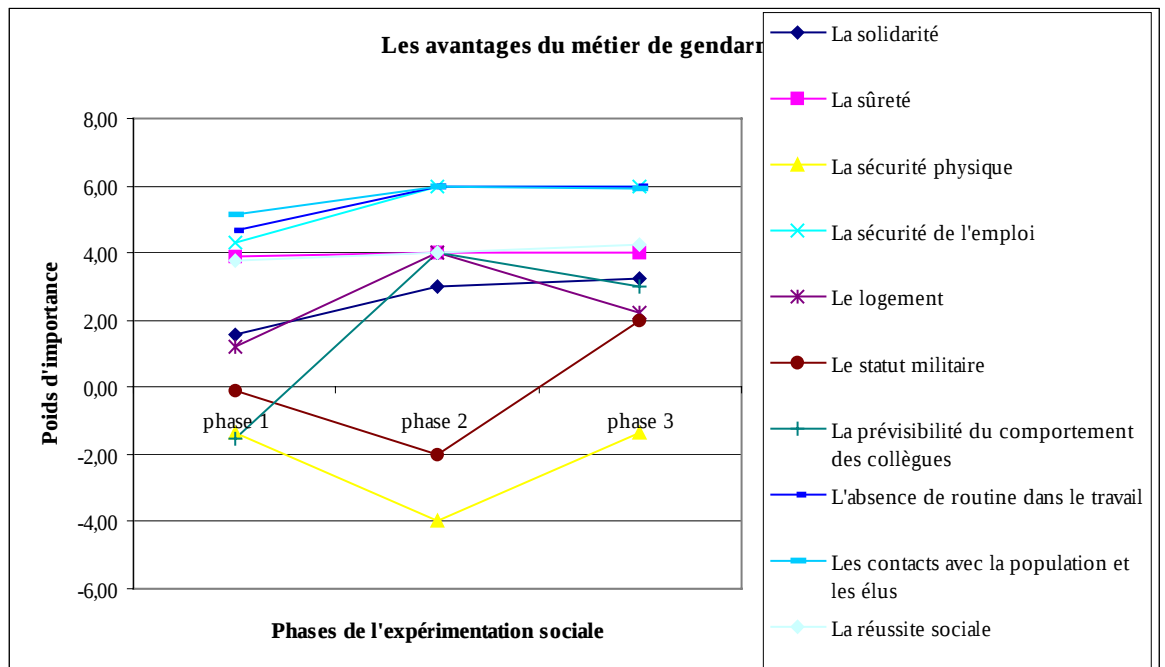
1. La disponibilité
La vie privée contrainte par l'encasernement
2. Les horaires de travail
Les moyens pour exercer le travail
3. La vie en caserne
4. Le statut militaire
Une faible autonomie dans le travail
5. La soumission à l'autorité
6. La rémunération
7. L'activité très réglementée (c'est en fait un avantage)
8. L'absence de représentation syndicale (c'est en fait un avantage)
9. L'uniforme (c'est en fait un avantage)

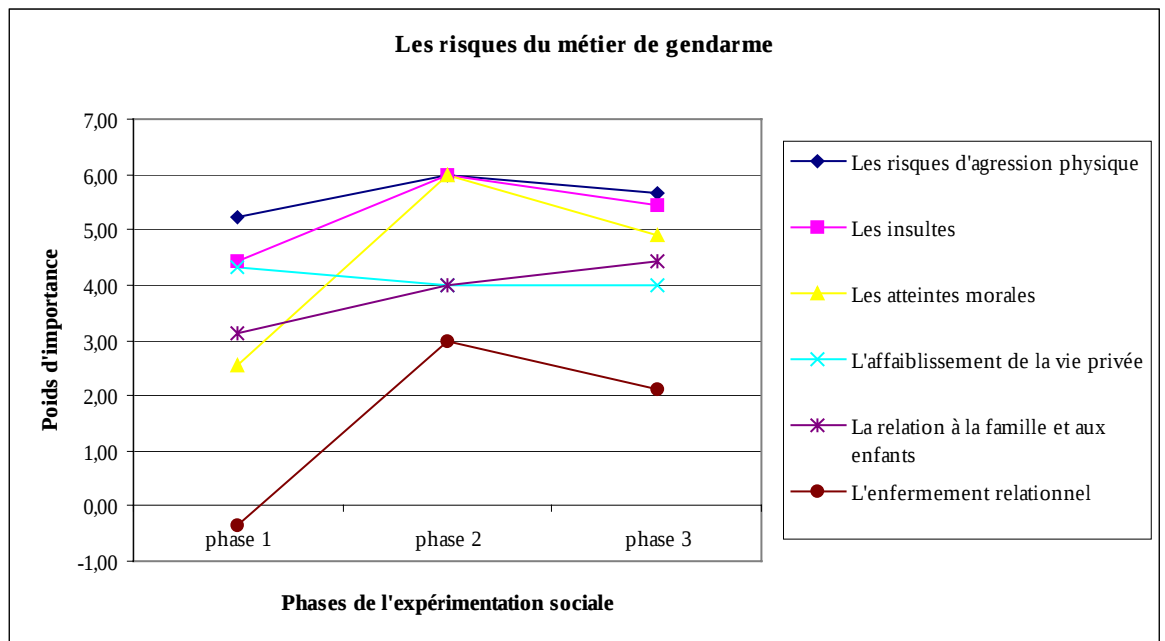
Items	phase 1	phase 2	phase 3
La vie en caserne	3,22	3	2,22
La disponibilité	4,56	6	5,00
Les horaires de travail	4,00	5	4,67
Le statut militaire	-0,11	4	1,22
La soumission à l'autorité	1,67	3	0,89
L'absence de représentation syndicale	0,22	-1	-1,78
L'activité très réglementée	0,11	-5	-0,89
Une faible autonomie dans le travail	-1,89	6	1,22
L'uniforme	-3,00	-5	-3,67
La rémunération	-2,89	4	0,56
Les moyens pour exercer le travail	3,67	6	4,67
La vie privée contrainte par l'encasernement	3,67	6	5,00

3) Les risques du métier de gendarme

1. Les risques d'agression physique
2. Les insultes
3. Les atteintes morales
4. La relation à la famille et aux enfants
5. L'affaiblissement de la vie privée
6. L'enfermement relationnel

Items	phase 1	phase 2	phase 3
Les risques d'agression physique	5,22	6	5,67
Les insultes	4,44	6	5,44
Les atteintes morales	2,56	6	4,89
L'affaiblissement de la vie privée	4,33	4	4,00
La relation à la famille et aux enfants	3,11	4	4,44
L'enfermement relationnel	-0,33	3	2,11





II. La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : le cas de la gendarmerie mobile.

L'exercice de l'expérimentation sociale a été reproduit à l'identique dans la gendarmerie mobile, au sein d'un groupement de gendarmerie mobile. Le mode de calcul des poids d'importance a été répliqué suivant le même protocole que pour la gendarmerie départementale (moyennes pondérées).

Ici encore, nous avons retenu pour la présente hiérarchisation des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme les données recueillies au cours de la phase numéro trois. En effet, intervenant après la discussion et les débats échangés entre gendarmes, nous considérons que cette phase constitue celle où le gendarme est le plus à même de donner un avis et un positionnement personnel et précis, compte tenu des échanges précédents entre collègues.

Il faut avant de présenter la liste hiérarchisée des items préciser que les débats ont été étonnamment vigoureux dans un monde pourtant plus cloisonné et normé que le monde de la gendarmerie départementale.

1) Les avantages du métier de gendarme

1. La sécurité de l'emploi
2. Le logement
3. La solidarité
4. Les contacts avec la population et les élus
La réussite sociale
5. L'absence de routine dans le travail
6. La sûreté
Le statut militaire
7. La prévisibilité du comportement des collègues
8. La sécurité physique (qui est en fait une contrainte)

ITEMS	PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
La solidarité	3,5	3	3,7
La sûreté	2,9	1	2,4
La sécurité physique	-0,7	-3	-1
La sécurité de l'emploi	5,1	5	5,4
Le logement	3,5	3	4
Le statut militaire	2	2	2,4
La prévisibilité du comportement des collègues	1,5	1	1,3
L'absence de routine dans le travail	1,4	5	2,5
Les contacts avec la population et les élus	1,4	2	2,6
La réussite sociale	1,7	2	2,6

