



« POLICIER, CE N'EST PAS UN MÉTIER D'INTELLECTUEL ». LE CAPITAL CULTUREL À L'ÉPREUVE DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES GARDIENS DE LA PAIX »

[Frédéric Gautier](#)

Presses Universitaires de France | « [Sociologie](#) »

2021/3 Vol. 12 | pages 267 à 284

ISSN 2108-8845

ISBN 9782130828648

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-sociologie-2021-3-page-267.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses Universitaires de France.

© Presses Universitaires de France. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

« Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel »
Le capital culturel à l'épreuve du concours de recrutement des gardiens de la paix

« *The police force is not an intellectual profession* »
Cultural capital and the police recruitment test

par Frédéric Gautier*

R É S U M É

Étudiant la manière dont le concours de gardien de la paix met à l'épreuve le capital culturel des prétendants aux postes subalternes que l'institution policière propose, cet article explore les mécanismes à l'œuvre dans les opérations de sélection, qui permettent aux candidats les moins diplômés de contester la supériorité des plus titrés qu'eux, dans une compétition qui paraît pourtant favorable à ces derniers.

MOTS-CLÉS : police, gardiens de la paix, recrutement, concours, capital culturel, capital social

A B S T R A C T

Based on an analysis of the recruitment test for police officers, this article explores how cultural capital can be used as a resource by those applying to the police force. It shows how less qualified candidates are able to challenge the superiority of those with a higher level of education, in a competition which should favour the latter group.

KEYWORDS: Police, police constable, recruitment, recruitment test, cultural capital, social capital

* Professeur agrégé de sciences économiques et sociales, Lycée français international de Tokyo - CERAPS
LFI Tokyo, 5 Chome-57-37 Takinogawa, Kita City, Tokyo 114-0023, Japan
fgautier@lfitokyo.org

Quoiqu'ils soient, depuis le milieu des années 2000, soumis à une entreprise politique de délégitimation (Eymeri-Douzans, 2012), les concours demeurent la voie d'accès principale aux postes de titulaires dans la fonction publique. En dépit des réformes menées depuis 2008 dans le cadre du programme de Révision générale du contenu des concours (RGCC), ils restent pour l'essentiel constitués d'épreuves qui ne remettent pas radicalement en question la liaison entre le niveau de diplômes des candidats et leurs chances de réussite (Delamare, 2019). De ce point de vue, le recrutement des policiers ne semble pas faire exception. Ainsi, après les réformes des décennies 1980 et 1990 qui tendent à renforcer le poids des savoirs et savoir-faire de type scolaire dans la sélection des gardiens de la paix, les épreuves instituées à compter de 2010 sont, conformément aux prescriptions de la RGCC, moins « académiques » (Gautier, 2020). La suppression de la dissertation au profit d'une étude de texte et la possibilité offerte aux candidats de choisir un questionnaire centré sur les métiers de la sécurité plutôt que sur les « connaissances générales » peuvent certes lever certaines formes d'autocensure et réduire l'« avantage comparatif » dont bénéficient les candidats les plus diplômés, mais ces derniers conservent toutefois un « avantage absolu¹ » sur les candidats moins titrés. Si l'on considère en outre le fait que les emplois publics sont loin d'être épargnés par la problématique de la surqualification (Di Paola & Moullet, 2012), il n'y a *a priori* aucune raison de penser que l'accès au poste de gardien de la paix puisse se soustraire à l'empire des classements et des titres scolaires (Allouch, 2017 ; Millet & Moreau, 2011).

L'institution policière se caractérise cependant comme l'un de ces univers sociaux qui, comme l'armée (Coton, 2008), produisent, à côté des hiérarchies officielles, des logiques propres de « distribution des honneurs et des déshonneurs » (Proteau & Pruvost, 2008, p. 9) tendant non à neutraliser mais à mettre à distance les classements scolaires ou, tout au moins, à en faire des usages conformes à la définition spécifique de l'« excellence » (Bertrand *et al.*, 2016) promue. Ainsi, ne serait-ce que parce que les concours permettant d'accéder à chacun des trois corps de police exigent des niveaux de diplôme différents (Encadré 1), les hiérarchies formelles ne

sont pas indépendantes des hiérarchies scolaires (Pruvost & Roharik, 2011). Toutefois, les unes et les autres ne se superposent pas parfaitement, du fait de la possibilité (limitée) de changer de corps par la voie interne et aussi parce que les plus récemment recrutés peuvent être plus diplômés que leurs aînés de grade plus élevé. Mais, surtout, ni l'autorité (qui, pour être pleinement reconnue et susciter l'adhésion, ne peut se fonder sur le seul grade), ni le prestige ou la « réputation » ne sont, en pratique, indexés sur les ressources scolaires, dont nul, dans les services actifs au moins, ne songerait à se prévaloir². Leur valeur paraît de bien peu de poids tant s'imposent les principes indigènes de définition de la « grandeur » policière, laquelle combine notamment, outre le grade, la place du service dans la division fonctionnelle du travail, le type de délits ou de « clientèle » pris en charge, les formes d'investigation mises en œuvre (Lemaire, 2008 ; Mainsant, 2008), voire la maîtrise de certains savoirs pratiques, tels ceux que requiert la conduite d'interrogatoires (Proteau, 2009) ou qui permettent de briller dans les coulisses de l'institution (Pruvost, 2008).

La police se présente ainsi comme une institution dans laquelle l'accès aux différents échelons hiérarchiques est en grande partie déterminé par le niveau de diplôme, sans que ce dernier puisse toutefois prétendre fonder et légitimer l'autorité ou participer de la construction et de la reconnaissance de la valeur professionnelle. Tandis que les principes de hiérarchisation et de distinction que mobilisent pour classer et se classer ceux qui sont déjà membres de l'institution se construisent à la fois « avec et contre les hiérarchies et classements scolaires » (Bertrand *et al.*, 2016, p. 76), que « valent » alors les titres scolaires (le capital scolaire sous sa forme institutionnalisée) de ceux qui postulent pour occuper les positions les plus basses dans l'ordre hiérarchique institutionnel alors même que la « forme concours » (Eymeri-Douzans, 2012) semble interdire de s'affranchir pleinement de l'emprise des classements scolaires ? Comment, au-delà des titres scolaires, les compétences et dispositions acquises au cours de la scolarité – le capital scolaire à l'état incorporé (Serre, 2012) – sont-elles reconnues et appréciées ? Comment et dans quelle mesure le volume de capital culturel (acquis à l'école ou hérité de la famille) dont sont dotés les candidats influe-t-il, plus généralement, sur la manière dont ils sont perçus et jugés au cours

1. Nous empruntons à l'économiste David Ricardo (2002 [1817]) la notion d'avantage comparatif sur laquelle il fonde sa théorie de l'échange international, qui rompt avec le raisonnement en termes d'« avantages absolus » proposé par Adam Smith.