2) Les contraintes du métier de gendarme

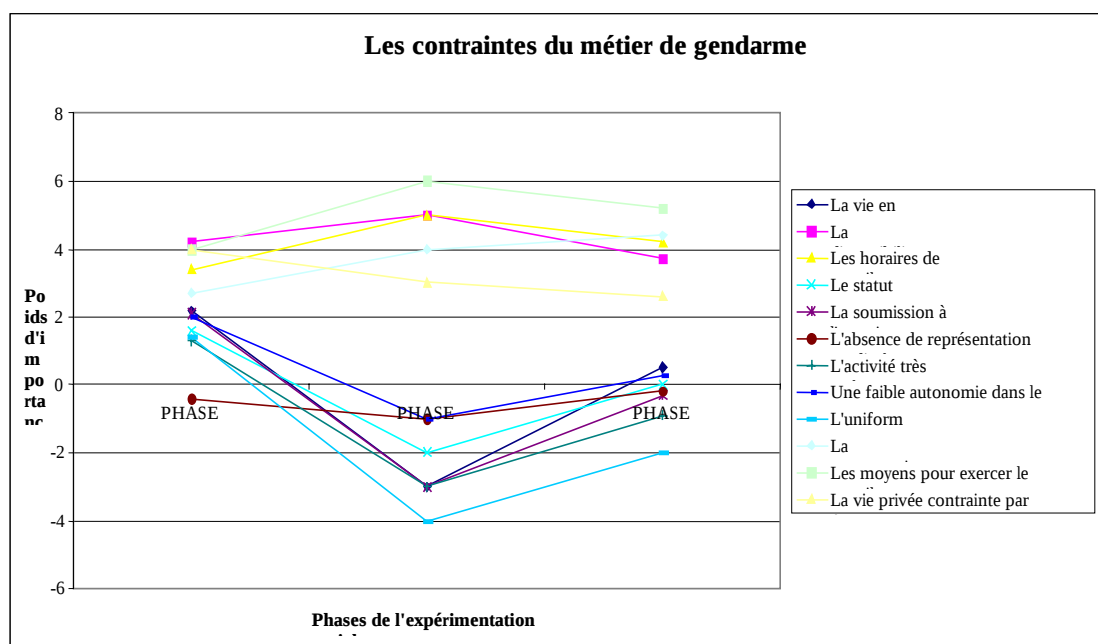
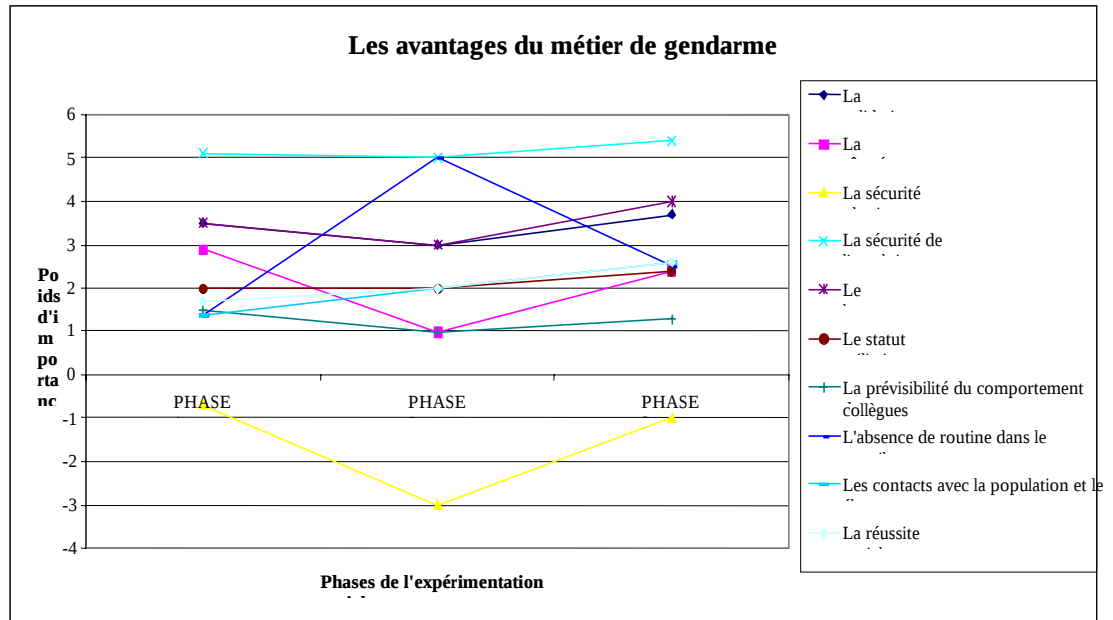
1. Les moyens pour exercer le travail
2. La rémunération
3. Les horaires de travail
4. La disponibilité
5. La vie privée contrainte par l'encasernement
6. La vie en caserne
7. Une faible autonomie dans le travail
8. Le statut militaire (position de stricte neutralité)
9. L'absence de représentation syndicale (c'est en fait un avantage pour les gendarmes mobiles)
10. La soumission à l'autorité (c'est en fait un avantage pour les gendarmes mobiles)
11. L'activité très réglementée (c'est en fait un avantage pour les gendarmes mobiles)
12. L'uniforme (c'est en fait un avantage pour les gendarmes mobiles)

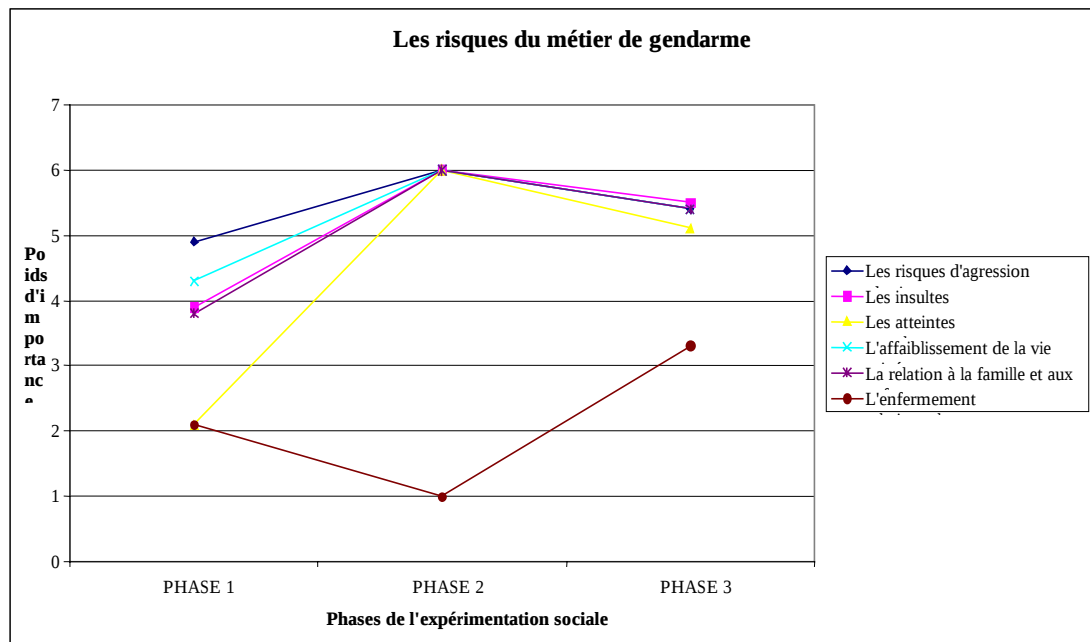
ITEMS	PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
La vie en caserne	2,2	-3	0,5
La disponibilité	4,2	5	3,7
Les horaires de travail	3,4	5	4,2
Le statut militaire	1,6	-2	0
La soumission à l'autorité	2,1	-3	-0,3
L'absence de représentation syndicale	-0,4	-1	-0,2
L'activité très réglementée	1,3	-3	-0,9
Une faible autonomie dans le travail	2	-1	0,3
L'uniforme	1,4	-4	-2
La rémunération	2,7	4	4,4
Les moyens pour exercer le travail	4	6	5,2
La vie privée contrainte par l'encasernement	4	3	2,6

3) Les risques du métier de gendarme

1. Les insultes
2. Les risques d'agression physique
L'affaiblissement de la vie privée
La relation à la famille et aux enfants
3. Les atteintes morales
4. L'enfermement relationnel

ITEMS	PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
Les risques d'agression physique	4,9	6	5,4
Les insultes	3,9	6	5,5
Les atteintes morales	2,1	6	5,1
L'affaiblissement de la vie privée	4,3	6	5,4
La relation à la famille et aux enfants	3,8	6	5,4
L'enfermement relationnel	2,1	1	3,3





III. La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : dynamiques d'homologie et de différenciation

Une première remarque est à effectuer en ce qui concerne l'analyse comparée des hiérarchies d'avantages, de contraintes ou de risques : c'est l'étonnante stabilité dans l'ordre des réponses entre la gendarmerie départementale et la gendarmerie mobile. Globalement, les deux principales subdivisions d'arme de la gendarmerie diffèrent assez peu dans ce qu'elles reconnaissent comme relevant directement de l'exercice du métier de gendarme. Ce qui est inhérent à l'exercice du métier se confirme sous les deux horizons, ce qui tend à faire de l'identité de gendarme une notion plus profonde que la simple division et parfois non corrélation des actions réciproques des mobiles et des territoriaux. En conséquence, la gendarmerie nous apparaît là comme étant plus une et homogène que les deux catégories de gendarme pouvaient nous le laisser croire dans leurs discours. En effet, les gendarmes des deux armes fondent parfois leur réflexion et leur analyse de leur armée sur une césure centrale entre les deux mondes aux deux activités divergentes. Cette représentation se construit pour l'essentiel, d'un côté comme de l'autre, sur une vision souvent erronée de la nature du quotidien de l'autre. Même si évidemment, les rapprochements qui sont ici soulignés n'altèrent en aucun cas les spécificités soulevées ci-dessus, ils témoignent néanmoins d'une fidélité, d'une stabilité de l'exercice du métier de gendarme, quelle que soit la subdivision d'arme servie.

1) Les avantages

Au premier rang de la hiérarchie des avantages, transparaît la sécurité de l'emploi. Cette catégorie montre que les gendarmes ont un rapport positif à leur emploi qui leur permet de s'investir pleinement dans leurs missions. Vue sous un angle un peu différent, elle fait émerger l'insertion des gendarmes parmi les autres salariés de la fonction publique, gendarmes fonctionnaires conscients de leur organisation et des rétributions qu'elle leur garantit en échange de son service. Il faut alors noter ici que le pendant de cet avantage, qu'est la contrepartie de la disponibilité (souvent citée comme telle en tout cas par les gendarmes), se place en position élevée du côté de la gendarmerie départementale comme de celui de la mobile.