2. Au sommet de la hiérarchie policière, se retrouvent sans doute des logiques de distinction « culturelle » qui peuvent s'avérer efficaces pour accéder aux postes les plus prestigieux conférant un statut de haut-fonctionnaire.

Encadré 1. Devenir gardien de la paix : le concours et les candidats

Les gardiens de la paix forment, avec les brigadiers eux-mêmes passés par le grade de gardien, le corps d'encadrement et d'application de la police nationale. Placés sous l'autorité des officiers (corps de commandement) et sous la direction des commissaires (corps de conception et de direction), ils occupent les échelons inférieurs de l'institution policière.

Il existe deux voies d'accès principales à ce corps : le concours externe ouvert aux titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent, et le concours interne ouvert aux adjoints de sécurité (ADS) sans condition de diplôme^a. Les candidats admis au titre du concours externe ont longtemps constitué la plus grosse part des recrues, avant que les proportions se rapprochent progressivement jusqu'à atteindre une quasi-parité.

Constitué d'épreuves écrites (phase d'admissibilité), d'épreuves sportives, d'une épreuve de langue étrangère et d'un entretien oral face à un jury^b composé d'un commissaire, d'un officier, d'un brigadier et d'un psychologue (phase d'admission), le concours attire chaque année plusieurs milliers de candidats. Leur nombre varie dans le même sens que le nombre de postes ouverts au concours, ce qui permet d'avancer l'hypothèse selon laquelle certains de ceux qui envisagent de candidater, estimant que leurs chances de réussite se réduisent (respectivement s'accroissent) lorsque le nombre de postes offerts diminue (augmente), y renoncent (se présentent effectivement). De 2001 à 2019, entre 11 000 et 50 000 jeunes se sont ainsi présentés chaque année au concours externe de gardien de la paix^c. Mesurée par le rapport entre le nombre de postes offerts et le nombre de candidats présents aux épreuves, la sélectivité est très variable d'une année à l'autre^d mais, globalement, le concours de gardien de la paix peut être considéré comme un concours sélectif. Une fois admis, les candidats intègrent une école de police pour y suivre une formation d'un an à l'issue de laquelle ils sont affectés dans les services.

Les données tirées d'une enquête par questionnaire menée dans le cadre de notre thèse (Gautier, 2015) – cette enquête n'est pas mobilisée dans la suite de cet article – indiquent qu'en 2008 et 2011, près de 60 % des candidats ont un père ouvrier ou employé, 20 % un père membre des professions intermédiaires et, respectivement, autour de 15 % et 7 % un père cadre ou indépendant. Les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont très minoritaires parmi les candidats au concours externe comme, *a fortiori*, au concours interne. Depuis plus de vingt ans, la part des candidates se situe entre 30 % et 40 % – sur la sous-représentation des femmes parmi les candidats et parmi les admis, voir (Gautier, 2018). De manière générale, il est possible d'affirmer que les profils sociodémographiques des candidats ne les distinguent que marginalement de ceux qui occupent déjà le poste convoité. Les propriétés sociales les plus typiques des premiers se retrouvent également chez les seconds ; on observe, par ailleurs, chez les uns comme les autres, la même hétérogénéité relative en termes de niveau de diplôme ou d'origine sociale. Pour s'en convaincre, on peut comparer la répartition des gardiens de la paix selon leur origine sociale dans l'« étude sur les conditions de travail et l'action sociale dans la police nationale » menée en 2003 (Pruvost & Roharik, 2011) avec celle qui ressort de nos données.

^a Le concours dit « réservé », essentiellement ouvert aux militaires, concerne des effectifs très limités. Par ailleurs, les concours externes d'officier et de commissaire de police recrutent respectivement aux niveaux licence et master. Des dispenses de titres sont accordées aux sportifs de haut-niveau ou aux parents de trois enfants et plus. Ils constituent cependant une part infime des candidats.

^b Les épreuves ont connu quelques aménagements postérieurs à notre enquête : modification des exercices écrits, introduction d'un « test sous forme de questions/réponses interactives » et, en conséquence, changement du calcul des coefficients. Ces aménagements n'affectent pas l'économie générale du concours et ne paraissent pas de nature à remettre en cause les analyses proposées ici.

^c Selon la DGPN, 24 438 candidats se sont présentés au concours en 2017, 24 700 à la première session de 2018 et 22 696 à la seconde session.

^d On compte ainsi environ un poste pour cinq candidats présents en 2001, un pour quinze en 2005, un pour cinquante-quatre en 2010, un pour dix en 2012 et un pour sept en 2017 (sources DGAFF et DGPN, calculs de l'auteur).

des épreuves ? Quelles ressources les candidats peuvent-ils *in fine* faire valoir aux yeux des *gatekeepers* de l'institution ?

La réponse à ces questions, si elle vaut pour la contribution qu'elle est susceptible d'apporter à une meilleure connaissance de l'institution policière et de ses spécificités, peut aussi

permettre d'éclairer les processus engagés, au cœur des dispositifs de sélection, d'élection ou de consécration, dans la reconnaissance et la valorisation du capital culturel, y compris dans une configuration (celle du concours) dans laquelle sa rentabilité ne semble pas devoir être mise en doute. À la suite d'autres travaux (par exemple Coton, 2012), cet article

propose ainsi une contribution à l'étude des conditions dans lesquelles ce capital, dans ses différents états (certifié ou incorporé en particulier) et composantes (scolaire ou non), peut agir comme une ressource socialement efficace (Serre, 2012). Cette analyse des modalités selon lesquelles le « droit d'entrée » (Bourdieu, 1980a) pour accéder aux postes subalternes que l'institution policière propose est exigé et acquitté (Encadré 2), permet, chemin faisant, de rendre compte des cas où réussite et échec se jouent « à front renversé », c'est-à-dire lorsque des candidats fortement dotés se voient refuser l'admission dans l'institution alors qu'elle est, dans le même temps, accordée à des candidats bien moins avantagés.