Au second rang des remarques sur les avantages, force est de constater que les autres avantages s'élèvent à partir d'une construction souvent mythique de l'activité des gendarmes. Pour les gendarmes de la territoriale, il s'agit là de l'absence de routine dans le travail, du contact avec la population civile et les élus, de la réussite sociale. Le référent pour ces gendarmes est bien la connexion de leur identité au prisme fort et récurrent de leur activité. Les gendarmes départementaux se reconnaissent dans leur métier, dans sa densité qu'ils auréolent d'une connotation mythique. C'est justement cette valorisation de l'activité comme référentiel commun qui constitue l'attrait pour le métier. L'activité leur apparaît comme variée (elle l'est réellement) et c'est leur polyvalence qui fait d'eux des " vrais " gendarmes, pour reprendre l'opposition qu'ils tissent avec les gendarmes des bureaux déconnectés du terrain où s'exprime de plein fouet cette activité. En ce qui concerne les gendarmes mobiles, il est question de la solidarité et de la réussite sociale. Nous tempérons ici volontairement le positionnement élevé du logement comme relevant d'un avantage dans la mesure où la situation locale privilégiée de cette unité mobile est un facteur ne permettant pas une généralisation à l'ensemble de la gendarmerie mobile. Il n'est pas étonnant par contre de trouver ici la solidarité sans cesse affirmée comme nécessaire à l'exercice du maintien de l'ordre. La solidarité n'étant alors que la métaphore du regroupement des gendarmes mobiles lorsqu'ils doivent se resserrer pour faire face à leurs assaillants (elle est en outre le symbole de l'attachement communautaire à l'institution et à sa " grande famille ").

Notons enfin pour conclure qu'il y a accord sur la sécurité physique qui fait consensus : elle apparaît bien comme une contrainte à l'exercice du métier de gendarme, métier pleinement associé au risque dans l'esprit des gendarmes départementaux comme des gendarmes mobiles.

2) Les contraintes

L'ordre changeant, il est repéré trois contraintes principales pour les gendarmes : les horaires de travail, la disponibilité et les moyens pour exercer le travail. La vie privée contrainte par l'encasernement est présente aux abords de ce foisonnement non contestable.

Les moyens pour exercer le travail sont une composante majeure des carences de l'organisation soulevées par les gendarmes. Nous avons déjà évoqué plus haut les conséquences et les effets pervers de ce manque de matériels dans la gendarmerie départementale, notamment au travers des dynamiques de

“ mendicité ” ou de “ marchandage ” sous le registre du don et du contre don que cette difficulté pouvait générer dans le quotidien des gendarmes, et dans les moyens qu’ils se donnent pour y remédier. Dans la gendarmerie mobile, ce registre fait directement éclat peut être justement parce que les gendarmes mobiles ont moins d’opportunité de tisser des arrangements avec des autres institutions ou interlocuteurs, sans doute aussi parce que les matériels dont ils souffrent ne peuvent se trouver aisément dans ces administrations ou entreprises (gilets pare-balles,...). Plus que des revendications financières, les “ doléances ” des gendarmes se focalisent donc sur les moyens d’exercer leur travail, signe que les gendarmes sont fortement attachés au service et à l’utilité de leur activité plus qu’à faire valoir directement leur intérêt personnel. La troisième dimension est la pression de temps qui s’exerce sur les gendarmes. C’est le vecteur essentiel qui est mis en balance avec le statut militaire dont découle statutairement la disponibilité que la hiérarchie comme l’événement sont en droit d’attendre du gendarme. Signe de la spécificité du gendarme par rapport au policier, la disponibilité est autant facteur de valorisation de la condition de gendarme (qui offre de se démarquer de la police) qu’élément de contrainte pour le gendarme. Mais la disponibilité n’appelle pas aux mêmes réalités dans l’une ou l’autre des subdivisions d’arme. Pour les gendarmes départementaux, la disponibilité renvoie à l’activité, à l’urgence et permet de rompre avec la routine du travail, même si celle-ci est exigeante. Pour les gendarmes mobiles, la disponibilité appelle les déplacements et les jours d’absence du domicile familial. Toutefois, les horaires de travail et la disponibilité sont objets de tension. C’est sur ce point central que les gendarmes tissent des comparaisons avec leurs homologues de la “ maison d’à côté ”, plus que sur le point de la comparaison des rémunérations, des attributions de rôle ou de grade. Autrement dit, ce que les gendarmes mettent en question est leur organisation du travail et le statut militaire qui sous-tend cette organisation.

Au dernier rang des contraintes, se font jour par défaut des avantages qui rappellent les spécificités de l’organisation militaire et les repères, les normes de fonctionnement, de comportement qu’elle confère à ses salariés : la relation à l’autorité qui structure les interactions et garantit l’efficacité, l’absence de représentation syndicale et donc la réaffirmation de la hiérarchie de proximité comme principale instance défensive des salariés, l’uniforme stigmatique visible et lisible de la relation à l’armée. Le fait que la ligne hiérarchique soit rompue dans la gendarmerie ou que les officiers ne constituent pas un modèle de réussite sociale n’induit pas que les gendarmes ne se reconnaissent ou n’éprouvent pas le besoin de se reconnaître dans un cadre normatif qui assure, à leurs yeux, la stabilité rassurante de l’institution, la transparence et la stabilité de son fonctionnement au quotidien.

3) Les risques

Les risques évoqués dans le cadre de l'expérimentation sociale font sens aux yeux des gendarmes. Ils sont crédités d'un consensus explicite. Les deux principaux pôles de risque sont les risques d'atteinte à l'intégrité physique et les risques de dislocation de la cellule familiale. Ils sont signes des dangers encourus par les personnels en uniforme dans le cadre de leurs activités respectives et de la pression que fait peser l'emploi des militaires sur l'équilibre de leur vie privée.

Par contre, l'enfermement relationnel est le seul risque pour lequel il semble ne pas pouvoir y avoir accord, tant dans la gendarmerie départementale que dans la gendarmerie mobile. En effet, les discussions collectives font état d'un positionnement sur cet item divergent de celui des positions individuelles. Tout se passe comme si les gendarmes ne pouvaient, en collectif, exprimer les contraintes sociales de leur métier, comme s'ils ne voulaient pas percevoir ou exprimer le risque social que leur activité fait peser sur leur condition.

4) Remarques finales à propos des expérimentations sociales

Les expérimentations sociales comparées ont eu le mérite de faire ressortir un certain nombre de traits saillants dans la dynamique même des collectifs en gendarmerie mobile comme en gendarmerie départementale.

Indépendamment de la composition des groupes et des spécificités relatives aux personnalités qui composent ces groupes, on observe que le collectif est plus fort et plus structurant dans le cas des gendarmes mobiles que celui des gendarmes territoriaux. L'organisation du travail, l'activité, la proximité induite concourent à cette prégnance du collectif dans le cadre des gendarmes mobiles. A contrario, le collectif est plus distendu pour les gendarmes territoriaux car il repose sur des expériences différentes, sur une atomisation nouvelle des interventions et sur un mode de fonctionnement en binôme. Il n'empêche que pour les gendarmes territoriaux comme pour les gendarmes mobiles, l'identification négative aux fonctionnaires est une variable discriminante. Elle est néanmoins appréhendée de façon différente selon les deux groupes. Pour les gendarmes mobiles, c'est la routine qui constitue le point d'achoppement de cette identification négative. C'est pourquoi ils refusent en collectif de considérer leur activité comme routinière alors qu'individuellement ils acceptent de le faire, ce qui renvoie aux tensions ou aux contradictions entre le groupe

d'appartenance et le groupe de référence. Pour les gendarmes territoriaux, c'est l'autonomie dans le travail qui devient le point d'achoppement en ce qu'elle est supposée être refusée aux fonctionnaires. Là encore c'est la parole publique qui interdit, ou qui autolimité la comparaison avec les fonctionnaires. Dans les deux cas et sur ces variables là, il y a des jugements que l'on ne peut porter sur le travail et sur sa situation sans en référer directement à l'image de soi et à celle du collectif auquel on appartient. Routine et autonomie conditionnent l'image positive que l'on peut avoir du métier de gendarme et cristallisent alors les autolimitations collectives. Seule la prise de parole de gradés, parmi les sous-officiers, peut alors être dissonante sans enfreindre pour autant une transformation radicale des points de vue. S'il en est ainsi, c'est parce que les sous officiers sont ceux qui sont en prise avec le terrain, sont ceux qui sont le plus confrontés au métier (une similitude est à faire avec les agents de maîtrise ou avec les ouvriers hautement qualifiés) mais ils ne sont pas pour autant des modèles de réussite sociale. C'est ce qui explique que leur parole, bien aseptisée, ne permet pas de transformer le jugement des autres.

5) Leçons à tirer sur l'équilibre du système de contributions et rétributions

Les gendarmes quelle que soit leur activité ne font pas état d'un déséquilibre patent entre les conditions d'exercice de leur travail et les fruits produits par leur activité. Aussi, les leviers traditionnels d'insatisfaction des corporations professionnelles ne sont pas mis en avant par la corporation des gendarmes qui s'estiment plutôt satisfaits par leur rémunération, leur condition de vie, l'emprise de leur institution. Par contre, signe que le prisme de l'activité est prégnant dans la construction identitaire et professionnelle des gendarmes, ce sont les conditions matérielles et fonctionnelles gravitant autour de l'exercice du travail qui constituent le point central de blocage. En effet, les moyens pour exercer le travail, comme l'organisation parfois défectueuse du travail (générant une disponibilité parfois injustifiée) jouent contre l'investissement des gendarmes dans leur travail et alimentent la défiance envers l'institution comme envers la hiérarchie.

C'est bien le terrain et l'activité qui constituent le terreau et le fondement de la condition de gendarme. On entre en gendarmerie avec une idée certaine de l'institution et avec l'ambition, souvent avérée, d'y mener carrière (même si les discours font valoir une défection qui ne prend que très rarement acte dans la réalité). C'est pourquoi la richesse d'un équilibre entre les avantages et les inconvénients du métier de gendarme ne se lit qu'au travers des conditions globales d'action et non point au travers d'une justice sociale qui poserait la

question de l'équité sociale et donc d'une comparaison sociétale dans son ensemble. Le terrain est une référence mythique qui élabore une grille de lecture professionnelle de l'organisation et de son environnement. Devant la méconnaissance des gendarmes des réalités extérieures, c'est en fait l'organisation qui fournit elle-même les éléments de comparaison avec les institutions aux activités similaires (c'est-à-dire la police nationale). Mais les amener, comme nous l'avons fait, à penser leur métier autrement que par le seul globe de leur activité, aboutit à des comparaisons éclatées et beaucoup plus disparates qu'un mimétisme d'activité. C'est dès lors ouvrir la porte à des mutations trans-organisationnelles, non à des analyses interinstitutionnelles.

IV. La hiérarchie des avantages, contraintes et risques du métier de gendarme : tableau synthétique pour la Gendarmerie nationale

Les tableaux suivants présentent de façon condensée et synthétique le classement des avantages, des contraintes et des risques de l'exercice du métier de gendarme. Ce classement est obtenu en additionnant les poids d'importance relative calculés à partir des données de la phase trois de l'expérimentation sociale de la gendarmerie départementale et de la gendarmerie mobile. Les avantages, contraintes et risques sont présentés de manière décroissante du plus grand avantage, contrainte ou risque aux yeux des gendarmes au moins important.

1) Les avantages du métier de gendarme :

	ITEMS	GD+GM
1	La sécurité de l'emploi	11.40
2	L'absence de routine dans le travail	8.50
3	Les contacts avec la population et les élus	8.49
4	La solidarité	6.92
5	La réussite sociale	6.82
6	La sûreté	6.40
7	Le logement	6.22
8	Le statut militaire	4.40
9	La prévisibilité du comportement des collègues	4.30
10	La sécurité physique	-2.33

2) Les contraintes du métier de gendarme :

	ITEMS	GD+GM
1	Les moyens pour exercer le travail	9.87
2	Les horaires de travail	8.87
3	La disponibilité	8.70
4	La vie privée contrainte par l'encasernement	7.60
5	La rémunération	4.96
6	La vie en caserne	2.72
7	Une faible autonomie dans le travail	1.52
8	Le statut militaire	1.22
9	La soumission à l'autorité	0.59
10	L'activité très réglementée	-1.79
11	L'absence de représentation syndicale	-1.98
12	L'uniforme	-5.67

3) Les risques du métier de gendarme :

	ITEMS	GD+GM
1	Les risques d'agression physique	11.07
2	Les insultes	10.94
3	Les atteintes morales	9.99
4	La relation à la famille et aux enfants	9.84
5	L'affaiblissement de la vie privée	9.40
6	L'enfermement relationnel	5.41

b) Orientations possibles et recommandations

i. La gestion des ressources humaines

La Gendarmerie nationale ne peut plus diriger ni gérer tous les personnels (de catégorie et d'emploi) de façon strictement identique, tant au sein de la gendarmerie départementale que de la gendarmerie mobile. L'organisation gendarmerie doit rompre avec l'uniformité égalitaire de la gestion bureaucratique car l'activité, centrale, n'est pas la même pour tous. Or cette activité oriente les référents professionnels des gendarmes et donc leurs envies ou besoins professionnels. Les gendarmes attendent de leur institution qu'elle les spécialise davantage ou qu'elle valorise mieux leur polyvalence en lui donnant un statut propre par des instructions/formations mieux établies et plus complètes, avec des moyens appropriés.

ii. Une demande forte de moyens

Que cette demande soit fondée ou non, qu'elle soit légitime ou non, elle existe ! Son existence ne doit d'ailleurs pas signifier qu'elle consiste en une négation des efforts matériels entrepris depuis 2002, efforts au contraire reconnus (car l'avant 2002 est une référence négative) par les gendarmes qui entendent, en toute logique, qu'ils soient poursuivis. Cette demande de moyens est forte, même si elle est parfois contradictoire avec une attitude revendicatrice des gendarmes. C'est un point important qu'il convient de souligner dans l'appréhension de la gendarmerie actuelle car cette demande est transversale, avec une meilleure organisation du travail, à la gendarmerie départementale et à la gendarmerie mobile.

iii. Le devenir de l'institution : clarification et légitimité

La tension existante, que nous avons mise en perspective, entre l'institution et l'organisation, reflète l'expression d'une couleur politique évidente et patente dans la Gendarmerie nationale. D'ailleurs les gendarmes, par le passé, ont déjà fait cas de leurs prises de position face à l'Etat. Les incertitudes régnant actuellement sur le statut du gendarme, sur les liens avec le Ministère de l'Intérieur, sur ceux historiques avec le Ministère de la Défense représentent un risque de clivage. Les gendarmes manifestent le besoin d'une clarification tranchée et d'une mise au jour de la légitimité de leur action. Un désir y fait surface : soit une volonté de croire en un véritable avenir de la Gendarmerie, soit entériner les liens proches avec la Police Nationale.

Les gendarmes se voient placer à la croisée des chemins institutionnels et organisationnels. C'est à l'institution de choisir l'orientation et d'en convaincre les gendarmes.

Ajoutons, pour terminer, qu'il nous apparaît tout à fait opportun de poursuivre notre travail sous deux angles principaux de recherche. Le premier consiste à répliquer notre démarche au sein de la Police Nationale pour y valider ou non les logiques organisationnelles soulevées ci-dessus et pour se rendre compte des modèles de réussite sociale en œuvre dans la police. Il s'agira de voir alors si le gendarme constitue, dans la police, un modèle de réussite sociale. Le second axe offre une comparaison internationale par l'exemple de la Belgique où la " fusion " entre la police et la gendarmerie est désormais effective.

c) Vers une remilitarisation de la gendarmerie ?

Penser le passage de l'institution à l'organisation ne doit pas engendrer un regard biaisé qui ferait de l'organisation le modèle le plus rationnel et le plus abouti et qui donnerait à l'institution une coloration négative, voire passéiste. L'institution " gendarmerie ", qui repose sur le statut militaire, confère un certain nombre d'atouts au point que l'on puisse estimer son efficacité ou sa réactivité et comparer ces critères à ceux de l'institution voisine. L'institution est un modèle social puissant et positif.

Ainsi, l'institution " gendarmerie " est capable de faire preuve de sa grande réactivité lorsque surviennent des événements soudains qui rendent impératif le déploiement important de ses forces. Aux occasions malheureuses des disparitions d'enfants, aux actes de terrorisme ou de vendetta, l'institution est en mesure d'opposer, en un temps court, un déploiement en nombre de gendarmes aptes à quadriller, explorer et investir des aires importantes, à effectuer des battues. Ce déploiement réactif est une des dimensions offrant à l'institution son efficacité pour la résolution des problèmes. Même si, bien évidemment, l'impôt du nombre ne peut se substituer à une efficacité marginale plus productive. Les atouts de l'institution gendarmerie sont donc : la mobilisation de forces, en nombre, la réactivité, l'engagement parfois inconditionnel et serviable, la fixité de la mobilisation des personnels, c'est-à-dire la durée de travail continu que permet le statut militaire. Les commémorations en Normandie du soixantième anniversaire du débarquement allié qui ont lieu cette année sont un exemple de la force de l'institution puisque l'on y a vu des centaines ou des milliers de gendarmes répartis sur toute la zone des commémorations aux fins de la sécuriser.

Les événements en Côte d'Ivoire, en Irak ou plus antérieurement au Kosovo, sont l'occasion de poser la problématique d'une remilitarisation des forces et du rôle de la gendarmerie. En fait, la question qui se pose est celle de l'inclusion, ou non, des forces de gendarmerie dans le rétablissement et le maintien de la paix dans des pays qui viennent de connaître un conflit armé. Quelle doit être la place de la gendarmerie pendant les phases de stabilisation et de normalisation qui interviennent après les opérations militaires directes ? Doit-elle est associée ? Autrement dit, la gendarmerie peut-elle contribuer, en tant que force intermédiaire, à la transition entre les autorités militaires et le pouvoir civil rétabli ? La question mérite d'être posée. En France, la doctrine convient que les forces de gendarmerie ne devraient pas être associées dans des pays étrangers (ne relevant pas des pays avec lesquels la France a des accords de défense) du simple fait que les gendarmes, qui savent gérer l'ordre public, ne savent pas gérer les foules⁴¹.

Le problème est que les forces de l'armée régulière savent gérer les foules, non l'ordre public. Inévitablement cela pose un problème évident. Le Kosovo, et plus particulièrement les épisodes du pont de Mitrovica, en sont une illustration. En 1999, comme en 2004 d'ailleurs, les autorités françaises ont dû dépêcher des gendarmes en urgence aux fins de rétablir l'ordre. Cette situation s'est répliquée à l'identique en Haïti où des gendarmes français sont venus en aide au contingent militaire, du moins en ce qui concernait la sécurisation des ressortissants français après leur extraction et la sécurité de l'ambassade de France. Le problème est que l'on ne peut évidemment pas tout bâtir sur la spécialisation des forces.

Doit-on spécialiser les militaires à ces missions ? Ceci est problématique dans la mesure où les forces militaires, par nature, ont pour but de tuer et de détruire : elles participent de la puissance. Les former au maintien de l'ordre, c'est les rapprocher du pouvoir civil et en faire des forces supplétives aux institutions de police, ce qui est incompatible avec le rôle des armées dans les Etats occidentaux. A l'inverse, les forces de police rétablissent le pouvoir. Qu'en est-il alors de cette force intermédiaire qu'est la gendarmerie ? En Irak, les troupes américaines, qui ne sont pas en mesure d'établir l'ordre, rendent le 28 juin 2004 le pouvoir décisionnaire exécutif au pouvoir civil sans que celui-ci ne dispose de forces de police efficaces et légitimées. Qu'en sera-t-il de l'ordre ?