Si les dotations en capital scolaire des candidats au recrutement des gardiens de la paix exercent une influence incontestable sur leurs probabilités de réussir le concours, la liaison entre les unes et les autres n'a cependant pas de caractère mécanique, en particulier une fois franchi le premier obstacle que constituent les épreuves écrites d'admissibilité. Lors de la phase suivante d'admission, et singulièrement au cours de l'épreuve d'« entretien de recrutement avec le jury », pourtant destinée à « apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat, ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé³ », le capital scolaire semble même perdre beaucoup de son efficacité, ce qui conduit à prêter attention aux principes et catégories de jugement mobilisés par les membres des jurys. La plupart d'entre eux expriment sans détour leurs réserves quant à l'opportunité de recruter des candidats considérés comme sur-diplômés et laissent entendre que la détention de ressources culturelles élevées constitue un handicap pour accéder au (et occuper le) poste de gardien de la paix. En pratique, l'épreuve d'entretien se joue bien sur un terrain qui paraît plus favorable aux candidats

moins dotés. Mais pour bénéficier d'un verdict favorable, tous les candidats doivent cependant mobiliser des ressources particulières permettant aux uns de se défaire des stigmates associés à la figure dévalorisée de l'« intello » et aux autres de ne pas plier sous le poids de la domination sociale et scolaire.

Diplômes et réussite au concours : quand les moins dotés résistent

Les chances de réussite des candidats au concours de recrutement des gardiens de la paix ne sont pas indépendantes de leur niveau de diplôme⁴. Cependant, les moins titrés d'entre eux ne sont pas systématiquement désavantagés par rapport à leurs concurrents mieux dotés.

La supériorité des plus diplômés...

L'influence qu'exercent les titres scolaires sur les chances de succès au concours peut difficilement être contestée. Ce dernier n'échappe pas à l'« emprise du diplôme » (Dubet *et al.*, 2010). Ainsi, en 2012, si un candidat inscrit au SGAP de Donville sur dix-sept était déclaré admis à l'issue des épreuves du concours externe, les chances d'être admis s'élevaient à un pour cinq pour un titulaire d'un diplôme égal ou supérieur à bac+3 et à un pour trente-cinq pour un candidat titulaire du baccalauréat ou élève en classe de terminale⁵. Au concours interne, les mêmes tendances s'observent⁶. Il reste que les détenteurs des titres scolaires les moins élevés ne se voient pas fermer purement et simplement l'accès au poste de gardien, *a fortiori* s'ils empruntent la voie interne (Tableaux 1 et 2). Ils constituent même une part non négligeable des admis.

3. Selon les termes de l'arrêté ministériel du 17 juillet 1997, restés quasi inchangés depuis lors.

4. Bien que cela ne nous paraisse pas de nature à remettre en cause les propositions formulées dans cet article, on peut regretter que les données dont nous disposons ne permettent pas, pour chaque niveau de diplôme, de différencier les différentes filières ou spécialités (baccalauréat professionnel, général ou technologique par exemple). La valeur sociale de ces titres est en effet, on le sait, inégale, les filières du système d'enseignement étant nettement hiérarchisées (Garcia & Poupeau, 2003).

5. Parmi les candidats externes figurent en effet des élèves de terminale, dont l'admission potentielle est soumise à la condition d'obtention du baccalauréat. Il n'y a donc pas lieu de les traiter séparément des candidats déjà bacheliers. La situation est différente au concours interne, accessible sans condition de diplôme.

6. Voir en annexe électronique 1, <https://journals.openedition.org/sociologie/9020>.

Encadré 2. Une sociologie du recrutement en actes

Devenir gardien de la paix suppose de réussir un concours^a. En tant que mode institutionnalisé et codifié de recrutement (Allouch, 2017), ce dernier est régi par un ensemble de procédures officielles imposant les modalités de la mise à l'épreuve des impétrants, encadrant les pratiques des agents composant les jurys et définissant les « ressources – compétences et dispositions – [...] requises ou susceptibles de “valoir” » (Mauger, 2006, p. 2). Pour autant, cette codification – qui se donne à voir dans un ensemble de textes réglementaires (décrets, arrêtés, circulaires, notes de service...) et qui institue ainsi le droit d'entrée « formel » – laisse d'importantes marges de manœuvre et d'appréciation aux recruteurs pour déterminer le droit d'entrée « réel » exigé des candidats, en particulier lors de l'épreuve orale d'entretien, pourtant décisive^b. L'étude du dispositif de recrutement nécessite donc d'être attentif aux « comportements effectifs des individus travaillant ou agissant dans [ce] cadre [...] réglementaire dont ils donnent une interprétation pratique dans le courant de leurs actes ordinaires » (Peretz, 1998, p. 21). Cet article s'appuie ainsi sur un ensemble d'observations de l'épreuve d'entretien du concours de gardien, réalisées dans deux centres d'examen différents, lors de la deuxième session annuelle de 2007 et de la première session de 2008 (25 prestations et délibérations observées, soit 5 jurys différents) pour l'un, lors de la session unique de 2011 (12 prestations, 3 jurys différents) pour l'autre. La possibilité d'assister en tant qu'observateur aux épreuves d'un concours de la fonction publique est un droit garanti à tout citoyen^c. Nous n'avons cependant jamais eu à nous prévaloir de ce droit, d'ailleurs peu connu des jurés eux-mêmes. Être introduit par un lieutenant de police – lui-même membre du jury et devenu, dès notre approche du terrain, un « allié » (Beaud & Weber, 1998, p. 125) – et mentionner le fait que notre enquête est officiellement autorisée a suffi à vaincre les quelques réticences ou hésitations parfois rencontrées. Cette double accréditation, dont les jurés supposent qu'elle nous donne les droits que nous sollicitons, nous a également permis d'assister aux délibérations, ce qui paraît relativement inédit – l'approbation officielle de notre demande d'enquêter délivrée par le directeur adjoint de la formation de la police nationale ne nous donnait en effet pas explicitement le droit d'assister aux délibérations.