⁴¹ On distingue l'ordre public de la gestion des foules dans le sens où la foule peut conduire à une situation insurrectionnelle imposant l'emploi de la force militaire. Les gendarmes mobiles sont spécialisés dans le maintien classique de l'ordre.

BIBLIOGRAPHIE

BECK (U.), *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité* (1986), Alto Aubier, 2001.

BOUDON Raymond, *Effets pervers et ordre social*, PUF, Paris, 286 pages, 1977.

CAPLOW Theodore, VENNESSON Pascal, *Sociologie militaire*, Armand Colin, U Sociologie, Paris, 280 pages, 2000.

CLEACH Olivier, " *Gendarmes des champs* " ; " *Gendarmes des villes* " ... *face aux nouvelles attentes des populations rurales et périurbaines*, Les Documents du C2SD, n°45, Paris, 167 pages, octobre 2001.

CLEMENT Sylvie, *Vivre en caserne à l'aube du XXIe siècle : L'exemple de la gendarmerie*, L'Harmattan, Le travail du social, Paris, 193 pages, 2003.

DIEU François, *Gendarmerie et modernité*, Montchrestien, Paris, 495 pages, 1993.

DUBET François, *Le déclin de l'institution*, Seuil, Paris, 422 pages, 2002.

FIACRE Patricia, *Les effets de la socialisation professionnelle des gendarmes en unité spécialisée*, Centre de Prospective de la Gendarmerie nationale, Paris, 65 pages, janvier 2001.

FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir : naissance de la prison*, Gallimard, Paris, 318 pages, 1975.

GERVAIS Jérôme, *Les conditions de production des savoirs professionnels dans une Agence Locale pour l'Emploi*, Sociologie des Groupes Professionnels, Association Internationale de Sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, 2004.

GERVAIS Jérôme, *Proposition d'une lecture des changements de l'ANPE à travers le prisme de son institutionnalisation*, Cahiers du GLYSI / SAFA, 2004.

GERVAIS Jérôme, *Une lecture de la construction de l'individu social à travers les modes d'intervention de l'ANPE*, Sociologie de l'action sociale, Congrès de l'AISLF, Tours, juillet 2004.

GIRAUD Claude, *Bureaucratie et changement : le cas de l'administration des télécommunications. " Du 22 à Asnières à la télématique "*, L'Harmattan collection Logiques Sociales, Paris, 262 pages, 1987.

GIRAUD Claude, *Concepts d'une sociologie de l'action : introduction raisonnée*, L'Harmattan collection Logiques Sociales, Paris, 1994.

GIRAUD Claude, *Histoire de la sociologie*, Que sais-je ?, PUF, Paris, 128 pages, 1997.

GIRAUD Claude, *L'action commune : essai sur les dynamiques organisationnelles*, L'Harmattan collection Logiques Sociales, Paris, 270 pages, 1993.

GIRAUD Claude, *L'intelligibilité du social : chemins sociologiques*, L'Harmattan collection Logiques Sociales, Paris, 233 pages, 1999.

GIRAUD Claude, *Logiques sociales de l'indifférence et de l'envie : contribution à une sociologie des dynamiques organisationnelles et des formes de l'engagement*, L'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 343 pages, 2003.

GIRAUD Claude, *Quand l'organisation devient le problème de l'institution*, Congrès de l'Association Française de Sociologie, Villetaneuse, février 2004.

GOFFMAN Erving, *Asiles : études sur la condition sociales des malades mentaux*, Les Editions de Minuit, Paris, 447 pages, 1968.

HAENEL Hubert, LIZUREY Richard, PICHON René, *La Gendarmerie*, PUF, Que sais-je ?, Paris, 127 pages, 1996.

HIRSCHMAN Albert O., *Défection et prise de parole : théorie et application*, Fayard, Paris, 213 pages, 1995. [1970]

HUGHES Everett C., *Le regard sociologique*, Editions de l'EHESS, Paris, 1996.

JAKUBOWSKI Sébastien, *Autorité et domination dans les armées : une individualisation des rapports*, Forces armées et sociétés, Congrès de l'ASLF, Tours, juillet 2004.

JAKUBOWSKI Sébastien, *Le commandement de l'armée : professionnalisation et changement*, Les Champs de Mars, n°13, La Documentation Française, Paris, pp. 125 à 150, 2003.

JAKUBOWSKI Sébastien, *Le soldat dans les armées françaises : un commandement par l'individu*, Journées d'études " Injonctions d'individuation et supports sociaux des individus ", Centre d'Etudes des Mouvements Sociaux, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 11 pages, avril 2004.

<http://www.ehess.fr/centres/cems/pages/acte-journees.pdf>

JAKUBOWSKI Sébastien, *Normativité, autorité et individualité dans une organisation en changement*, Sociologie du militaire, Congrès de l'Association Française de Sociologie, Villetaneuse, 11 pages, février 2004.

OLSON Mancur, *La logique de l'action collective*, PUF, Paris, 2000, [1965].

MERTON Robert K., *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Plon, Paris, 514 pages, 1965 [1949].

MOREL Guy et TUAL – LOIZEAU Daniel, *Les peurs du Gendarme : Notre justice et notre sécurité menacées*, Editions Ramsay, Paris, 234 pages, 2001.

MOUHANNA Christian, *Faire le gendarme : de la souplesse informelle à la rigueur bureaucratique*, Revue Française de sociologie, 42-1, pp. 31 à 55, 2001.

RAWLS John, *Théorie de la justice*, Seuil, Paris, 667 pages, 1987, [1971].

REYNAUD Jean-Daniel, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin collection U série Sociologie, Paris, 348 pages, 1997.

SENNETT Richard, *Autorité*, Fayard, Paris, 286 pages, 1981.

WEBER Max, *Economie et Société /1 Les catégories de la Sociologie*, Plon, Agora Pocket, Paris, 411 pages, 1995, [1922].

WEBER Max, *Le savant et le politique*, Plon, Paris, 230 pages, 1959, [1919].

WEBER Max, *Œuvres politiques (1895-1919)*, Albin Michel, Paris, 2004.

ANNEXES

- a) Grille d'expérimentation sociale*
- b) Grille d'entretien individuel*
- c) Questionnaire de fin d'entretien*
- d) Grille d'entretien collectif*

GRILLE D'EXPERIMENTATION SOCIALE

Cette grille est anonyme. Pour un traitement plus optimal des données, veuillez cependant indiquer :

- ▲ Votre âge :
- ▲ Votre grade :
- ▲ Votre fonction dans la Gendarmerie :
- ▲ Le type d'unité dans laquelle vous travaillez :

Cette grille comprend six grandes thématiques. Pour chacune des thématiques, il vous est demandé de vous positionner sur un certain nombre d'items. Pour chaque item, une unique réponse (que vous pouvez entourer) est sollicitée. L'objectif est de déterminer la graduation et le degré de votre réponse. Le chiffre 1 correspond à un degré très peu élevé. Le chiffre 6 correspond à un degré très élevé.

1) L'AUTORITE

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Dans la Gendarmerie, l'autorité hiérarchique empêche le bon fonctionnement des services au quotidien.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'autorité hiérarchique est la garante d'un fonctionnement efficace et harmonieux des services au quotidien.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Dans la Gendarmerie, l'autorité ne procède pas du grade mais de la fonction.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Dans la Gendarmerie, le grade l'emporte toujours sur la fonction lorsqu'il s'agit de décider.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

2) L'ACTIVITE

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Etre gendarme, ça ne signifie pas grand-chose car on a des métiers différents.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Etre gendarme, c'est clair pour moi, c'est avoir une éthique et une responsabilité clairement définies indépendamment des métiers occupés.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

3) L'URGENCE ET LE RISQUE

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Moi, je me sens proche de tous les métiers d'urgence car on est soumis aux mêmes contraintes et risques.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Moi, je crois que l'on ne peut se comparer qu'avec ceux qui font le même métier que nous, c'est-à-dire les policiers.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

4) LA COMPARAISON AVEC L'EXTERIEUR

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Moi, je crois qu'en fin de compte, nous sommes militaires par nos statuts et nos valeurs, et qu'on le reste.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Etre militaire, c'est très loin de nous, de la réalité de nos métiers, de nos contraintes et des risques que l'on prend.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

5) LA LOYALTE ET LA DEVIANCE

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Quand on est gendarme, il faut que l'on soit conforme en tous points aux attentes de nos collègues y compris dans notre façon de vivre notre vie privée.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Quand on est gendarme, on peut s'autoriser une marginalité dans notre façon de vivre et de travailler.	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

6) LA HIERARCHIE DES CONTRAINTES, AVANTAGES ET RISQUES

6.1) Les avantages du métier de gendarme :

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
La solidarité	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La sûreté	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La sécurité physique	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La sécurité de l'emploi	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Le logement	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Le statut militaire	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La prévisibilité du comportement des collègues	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'absence de routine dans le travail	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Les contacts avec la population et les élus	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La réussite sociale	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

6.2) Les contraintes du métier de gendarme :

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
La vie en caserne	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La disponibilité	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Les horaires de travail	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Le statut militaire	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La soumission à l'autorité	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'absence de représentation syndicale	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'activité très réglementée	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Une faible autonomie dans le travail	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'uniforme	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La rémunération	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Les moyens pour exercer le travail	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La vie privée contrainte par l'encasernement	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

6.3) Les risques du métier de gendarme :

ITEMS	TOUT A FAIT D'ACCORD	NE SAIS PAS	PAS DU TOUT D'ACCORD
Les risques d'agression physique	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Les insultes	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
Les atteintes morales	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'affaiblissement de la vie privée	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
La relation à la famille et aux enfants	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6
L'enfermement relationnel	6 5 4 3 2 1	0	1 2 3 4 5 6

GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL

▲ *Indicateurs sur l'interviewé*

Nom
Prénom
Age
Grade
Situation maritale
Date d'entrée au service actif
Diplômes civils
Parcours au sein des forces : écoles militaires, spécialisation, compétences particulières
Date d'entrée dans la structure (unité, état-major)
Missions générales de la structure (unité, état-major)
Fonction(s) et mission(s) principales de l'interviewé
Nombre d'hommes sous le commandement direct

▲ *Le quotidien de travail*

Pouvez-vous nous décrire concrètement une journée type de travail ?

Par quelle activité commence la journée ? Qui vous donne cette activité ?

Avez-vous des horaires réguliers de travail (*rythme de travail*) ?

De quoi (*rapport à la technique*) et/ou de qui (*rapport à la hiérarchie et/ou à la fonction*) avez-vous besoin pour exercer votre activité ?

D'où provient la charge de travail ?

Comment savez-vous ce que vous devez faire ?

▲ *La représentation de la profession et du collectif*

Pouvez-vous nous faire part de ce qu'est pour vous un gendarme ?

Comment en êtes-vous venu à vous engager dans la Gendarmerie ?

Quelle signification accordez-vous à l'engagement dans la Gendarmerie ?

Est-ce une manière de servir le drapeau français, selon vous ?

Considérez-vous que les gendarmes puissent être comparés à d'autres professions ? Lesquelles ?

▲ *Le rapport à l'organisation/à l'institution*

Y a-t-il des différences entre les gendarmes, selon quels critères ? (Grade, fonction, activité...)

Si activité creuser sur "l'urgence"

Quel cheminement avez-vous pour ambition de suivre dans la Gendarmerie ?

Etes-vous favorable à l'introduction de syndicats dans la Gendarmerie ?

Comment avez-vous vécu les événements de décembre 2001 ?

Les revendications fortes ont-elles été concrètement satisfaites ?

Comment la Gendarmerie s'est-elle réorganisée pour faire face à ses besoins ?

Y a-t-il un lien entre l'évolution de la Gendarmerie et la professionnalisation des armées françaises ?

Les nouveaux recrutements de gendarmes vous semblent-ils adéquats aux problèmes rencontrés par la Gendarmerie actuellement ?

Quelles sont les conséquences du rattachement partiel de la Gendarmerie nationale au Ministère de l'Intérieur ?

▲ *Ressources symboliques, cognitives et relationnelles*

Etes-vous fier(e) de l'uniforme et des galons que vous portez ? Pourquoi ? Comment cela se symbolise-t-il ?

Vous présentez vous à l'extérieur en tenue ?

Comment vos proches perçoivent-ils votre activité professionnelle ? Quel sens votre famille a-t-elle donné à votre engagement militaire ? Comment votre famille accepte-t-elle les contraintes de métier qui ne manquent pas de peser aussi sur elle ?

Pour quels motifs ou motivations seriez-vous prêt à quitter la Gendarmerie ?

La notion de carrière a-t-elle encore un sens à votre avis ? Lequel ?

Avez-vous le sentiment de disposer de moyens nécessaires à l'exercice de votre métier ?

Les relations avec votre supérieur direct sont-elles fréquentes ? Évaluez la récurrence. À quelles occasions rencontrez-vous votre supérieur ? Quel sens accordez-vous à vos rencontres ? Allez-vous au-delà de la seule relation de fonction ?

Éprouvez-vous l'envie de changer de catégorie, d'activité et/ou de fonction ? Pourquoi ?

▲ *La construction des relations*

Le gendarme est-il un citoyen avec des prérogatives particulières, distinctives ?

Qu'est-ce que, pour vous, la société civile ?

Citez des emplois prestigieux. En quoi le sont-ils ?

▲ *Les modèles de réussite sociale*

Qu'est-ce que réussir aujourd'hui dans le monde du travail ?

À qui vous référez-vous comme signe de la réussite ? Pourquoi ? Vous imaginez-vous l'imiter un jour ?

Votre chef oriente-t-il votre façon de concevoir votre activité professionnelle ?

Quel poste souhaitez-vous ou auriez-vous aimé occuper dans l'armée ou dans d'autres secteurs ?

▲ *Les formes de reconnaissance*

Si on vous propose une médaille ou une augmentation en guise de reconnaissance, que choisiriez-vous ? Pourquoi ?

Est-il d'autres formes de reconnaissance que vous souhaiteriez obtenir ?

Y a-t-il une symbolique particulière des galons ?

▲ *Logique du risque et dangerosité*

Considérez-vous que votre activité est rythmée par des situations d'urgence ?

Considérez-vous votre métier comme risqué ?

Etes-vous parfois exposé au danger ?

Comment l'appréhendez-vous alors après coup ?

Votre arme vous prémunit-elle du danger ?

Le gendarme a des missions très éclatées (police militaire, police administrative, police judiciaire), quelle signification prend, pour vous, la lutte contre la criminalité ?

Le gendarme est-il un spécialiste de la sécurité, un expert du droit civil ?

▲ *Imagination sociale : comment ça se passe ailleurs ?*

Que connaissez-vous d'un employé de la Poste ? D'un ouvrier de Renault ? D'un agent de la SNCF ?

Vous sentez-vous proche des pompiers ? Des infirmiers ou médecins ? Des services urgentistes ?

Si vous n'étiez pas militaire, où auriez-vous aimé travailler ? Dans quel secteur d'activités ? Pour quelle fonction ? Dans quel type de structure ?

Enviez-vous les commissaires, magistrats, maires, policiers ?

▲ *Avantages et contraintes des autres secteurs*

Listez les avantages et les contraintes des autres secteurs professionnels par rapport à la Gendarmerie. Quel intérêt tirez-vous du service dans l'armée, dans la Gendarmerie ?

Quels avantages pouvez-vous tirer de l'exercice de votre fonction en dehors de la Gendarmerie ?

Quelles distinctions opérez-vous entre une entreprise publique et une entreprise privée ?

▲ ***Rapport à l'autorité***

En tant que militaire, vos devoirs vous semblent-t-ils compensés par des droits particuliers ?

Votre liberté est-elle restreinte par l'exercice de votre métier ?

Avez-vous un sentiment d'autonomie d'action ?

Vous arrive-t-il d'évaluer la compétence de vos subordonnés ou de vos supérieurs ? Sur quelle base ?

Les ordres sont-ils toujours écrits, si non dans quels cas ne le sont-ils pas ?

QUESTIONNAIRE DE FIN D'ENTRETIEN

Ce questionnaire est anonyme. Pour un traitement plus optimal des données, veuillez cependant indiquer :

- ▲ Votre âge :
- ▲ Votre grade :
- ▲ Votre fonction dans la Gendarmerie :
- ▲ Le type d'unité dans laquelle vous travaillez :

Répondre aux questions suivantes :

Quels sont les avantages du service dans la Gendarmerie ?

Quelles en sont les contraintes ?

Les avantages compensent-ils les contraintes ?

De quel secteur public ou privé, de quel métier vous sentez-vous le plus proche ?

Quels sont les avantages de ce secteur ou de ce métier ?

Quelles en sont les contraintes ?

Dans ce secteur ou ce métier, les contraintes sont-elles mieux compensées que dans la Gendarmerie ?

Dans quels secteurs est-on mieux qu'à l'armée ?

Réagissez aux assertions suivantes, entourez votre choix :

L'autorité, c'est un problème.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

La Gendarmerie, ce n'est plus l'armée.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

L'armée est une grande famille.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

Le gendarme n'est pas reconnu.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

Le policier est mieux reconnu que le gendarme.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

Les magistrats sont mieux reconnus que les gendarmes.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

Ailleurs, c'est mieux que dans la Gendarmerie.

Tout à fait d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord / Sans opinion

Indiquez vos commentaires sur le questionnaire et sur l'entretien :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

GRILLE D' ENTRETIEN COLLECTIF

1) Quels grands types d'activités sont identifiables, selon vous, dans la Gendarmerie ? ***(Familles d'activités ou familles de métiers qui peuvent exister au sein de l'organisation)***

Est-ce que ces types sont très différents, sur quelles bases ***(qu'est-ce qui les rend différents ?)*** et pourquoi ?

Quelles conséquences cela entraîne, pour vous, dans l'exercice professionnel de votre métier et dans le sentiment commun d'appartenance à la Gendarmerie ?

2) Lors des entretiens individuels effectués, les interviewés semblaient considérer que les activités de la Gendarmerie ***(les métiers de la Gendarmerie)*** étaient réglées par l'urgence.

Qu'en pensez-vous ?

Y a-t-il selon vous plusieurs formes d'urgence ?

La hiérarchie est-elle impuissante face à l'urgence ? La hiérarchie se sert-elle de l'urgence ?

Quelles conséquences en tirez-vous sur le fonctionnement quotidien de l'organisation ?

3) L'urgence est-elle selon vous liée à un risque, identifié comme tel ?

(Si l'accord est impossible : D'une autre façon pourrait-on dire que ce risque est plutôt lié aux situations d'urgence ?)

4) Qu'est-ce qu'un risque pour vous ?

5) Tous les gendarmes sont-ils confrontés au risque ?

6) Les rapports au sein de la Gendarmerie semblent avoir évolué ces dernières années (selon les propos des interviewés), en quel sens, selon vous, peut-on dire cela ?

7) L'autorité hiérarchique est-elle moins reconnue qu'auparavant et pourquoi ?