Si l'observation directe est une méthode d'investigation adaptée pour rendre compte des modalités d'appropriation du rôle de juré, la simple présence d'un spectateur extérieur peut toutefois conduire les enquêtés à modifier leurs conduites. Dans le cas présent, tout indique que ces derniers (les examinateurs comme, en outre, les candidats, à qui, dans les premières secondes de l'entretien, nous étions présentés comme extérieurs au jury) ont tenu leur rôle comme ils l'auraient fait en l'absence de l'observateur. Absorbés par leur tâche, ils ont manifestement oublié rapidement notre présence, au point de tenir parfois des propos visiblement non (auto-) contrôlés sur les candidats, la police nationale en général ou sur certains de ses membres en particulier.

Des entretiens ont par ailleurs été menés avec douze des examinateurs observés, choisis pour refléter la diversité des statuts et des grades au sein des jurys (policiers ou psychologues, d'une part, brigadiers, officiers ou commissaires, d'autre part) et interrogés sur leurs pratiques, leurs perceptions et leurs trajectoires sociales et professionnelles.

Afin d'objectiver les effets du dispositif de recrutement, différentes données statistiques sont aussi mobilisées : il s'agit, d'une part, des données collectées localement en 2012 par le secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP) de Donville (le nom de toutes les localités a été modifié) sur l'ensemble des candidats inscrits et, d'autre part, des données obtenues à partir du traitement des informations (sexe, date de naissance, situation professionnelle, niveau de diplôme et notes obtenues aux différentes épreuves) contenues dans le dossier individuel des candidats relevant du même SGAP de Donville et inscrits à la session 2011 du concours de gardien de la paix (enquête nommée par commodité de lecture *DossCand2011* dans la suite de cet article). L'ensemble des dossiers des candidats admis ($n = 109$) et admissibles ($n = 167$) ont été dépouillés ainsi qu'un tiers de ceux des candidats refusés dès l'admissibilité au concours externe à « recrutement national » ($n = 319$). Pour ces derniers, nous disposons donc de données partielles portant sur un échantillon et non sur la totalité de la population. Pour constituer cet échantillon, nous avons extrait un dossier de candidature sur trois dans l'ensemble classé par ordre alphabétique, ce qui ne doit pas en affecter la représentativité.

La confrontation de ces différents matériaux permet de mettre en évidence un certain nombre de « décalages » entre règlement officiel, discours et pratiques effectives.

^a Le matériau sur lequel se fondent les analyses présentées ici a été, pour l'essentiel, collecté dans le cadre d'une thèse de doctorat en science politique (Gautier, 2015).

^b Le coefficient élevé attribué à cette épreuve ainsi que la possibilité qu'elle puisse conduire à l'élimination des candidats lui donnent objectivement un poids important au concours. Elle est, en outre, considérée par tous les jurés comme cruciale dans la mesure où elle serait la seule à permettre d'apprécier la « personnalité » des candidats et leur capacité à se plier aux exigences particulières d'un métier toujours présenté comme « pas comme les autres ». Les autres épreuves, parfois qualifiées de « généralistes », sont néanmoins jugées indispensables pour s'assurer de leur maîtrise de savoirs et savoir-faire non spécifiques (maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe, capacités rédactionnelles) mais nécessaires à l'exercice des activités les plus quotidiennes (rédaction de procès-verbaux par exemple). C'est ainsi la combinaison d'une logique de validation des « connaissances » et d'une logique de repérage des « qualités personnelles » qui fait aux yeux des recruteurs l'efficacité et la pertinence du dispositif de sélection. Il apparaît cependant que seule la seconde est susceptible de détecter la « compétence policière », tandis que la première ne constitue qu'« un pré-requis [...] qui, en lui-même n'est gage d'aucune compétence » (Monjardet, 1987, p. 49).

^c C'est, semble-t-il, pour ce qui concerne la police nationale, un droit peu utilisé par les chercheurs en sciences sociales. À notre connaissance, seul le travail de Dominique Duprez & Michel Pinet (2001a, b) mobilise un travail d'observation de ces épreuves.

Tableau 1 : Candidats présents, admissibles et admis selon le niveau de diplôme au concours externe

| | Niveau de diplôme | | | | Total |
|--------------------|---------------------------------------|--------|-----------------|---------------|--------------|
| | Baccalauréat (et élèves de terminale) | Bac+2 | Bac+3 et Bac +4 | Bac+5 et plus | |
| Présents | 77,3 % | 9,5 % | 11,2 % | 2,0 % | 100 % |
| Admissibles | 41,1 % | 15,5 % | 36,4 % | 7,0 % | 100 % |
| Admis | 38,4 % | 16,9 % | 35,4 % | 9,2 % | 100 % |

Champ : candidats inscrits au SGAP de Donville, session de 2012. Source : SGAP de Donville.

Tableau 2 : Candidats présents, admissibles et admis selon le niveau de diplôme au concours interne

| | Niveau de diplôme | | | | | Total |
|--------------------|---------------------------|-------------------|-------|----------------|---------------|--------------|
| | Inférieur au baccalauréat | Bac ou équivalent | Bac+2 | Bac+3 et Bac+4 | Bac+5 et plus | |
| Présents | 53,0 % | 43,0 % | 3,0 % | 1,0 % | 0,0 | 100 % |
| Admissibles | 30,4 % | 63,7 % | 4,9 % | 1,0 % | 0,0 | 100 % |
| Admis | 32,7 % | 58,2 % | 7,3 % | 1,8 % | 0,0 | 100 % |

Champ : candidats inscrits au SGAP de Donville, session de 2012. Source : SGAP de Donville.

... et sa contestation

Les candidats peu titrés bénéficient d'abord du nombre limité de titulaires de diplômes supérieurs aux leurs parmi les inscrits. Les diplômés de l'enseignement supérieur représentent ainsi moins d'un quart de ceux qui se présentent au concours externe en 2012 et moins de 5 % au concours interne⁷. Le faible attrait qu'il exerce sur les plus diplômés distingue assez nettement le concours de gardien des autres concours de la fonction publique de même catégorie (B). Ces derniers sont globalement touchés par un phénomène relativement massif de surqualification (Bounakhla, 2014) ou, mieux, de « surdiplômage⁸ », qui, sans l'épargner, affecte dans des proportions bien moindres le corps d'encadrement et d'application de la police, y compris lorsque les tensions sur le marché de l'emploi s'accroissent (Gautier, 2015). Cette particularité pourrait s'expliquer par les possibilités très limitées offertes

aux gardiens et brigadiers d'accéder aux corps supérieurs, qui rendent peu opérationnelles les stratégies consistant à accepter un déclassement temporaire dans l'espoir de gravir ultérieurement, par la voie interne, les échelons de la hiérarchie policière⁹ ; elle doit, plus vraisemblablement, être rapportée au fait que l'on souhaite rarement devenir gardien de la paix pour une autre raison que l'attrait ressenti pour le *métier* et pour les activités spécifiques qui lui sont associées, perçu comme accordé aux aspirations individuelles. Cette « vocation » pour le poste se développe sur la base de (pré-)dispositions (volonté de « servir », goût pour l'« action »...) dont l'acquisition a plus de chances d'opérer dans certaines régions de l'espace social que dans d'autres (Gautier, 2015). Ainsi, comme les plus diplômés (et en partie parce que ce sont les mêmes), les candidats issus des classes supérieures sont très minoritaires par rapport à ceux qui viennent des classes populaires ou moyennes.

7. Cette faible proportion se retrouve déjà parmi les adjoints de sécurité (ADS). En 2013, selon la direction des ressources et des compétences de la police nationale, 5 % d'entre eux étaient diplômés de l'enseignement supérieur.

8. Ce dernier terme a l'avantage de désigner sans ambiguïté les situations des individus possédant un niveau de diplôme supérieur à celui que requiert l'emploi occupé. La mesure de cette forme de déclassement ne pose pas de difficulté particulière dans la fonction publique puisque l'accès aux différents corps est conditionné à la détention d'un niveau déterminé de diplôme. Ce phénomène n'est pas récent ; il avait déjà été mis en évidence dès les années 1980 (Bodiguel & Rouban, 1987).

9. Cette explication prête aux plus diplômés parmi ceux qui envisagent de rejoindre la police nationale une connaissance particulière des rouages de l'institution les conduisant à renoncer à mener ce type de stratégies qu'ils sauraient vouées à l'échec. Elle suppose du même coup que les candidats à l'entrée dans les autres administrations seraient, eux, moins renseignés puisque les possibilités de s'élever dans la hiérarchie par la voie interne y sont pareillement limitées depuis plus de 40 ans (Rouban, 1995).

Le nombre de candidats sur-diplômés excède cependant, particulièrement au concours externe¹⁰, celui des places offertes, places qu'ils ne parviennent pourtant pas à monopoliser. Sans radicalement ébranler les hiérarchies scolaires, certains détenteurs de « petites certifications scolaires » (Grignon & Passeron, 1989, p. 130) réussissent ainsi à contester la supériorité des plus titrés. Leur succès doit certes beaucoup à leur détermination, aux efforts de préparation auxquels ils s'astreignent et à la mobilisation de leur entourage familial. Mais ce « travail sur soi » (Darmon, 2013) aurait une efficacité bien limitée s'il ne s'appuyait sur des connaissances, des compétences et des dispositions qui peuvent difficilement être acquises ailleurs qu'à l'école (compétences rédactionnelles ou cognitives, dispositions à s'investir dans l'effort « intellectuel » que requiert l'entraînement aux épreuves et dans le « bachotage » nécessaire pour acquérir et mémoriser des connaissances), y compris à l'école de police, où les ADS-cadets de la République sont formés à la fois au baccalauréat professionnel sécurité-prévention et au concours. Ces candidats peu titrés n'en sont ainsi pas moins détenteurs d'un petit capital scolaire incorporé¹¹, qui ne les laisse pas complètement désarmés dans la concurrence les opposant aux plus diplômés.

En outre, et à la différence des épreuves d'admissibilité¹², les candidats semblent affronter les épreuves d'admission¹³ « à armes égales » ou presque. En témoigne le fait que la répartition selon le niveau de diplôme des admis diffère peu de celle des admissibles¹⁴. Les moins titrés ne sont donc globalement pas désavantagés par les épreuves d'admission ; ils parviennent même, dans

une certaine mesure, à « refaire leur retard » sur les mieux dotés, c'est-à-dire à compenser leurs moins bons résultats à l'issue de la phase d'admissibilité¹⁵. Parmi les épreuves qui composent la phase d'admission, ce n'est certes pas l'épreuve orale de langue étrangère qui permet aux candidats les moins diplômés de préserver ou d'accroître leurs chances d'être admis (pour des raisons assez évidentes, celle-ci leur est même plutôt défavorable¹⁶), mais bien plutôt les épreuves sportives¹⁷ et, plus encore, l'entretien (Encadré 3).

Du fait du fort coefficient dont elle est affectée¹⁸, la note obtenue à cette épreuve est celle qui pèse le plus fortement sur le rang de classement final au concours et donc sur les chances de réussite. Or, les candidats les moins diplômés obtiennent globalement de meilleurs résultats que leurs concurrents plus titrés. Selon les données de *DossCand2011*, les notes médiane et moyenne des premiers (niveau bac et moins) s'élèvent respectivement à 12,5 et 11,8/20 contre 10,25 et 10,36/20 pour les diplômés du supérieur ; 53 % des premiers se retrouvent ainsi dans les 50 % les mieux notés (et 28 % dans le premier quart) contre 43 % des seconds (18 % dans le premier quart)¹⁹.

Parce qu'il offre aux uns la possibilité de contester la supériorité des autres, l'entretien contribue à l'affaiblissement de la liaison entre titres scolaires et chances de réussite au concours. Il est par ailleurs unanimement considéré par les membres des jurys comme la seule épreuve du concours qui

10. En 2012, on compte ainsi, parmi les inscrits en externe au SGAP de Donville, près de quatre fois plus de candidats « sur-diplômés » (c'est-à-dire titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat requis) que de candidats admis.