8) Est-ce que l'on peut aujourd'hui être déviant dans une institution comme la vôtre ?

Comment cela se manifesterait-il selon-vous ?

Est-ce que la déviance s'opposerait à la loyauté ?

9) Lorsque vous comparez ce que vous faites avec d'autres métiers (**contraintes et avantages**), quels sont ceux qui vous viennent immédiatement à l'esprit, et pourquoi ?

(Si la police ou l'armée sont invoquées : N'y a-t-il pas d'autres métiers qui vous semblent proches ? N'y a-t-il pas d'autres métiers avec lesquels vous pourriez vous sentir proches du fait de votre activité et du rythme de votre activité ?)

SYNTHESE DE L'ETUDE

Pour répondre aux exigences de notre étude et à la question posée initialement, il était nécessaire de bien connaître la réalité des pratiques quotidiennes du métier de gendarme dans sa globalité et sa diversité. A partir d'un questionnement initial, des gendarmes départementaux et mobiles se sont exprimés sur leur vécu, sur l'exercice de leur activité au quotidien et les évolutions perceptibles à ce jour ainsi que sur leurs représentations du métier. Ces thèmes seront successivement abordés dans les points suivants :

- I – Etats des Lieux – Observation générale
- II – Avantages/Inconvénients et Risques du métier de gendarme
- III – Comparaison et proximité avec d'autres métiers
- IV – Conclusion

I – Etats des lieux – Observation générale

1) La vie entre gendarmes au sein de la Gendarmerie

Cette vie s'apparente à une **communauté**, l'ensemble des membres (noyau familial y compris) partagent les valeurs et les aléas de la vie de gendarme (on est “ femmes de gendarme ” ou “ fils de gendarme ”). Le logement en caserne renforce cet aspect communautaire. La vie professionnelle (le temps de travail) et la vie privée (la vie pour soi) sont étroitement liées. La disponibilité des gendarmes est importante et les relations entre les gendarmes et l'institution Gendarmerie sont constantes et continues.

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Revendication forte d'une coupure entre le temps de service et le temps pour soi (choix du célibat géographique par exemple).
- Recherche d'une distance et d'un isolement avec la Gendarmerie (le gendarme ne s'estime plus devoir être gendarme 24 h / 24).
- Clivage dans l'unicité et l'homogénéité de cette communauté. Certains gendarmes souhaitent conserver ce mode de vie et les valeurs afférents, contrairement à d'autres qui ont une vision plus utilitariste et qui considèrent la Gendarmerie comme est un moyen de subvenir à leurs besoins.

2) L'exercice du métier de gendarme

a) Le **terrain** comme référence centrale car c'est :

- Un lieu d'apprentissage, de formation et d'acquisition d'expérience.
- Un lieu de distinction professionnelle.
- Un lieu où se côtoient l'événement et le risque.
- Un lieu de reconnaissance du " vrai gendarme " et de valorisation de " bon gendarme ".

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Césure entre les gendarmes de terrain (les opérationnels) et ceux des " bureaux " (les fonctionnels) : les gendarmes des Etats-majors ne sont pas reconnus par les gendarmes de terrain comme de vrais gendarmes puisqu'ils ne partagent pas les difficultés de terrain de leur vie quotidienne.

b) Différents types d'activités : Entre la **polyvalence** du terrain et la **spécialisation** d'unité.

Devant la diversité des activités de terrain, les gendarmes doivent faire face à une multitude de situations, d'événements et de risques. Ils doivent faire preuve d'une **polyvalence** importante et sont soumis à une pression constante de par les situations d'urgence et d'incertitudes qu'ils doivent gérer.

Parallèlement se sont développées des unités spécialisées (PSIG, BPJ...) où se crée une forme **d'expertise**. Les membres de ces unités ont une reconnaissance et une légitimation particulière et bénéficient d'un traitement dérogatoire dans la charge de travail, la gestion de l'urgence ou l'obtention d'informations.

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Modification de la représentation que se font les gendarmes de leur métier selon l'activité qu'ils exercent.
- Séparation du métier de gendarme de l'activité de gendarme.
- Tous les gendarmes ne font plus le même métier, ne sont plus soumis aux mêmes contraintes professionnelles et privées (" Il y a plusieurs gendarmes et plusieurs gendarmeries ").

c) L'**organisation** du **travail**.

C'est **l'événement** qui commande l'activité des gendarmes départementaux ou la planification de l'événement pour les gendarmes mobiles (le " au cas où " en

fonction d'un risque potentiel). **L'attente** de l'événement est au cœur de la relation de travail pour ces derniers.

A la gestion de cet événement s'ajoute le rapport immédiat aux hiérarchiques (le "rendre compte").

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Les incertitudes de l'événement, la pression constante et renouvelée par les hiérarchiques sur les opérationnels (pour obtenir rapidement des informations sur l'événement qui viendront enrichir des statistiques par exemple) entraînent un sentiment d'urgence constant dans le travail. Cette pression augmente la fatigue physique et morale et entraîne des risques d'erreur (oubli dans le compte rendu par exemple).

d) La **standardisation** des **procédures**.

Tentative de **standardisation de l'activité** par la mise en place de procédures à suivre dans la gestion de l'événement (nomenclature des formes et des sources d'événements possibles). Cette standardisation permet une nouvelle forme d'évaluation distanciée basée sur des critères à visée objective et des critères d'efficacité (nombre de verbalisation, temps passé à la police de la route lors d'une patrouille...). Les formes de reconnaissance n'étant plus de même nature lorsqu'il est question de service ou de simple exercice professionnel.

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Remise en cause de cette nouvelle logique de production considérée comme un frein à l'exercice du métier et contradictoire avec la mission de service ("le temps consacré au service et à l'assistance ne peut être standardisé"). Si la procédure devient trop envahissante, il existe une possibilité de la contourner.

3) Valeurs et comportements en Gendarmerie

a) La **hiérarchie** et l'**ordre**.

L'ordre et la hiérarchie sont des **valeurs centrales** reconnues par tous. Ce sont les fondements institutionnels qui légitiment l'appartenance et le positionnement individuel dans la Gendarmerie. Ces références tendent à être bousculées de par le sentiment d'incompréhension, de mépris et de distance que ressentent les gendarmes de base vis-à-vis de leur hiérarchie.

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Coupure dans la ligne hiérarchique par le manque de crédibilité et le manque de volonté de l'autorité hiérarchique fonctionnelle (au delà de la brigade) à défendre et à soutenir les gendarmes de terrain confrontés à des difficultés et à des risques.

b) **Loyauté** et **solidarité**.

b.1 Envers l'Institution Gendarmerie : la majorité des gendarmes sont **solidaires** de la Gendarmerie et ne veulent pas, de par leurs comportements, salir son image publique. Ils ne s'autorisent pas de jugements négatifs ou de prises de positions publiques (" On ne crache pas dans la soupe "). En respectant les normes en vigueur aussi bien dans la sphère professionnelle que privée (contrainte du regard : tenue, hygiène du corps, comportement, parole bridée...), ils font preuve d'une **loyauté** sans faille envers l'institution Gendarmerie.

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Emergence de nombreuses incertitudes sur le statut de gendarme.
- Questionnement et demande d'une clarification sur les orientations que va prendre l'institution Gendarmerie (liens entre le Ministère de l'Intérieur et celui de la Défense).
- Recherche de sens et clarification sur la légitimité de leurs actions.

b.2 Envers les collègues et la hiérarchie : La solidarité se construit dans l'action autour du risque et des situations d'urgence vécues sur le terrain. Cette solidarité peut prendre la forme de la camaraderie. Pour les gendarmes mobiles, la solidarité est d'autant plus forte qu'elle se repère même physiquement dans la mesure où ils se déplacent en escadrons (" Entre hommes, ils font corps, ils font masse ").

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Existence d'un sentiment général sur le fait que les gendarmes de base sont les seuls à prendre des risques et que la hiérarchie supérieure n'exprime quant à elle aucune solidarité envers eux, même sous la forme de compassion. Les gendarmes voient en leur supérieur hiérarchique (gradé) un individu agissant pour l'intérêt de sa carrière. Ses subordonnés ne lui servant que de " marchepieds " à la satisfaction de cet objectif.

- Existence d'une solidarité locale (solidarité de terrain), commandant de brigade ou chef d'escadron y compris et une solidarité hiérarchique. Une logique collective locale s'oppose à la logique de la hiérarchie. Des zones de conflictualité se font jour indépendamment de tout respect dû à la hiérarchie.
- Emergence d'un modèle " salarial " chez les gendarmes de terrain. Certains se pensent comme des salariés d'une entreprise et non plus comme membres d'une communauté et d'une Institution. Rapport uniquement professionnel avec les collègues (respect des horaires, indifférence, recherche d'une individualité au détriment du collectif, construction d'une expérience différenciée, stratégie d'évitement).

c) La **déviance**.

Trois types de déviance ont été répertoriés :

- L'Institution qui ne prend pas en compte le mal être de l'individu " déviant " (Alcoolisme, Dépression).
- La " déviance " dans le travail (ne pas prendre en considération un fait en fin de patrouille par exemple).
- La " déviance organisationnelle " par les arrangements locaux (le don et le contre don).

Evolutions – Nouvelles orientations possibles

- Risque de transformation des modes de fonctionnement collectif et des modes de comportement (loyauté, solidarité...).