11. On pourrait également évoquer une acculturation partielle à la culture scolaire (Beaud, 2002).

12. En 2011, près de 93 % des candidats sont éliminés à l'issue des épreuves d'admissibilité mais c'est le cas de plus de 96 % des candidats externes non diplômés de l'enseignement supérieur contre environ 70 % des titulaires d'un diplôme de niveau master (source : *DossCand2011*). En 2012, ces proportions s'établissent respectivement à 89 %, 94 et 60 % (source : SGAP de Donville).

13. À l'issue de ces épreuves, environ la moitié des admissibles sont déclarés admis.

14. Voir les tableaux 1 et 2 et l'annexe électronique 2, <https://journals.openedition.org/sociologie/9020>.

15. Les points obtenus aux épreuves d'admissibilité comptent pour plus d'un tiers dans la note finale. Or, les candidats admissibles les moins diplômés se présentent généralement aux épreuves d'admission avec un total de points inférieur à celui des plus titrés. Ainsi, en 2011, la note médiane des admissibles non diplômés du supérieur (50/80) était inférieure de près de quatre points à celle des titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac+2. Ce « retard » explique que les chances d'être admis lorsqu'on est admissible

restent corrélées au niveau de diplôme (annexe électronique 3, <https://journals.openedition.org/sociologie/9020>).

16. En 2011, parmi les inscrits au SGAP de Donville, la probabilité pour un candidat non diplômé du supérieur d'obtenir à cette épreuve une note supérieure à la médiane était de 45 % ; elle s'élevait à 60 % pour un candidat plus que bachelier (source : *DossCand2011*).

17. 53 % des candidats titulaires d'un diplôme égal ou inférieur au baccalauréat obtiennent une note supérieure à la médiane contre 40,8 % des candidats diplômés du supérieur. Expliquer cette situation en opposant ressources scolaires (la « tête ») et aptitudes physiques (les « jambes »), conformément à certaines représentations communes selon lesquelles la réussite scolaire croîtrait en raison inverse des « qualités » physiques (et inversement), n'est évidemment pas pertinent, d'autant que la pratique régulière d'un sport – susceptible d'accroître les chances de réussite – a plutôt tendance à croître avec le niveau de diplôme. C'est sans doute ici l'âge des candidats qui est déterminant : la pratique sportive décroît en effet avec l'âge, or, parmi les candidats faiblement diplômés, beaucoup sont plus jeunes que les diplômés de l'enseignement supérieur.

18. Cette épreuve est, à la date de l'enquête, affectée d'un coefficient 4, ce qui représente la moitié des coefficients des épreuves d'admission et un environ un tiers de l'ensemble des épreuves.

19. Voir l'annexe électronique 3, <https://journals.openedition.org/sociologie/9020>.

Encadré 3. Les recruteurs et la conduite de l'épreuve d'entretien du concours

En raison des contraintes organisationnelles et réglementaires qui pèsent sur eux, les organisateurs locaux de l'épreuve ne sont pas en mesure de procéder à une sélection parmi les policiers volontaires ou parmi les commissaires mobilisables^a pour constituer les jurys. Afin d'y adjoindre des psychologues, ils puisent en priorité dans le vivier de vacataires mobilisés lors des sessions précédentes, auxquels ils font également appel pour recommander des confrères s'il est nécessaire de compléter les équipes. Tous les psychologues recrutés participent à un stage au cours duquel leur sont présentés les missions de la police et des gardiens de la paix, l'usage des tests de personnalité (le contenu des tests ne leur étant pas communiqué) et le déroulement des épreuves. Une formation conduisant à la délivrance d'une habilitation à siéger dans les jurys est également proposée aux policiers. Centrée sur les aspects « techniques » et opérationnels, elle leur fournit un ensemble de méthodes pour mener l'entretien. Cependant, et quoiqu'elle semble en passe d'être généralisée, beaucoup d'examineurs ne la reçoivent pas, soit parce que, pour des raisons d'organisation des services, elle ne leur est pas proposée ou qu'ils ne peuvent y assister, soit parce qu'ils en contestent la pertinence au nom de leur expérience du « terrain ».

L'épreuve d'entretien, d'une durée de vingt minutes, se déroule globalement selon le même schéma d'un jury, d'une session et d'un centre d'examen à l'autre. Avant l'entrée du candidat dans la salle d'examen, le commissaire, qui préside le jury, fait une lecture à voix haute d'une fiche indiquant l'état-civil, le statut actuel (étudiant, salarié...), et parfois le parcours scolaire et la profession des parents. Le psychologue^p commente ensuite très brièvement les résultats des tests de personnalité que le candidat a subis en même temps que les épreuves écrites d'admissibilité (et qui sont censés évaluer ses « aptitudes intellectuelles » et des « éléments de personnalité » tels que la « confiance en soi », la « capacité d'initiative », la « capacité à s'intégrer dans un groupe » ou le « contrôle émotionnel »). Une fois introduit devant le jury, le candidat est invité à se présenter et à exposer ses « motivations », après quoi il est soumis aux questions, posées alternativement et sans ordre particulier par l'un ou l'autre des examinateurs : il est ainsi amené à revenir sur les raisons qui lui font passer le concours ; des questions de « culture générale », « d'actualité » ou liées à l'exercice du métier lui sont posées. Comme dans la plupart des épreuves d'entretien des concours administratifs, les examinateurs recourent au procédé dit de la « mise en situation » : le candidat doit exposer les réactions qu'il aurait dans des circonstances susceptibles de se produire dans l'exercice du métier. Les situations proposées par les examinateurs se retrouvent d'un entretien à l'autre. Chaque candidat se voit ainsi demander s'il verbaliserait un proche (sa femme, son compagnon, sa mère ou son supérieur hiérarchique selon les cas) après l'avoir interpellé pour une infraction mineure (le non-respect d'un feu tricolore par exemple). Limité, le répertoire des mises en situation est aussi très stable : de telles mises en situation sont déjà évoquées dans l'enquête de Dominique Duprez & Michel Pinet (2001a, b)^c.

Les délibérations, qui commencent dès la fin de l'entretien, prennent la forme d'une très courte discussion (un à trois minutes) entre les quatre membres du jury, parfois émaillée de plaisanteries ou de considérations étrangères à la production du jugement (sur la société, la police...), sans qu'un tour de parole soit formellement organisé. Les interventions sont souvent simultanées, chaque juré livrant son opinion de manière plutôt « spontanée », parfois très relâchée, avec, semble-t-il, la même chance que les autres de se faire entendre et sans attendre que le commissaire ait parlé le premier, sans témoigner d'un respect particulier d'une quelconque préséance hiérarchique. De cette discussion émerge un verdict le plus souvent unanime – dont les ressorts sont analysés plus loin – qui débouche sur l'attribution d'une note, généralement proposée par le commissaire et attribuée de manière collégiale.

^a Les services de police relevant du SGAP organisateur reçoivent de ce dernier un message indiquant les besoins en personnels pour composer les jurys. En raison de leur faible nombre, tous les commissaires sont mobilisables. Pour les brigadiers et officiers, c'est le principe du volontariat qui prévaut. Cette participation volontaire aux jurys résulte pour l'essentiel d'un rapport particulier à l'institution, caractérisé par une forte adhésion (Gautier, 2015).

^b Du fait de la forte féminisation de la profession, les psychologues qui siègent dans les jurys sont majoritairement des femmes. Sur le rôle des psychologues dans les jurys, voir (Gautier, 2019).

^c Cette enquête montre toutefois que ces « mises en situation » sont adaptées à certaines propriétés sociales des candidats : elles diffèrent en particulier selon le sexe ou l'origine ethnique supposée du candidat ; voir aussi (Gautier, 2017, 2018).

permettrait d'évaluer la compatibilité des candidats avec les exigences spécifiques du poste et la solidité de leur engagement, c'est-à-dire, pour reprendre une expression indigène fréquemment employée, de déterminer s'ils ont ou non le « profil ». On peut alors s'interroger sur les mécanismes par lesquels s'opère cette forme de neutralisation de la valeur des titres scolaires et, plus généralement, se demander comment le capital culturel agit ou non comme ressource dans le cadre de cette épreuve²⁰.

La « culture » à l'épreuve de l'entretien : stigmatisation et « dissimulation »

Les membres des jurys du concours s'accordent sur le fait que le poste de gardien de la paix requiert, outre une capacité à s'exprimer à l'écrit et une maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe, une certaine « culture générale » ainsi que des « capacités d'analyse » et de « réflexion ». Dans le même temps, ceux d'entre eux qui occupent les positions sociales et hiérarchiques les plus élevées expriment clairement leur défiance à l'égard des candidats les plus diplômés, de sorte que le capital culturel dont ceux-ci sont dotés semble constituer bien plus un handicap qu'un atout. En pratique et en situation, ces candidats ne sont pourtant pas systématiquement écartés lors de l'épreuve d'entretien.

Des discours de défiance. Le bibliothécaire et le policier

Selon la position sociale et hiérarchique qu'ils occupent, les examinateurs ne donnent pas exactement la même définition de la « culture générale » exigible des candidats²¹. Ainsi, pour les officiers, commissaires et psychologues, elle est associée à une simple aptitude à communiquer doublée d'une certaine « curiosité » pour le monde social, tandis que les brigadiers, issus du rang des gardiens, en ont une acception plus habituelle, renvoyant à un ensemble de connaissances relevant de la culture légitime et scolaire (Encadré 4).

Alors, ça ne veut pas dire qu'on attend des gens, qu'ils soient cultivés au point d'aller s'entretenir [...] avec Daniel Cohn-Bendit et

Xavier Darcos sur l'éducation. Ça, on n'en a rien à foutre hein. [...] Il faut que le gardien de la paix soit capable d'appréhender le milieu dans lequel il intervient. C'est-à-dire, le milieu, c'est la société, dans ses... dans tous ses milieux, qu'il sache à qui il a affaire. [...] On ne leur demande pas d'être des analystes et de livrer leur analyse sur France info le lendemain, au cours d'une chronique, ce n'est pas ça. Ce qu'on demande, c'est qu'ils soient au courant, qu'ils s'intéressent un petit peu au monde dans lequel ils vivent. C'est tout ! (Lieutenant C., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit).

Alors parler de culture générale... Le concours de gardien de la paix, ce n'est pas un concours... ce n'est pas l'ENA, ni Polytechnique, hein. C'est un concours qui est niveau bac donc c'est un concours qui est, je dirais, assez basique dans la fonction publique en général. Moi ce que j'attends, c'est qu'au niveau de la personnalité et de la culture générale – je mets ça ensemble – j'attends des standards minimum. [...] Le minimum, c'est quoi ? Ben, c'est quelqu'un [...] qui me semble un minimum curieux, capable de communiquer – la communication, c'est très important. (Commissaire Q., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit).

Les examinateurs insistent, de même, sur l'importance de recruter des candidats dotés de « capacités d'analyse et de réflexion », de « facultés intellectuelles », de « discernement », aptes à faire face à la « complexité des procédures » et à la prégnance des impératifs déontologiques. Mais seuls les jurés les plus gradés et/ou les plus diplômés (psychologues inclus) estiment qu'en ce domaine, il faut toutefois prendre garde à ce que ces « qualités » ne soient pas « trop » développées au risque de devenir dysfonctionnelles : « tout est dans la mesure » dit à ce propos une psychologue (entretien non transcrit ici).

Il faut des capacités de réflexion parce que, justement, c'est un métier qui s'apprend, qui est encadré par des règles mais tout n'est pas forcément réglé et par cœur, quoi. Il y a des situations où il faut faire preuve de discernement. [...] Je ne vois pas quelqu'un titulaire d'un DEA [diplôme d'études approfondies, équivalent d'un master] pointu et machin [...], faire le métier de gardien de la paix, qui est quand même un métier d'exécution. Ce n'est pas un métier de conception. [...] Ce n'est absolument pas déshonorant d'avoir un goût pour la culture générale... mais qui ne correspond pas forcément... on peut être malheureux comme gardien de la paix ou à un poste de police... avec des ivrognes qui arrivent et tout. [...] Nous, on a eu un candidat excellent sur le plan intellectuel mais qui était fait pour être bibliothécaire, pas pour être policier. (Commissaire N., titulaire d'une maîtrise en droit).