II – Avantages / Inconvénients et Risques du métier de gendarme

Avantages	Avantages et Inconvénients	Inconvénients
Sécurité de l'emploi Conscience de l'activité de service public – Conception du métier – Utilité Service – Honneur Absence de routine dans le travail Activités variées et polyvalentes Contacts avec la population et les élus Contacts privilégiés avec les citoyens – Notoriété Reconnaissance publique Forte représentation sur le territoire français Solidarité Attachement à la communauté, à la grande famille “ Gendarmerie ” Regroupement en escadrons pour les gendarmes mobiles (faire corps, faire masse) Réussite sociale Construction progressive de la carrière Parcours de sociabilité complet (de la formation de base à l'acquisition et l'intégration par le métier) Sûreté Stabilité de la Gendarmerie (institution étatique) reconnue publiquement	Statut militaire Avantages : Vitrine publique Image de rigueur et de discipline Inconvénients : Trop grande disponibilité Institution autoritaire Normes de fonctionnement et de comportement sont trop importantes Logement / Vie privée contrainte par l'encasernement / Vie en caserne Avantages : Apprécié en début de carrière ou dans les grandes villes où les loyers sont chers (Paris-Lille par exemple) Inconvénients : Cloisonnement social Enfermement relationnel Vie communautaire normée Entrecroisement de la vie professionnelle et de la vie privée (conséquences sur l'espace privé) Contrainte du regard (normativité)	Moyens pour exercer le travail Manque de matériels (matériels informatiques et fournitures diverses) Matériels devenus obsolètes (véhicules, armes...) Entraîne : Mendicité ou marchandage avec d'autres interlocuteurs privés ou publics Horaires de travail et la Disponibilité Imprévisibilité de la charge de travail et du service Isolement familial (vie de famille éclatée) Imprévisibilité de la charge de travail (urgence, événements, risques) La relation à la famille et aux enfants Affaiblissement de la vie privée Rémunération Insuffisante en comparaison du temps de travail et du service effectué Faible autonomie dans le travail Activités régies par l'ordre et la hiérarchie et qui respectent des règles strictes

Prévisibilité du comportement des collègues Institution qui rappelle les spécificités de l'organisation militaire. Repères, normes de fonctionnement ou de comportement sont applicables de façon identique à tous les gendarmes. Sécurité physique L'uniforme et la vie en caserne sont des éléments protecteurs.	Soumission à l'autorité Spécificité de l'organisation militaire Activité réglementée Spécificité de l'organisation militaire Absence de représentation syndicale Aucune instance de défense des gendarmes hormis la hiérarchie de proximité Réaffirmation du rôle de la hiérarchie Uniforme Stigmate visible et lisible de l'appartenance à la Gendarmerie, à l'armée, aux forces de l'ordre Risques : Agression physique, Insultes, Atteintes morales
--	--

III – Comparaison et proximité avec d'autres métiers

L'exercice de comparaison avec d'autres métiers ou secteurs d'activité demandé aux gendarmes renvoie à un exercice de positionnement sur une échelle de désirabilité articulant l'évaluation de leur propre situation et le jugement porté sur le statut de ceux qu'ils estiment proches ou comparables.

On remarque un **éclatement des représentations** qui vont de la proximité avec les marins pêcheurs à la proximité avec les cheminots. Ces comparaisons ont été évoquées, mais n'étant suffisamment pas représentatives, elles n'ont pas été conservées. Les représentations les plus significatives se sont cristallisées, d'une part, sur les comparaisons internes à la gendarmerie (services spécialisés, statut particulier, monde militaire ou encore le modèle du fonctionnariat) et, d'autre part, sur une comparaison avec des métiers externes à l'institution (la Police, les métiers liés à l'urgence, au social et à l'enseignement).

(Voir tableau n° 2 ci-après)

De façon globale, on remarque une :

- Difficulté à se projeter à l'extérieur de leur institution.
- Connaissance relative des autres secteurs publics et/ou privés ainsi que des attributs de leurs fonctions.

Unaniment, les gendarmes considèrent leur métier comme spécifique et diffusent une image d'eux-mêmes basée sur des qualités professionnelles supérieures par rapport à d'autres activités des secteurs publics et privés. Les leviers d'insatisfaction touchent plutôt les conditions matérielles et fonctionnelles gravitant autour de l'exercice du métier. L'organisation parfois défectueuse du travail génère une disponibilité parfois injustifiée et alimente la défiance envers l'Institution, comme envers la hiérarchie.

Les comparaisons élaborées par les gendarmes ont eu pour seul objectif d'obtenir davantage au sein de leur propre institution : il s'agit d'arguments de valorisation des conditions matérielles et financières de l'exercice du métier de gendarme ; signes que les gendarmes sont fortement attachés au service, à l'utilité de l'activité et à leur professionnalité plus qu'à faire valoir des intérêts personnels.

Cependant il ne faut pas occulter l'instrumentalisation “ politique ” ou “ organisationnelle ” qui est faite de la comparaison facilitée par une activité proche avec la police nationale.

IV – Conclusion

1. La Gendarmerie comme “ Institution ” cède aujourd'hui le pas devant la Gendarmerie comme “ Organisation ”. Cette hypothèse se confirme par les évolutions dans le fonctionnement et les nouvelles orientations prises au sein de la gendarmerie.
2. Le positionnement sur les avantages et les inconvénients du métier permettent de distinguer des demandes fortes :
 - Demande de moyens.
 - Compétences nouvelles en gestion des ressources humaines et en ordonnancement du travail.
 - Clarification sur le statut de gendarme.

3. La comparaison avec d'autres groupes professionnels extérieurs, loin d'être considérée comme une comparaison envieuse, se révèle plutôt être un moyen d'innover dans la recherche de solutions internes et d'être force de proposition.

Tableau n°2 : Comparaison et proximité avec d'autres métiers

Références au métier ou au secteur d'activité	Type de Gendarmerie	Critères de comparaison ou de proximité positifs (avantages du métier ou secteur d'activité)	Critères de comparaison ou de proximité négatifs (inconvenients du métier ou secteur d'activité)	Observations
COMPARAISON AVEC DES SERVICES INTERNES A LA GENDARMERIE				
GIGN - EPIGN	GM ⁴²	Référents : Virilité, force, maîtrise du corps et des armes, technicité, culte de l'exploit physique, utilisation de moyens spéciaux		
OPJ Expert exerçant dans une unité spécialisée Sous officier responsable de brigade Hiérarchie/ Officier supérieur	GD ⁴³	Référents : Prestige et noblesse de l'activité Symbole et modèle de réussite sociale et professionnelle Reconnaissance publique Se distinguer des autres sur une base de métier		
⁴² GM : Gendarmerie mobile ⁴³ GD : Gendarmerie départementale				

	GD + GM		Ce n'est pas un modèle de réussite sociale et d'envie de correspondre ou d'accéder à leur niveau - Accepter de gravir les échelons c'est renoncer à d'autres intérêts (la mobilité pour les GM par ex) - Collusion trop importante des gradés et des officiers supérieurs avec les politiques	
Militaire et monde des armées	GM	Homologie dans l'activité - Organisation en escadrons - Parole en usage - Processus qui permettent la protection face à l'environnement (l'attaque) - Opérationnalité des actions de maintien de l'ordre Homologie dans les valeurs et le comportement - Proximité d'esprit, de rigueur et d'exemplarité - Autorité et hiérarchie prégnante (garantie d'application stricte des décisions) - Normes militaires guident les usages en cours	- Trop grande disponibilité	Groupes sociaux d'appartenance en raison de la grande similitude des activités et des valeurs.

	GD	- Autorité comme garantie d'efficacité - Image de soi (rigueur) - Efficience de gestion	- Trop grande disponibilité - Les normes de fonctionnement et de comportement sont trop importantes	
COMPARAISON PAR HOMOLOGIE AVEC LE STATUT : FONCTIONNAIRE				
Fonction publique	GM + GD	Comparaison envieuse pour : - Rapport au temps de travail (les horaires de travail et la disponibilité) - Liberté relative d'action - Possibilité d'indifférence comme norme de comportement	Comparaison négative - Sujet de raillerie - Routine et ennui dans le travail	Univers public peu évoqué par les GM. Pour les GD, se sont les personnels de bureaux, les fonctionnels, qui sont perçus comme des fonctionnaires en rapport avec leurs horaires de travail.
COMPARAISON AVEC DES METIERS OU ACTIVITES EXTERIEURS A LA GENDARMERIE				
Police : (CRS)	GM	Homologie au titre du partage d'une activité identique : Le maintien de l'ordre public Comparaison envieuse sur les conditions matérielles	Différences : - Pas de projection à l'extérieur du territoire - Pas les mêmes méthodes tactiques - Pas les mêmes matériels - Pas le même quotidien de travail	Ne constitue pas un modèle de réussite et d'envie. Il s'agit d'une stricte comparaison. Les CRS sont considérés au mieux comme des collègues, au pire comme des concurrents mais en aucun cas comme des

				semblables auxquels ils souhaiteraient être assimilés
Police (commissariat)	GD	Comparaison envieuse : - Horaires de travail - Disponibilité - Conditions matérielles - Responsabilités minimisées - Médiation syndicale (La médiation syndicale est un élément qu'ils n'envisagent pas d'implanter au sein de la gendarmerie mais à laquelle ils reconnaissent des valeurs).		La disponibilité est autant un élément de contrainte qu'un facteur de valorisation (qui permet de se démarquer de la police).
Métiers rythmés par l'urgence Médecins urgentistes, infirmières	GD	Comparaison sur la répartition des contraintes et des difficultés professionnelles liées aux situations d'urgence		
Métiers rythmés par la gestion du social Assistant social Enseignant	GD	Homologie au titre de l'activité sociale des gendarmes en brigade (relations avec les familles) Pour les enseignants : - Facilité du travail - Absence de responsabilité sur les effets induits par le travail		

Notons l'absence de référence aux pompiers, que les gendarmes considèrent comme étant un groupe non professionnalisé (bénévolat), et aux magistrats à cause l'éloignement de leur statut par rapport à celui du gendarme.