20. Les développements qui suivent mobilisent des matériaux et des analyses que l'on peut en partie retrouver dans deux précédents articles (Gautier, 2013, 2019) mais l'angle sous lequel ils sont abordés diffère dans chacune de ces contributions.

21. Il apparaît ici que les contours de la « culture générale » exigible des candidats, s'ils varient selon les institutions dans lesquelles ces derniers

prétendent entrer (Oger, 2008), peuvent ne pas être homogènes au sein même de l'institution. De manière générale, les critères de classement que les jurés disent mobiliser sont tributaires de leur position sociale et professionnelle et l'on peut à ce propos parler d'un « espace des styles d'évaluation » (Darmon, 2012) au moins sur un plan discursif.

Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel. C'est un travail, en grande partie, d'exécution, le travail de gardien de la paix. [...] Ce n'est pas du tout forcément de comprendre ce que la Loi leur demande. (Commissaire Q., titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit).

L'intello, s'il est trop dans les mots... Nous, il nous faut quelqu'un de pragmatique. [...] (L)es gens, qui sont trop dans l'intellectualisme, ça ne va pas le faire non plus. Nous, on est en train de l'imaginer dans un commissariat, avec un équipage, hein... donc il faut qu'il se fonde au groupe. Il faut quand même une certaine capacité d'adaptation aussi au niveau du groupe. (Mme V., psychologue, titulaire d'un diplôme de troisième cycle).

En la matière, si la « mesure » s'impose, c'est clairement qu'entre les nouvelles recrues et les différents acteurs avec lesquels elles seront amenées à interagir, un certain nombre de distances sociales et culturelles doivent être maintenues. Ainsi, aux yeux des examinateurs, des recrues socialement trop éloignées des populations auxquelles elles auront le plus souvent affaire (assez explicitement réduites aux franges les plus basses des catégories populaires) seraient incapables de se confronter aux réalités sociales qu'elles rencontreront (la « misère » évoquée par beaucoup d'enquêtés) ; trop différentes de leurs futurs pairs, elles ne pourraient s'intégrer sans difficulté dans les équipes ; trop « proches » de leurs supérieurs, elles ne pourraient accepter, sans en concevoir de la frustration, la position dominée qui sera la leur dans l'institution, reconnaître la légitimité de la hiérarchie professionnelle, savoir, autrement dit, trouver leur « place » et, surtout, y rester.

Suivant cette logique, parce qu'elle perturbe cet ordonnancement des distances et des proximités, la détention d'un volume élevé de capital culturel – titres et compétences scolaires mais aussi savoirs et dispositions hérités au sein de la famille par lesquels se manifeste un positionnement d'origine dans l'espace social plus élevé que celui auquel destine le poste –, est perçue comme une menace pour l'efficacité de l'action policière et pour la stabilité de l'ordre institutionnel. La défiance à l'égard des candidats les mieux dotés qui s'exprime alors dans les propos de certains jurés de l'épreuve d'entretien

n'est cependant pas assimilable à un rejet de la « culture » en tant que telle²². Elle ne vaut que de manière relative, c'est-à-dire eu égard au positionnement du corps des gardiens de la paix dans l'organisation policière²³ et, plus généralement, dans les hiérarchies sociale et professionnelle : elle permet à la fois aux jurés les plus titrés et/ou les plus gradés de s'attribuer les dispositions qu'ils associent à des dotations importantes en capital culturel (des dispositions telles qu'une propension à l'analyse ou une forme d'indocilité par exemple, socialement valorisées dans d'autres positions ou dans d'autres univers sociaux), de préserver la valeur sociale et symbolique de leurs propres ressources culturelles (leurs titres scolaires notamment) et, surtout, en se distinguant des gardiens, en marquant la distance qui les en sépare, de légitimer la position plus élevée qu'ils occupent dans la hiérarchie administrative et/ou dans l'espace social. Les discours de dévalorisation de la culture restent d'ailleurs l'apanage de ces dominants et l'on n'en trouve nulle trace dans les propos des jurés brigadiers dont l'intérêt (individuel comme collectif), sur un plan symbolique, est au contraire d'afficher un haut niveau d'exigence « culturelle » et de laisser ainsi penser qu'ils l'ont eux-mêmes atteint.

Les usages de l'épreuve. Une « région franche » ou un « marché » spécifique ?

La stigmatisation discursive des candidats trop « intellos » (c'est-à-dire dont les dotations en capital culturel sont jugées excessives pour le poste convoité) ne conduit cependant pas à leur élimination systématique²⁴ ; certains d'entre eux obtiennent même de bons résultats à l'entretien, ce qui leur donne de bonnes chances d'être recrutés. Il faut donc prêter attention aux conduites des recruteurs ainsi qu'à celles des candidats, pour mettre en évidence, par-delà les discours, les catégories de jugement effectivement mobilisées lors de l'épreuve et les usages du capital culturel qui s'y déploient.

22. Il existe, dans la police, à tous les échelons hiérarchiques, des formes d'« anti-intellectualisme » qui, comme dans d'autres univers sociaux – y compris parmi les « dominants » comme le montre Yves-Marie Abraham (2007) à propos des grandes écoles de commerce qui s'appliquent à « déscolariser les étudiants » pour les convertir au « sérieux managérial » –, se manifestent par un dénigrement de la figure de l'« expert », forcément éloigné des réalités, ou de celle de l'« intellectuel », suspect d'être plus ou moins « anti-police » par principe, et par la valorisation de l'expérience du « terrain ». Ce n'est pas ce type de posture qui agit ici. En effet, au cours de l'épreuve d'entretien ou face à l'enquêteur, les examinateurs ne répugnent pas à manifester leur attachement à (ou leur maîtrise de) la culture légitime (voir encadré 3).

23. Les examinateurs les plus gradés et/ou les plus titrés cantonnent ainsi explicitement – et on comprend l'intérêt qu'ils ont à le faire – les gardiens de la paix à des fonctions d'exécution, en contradiction avec ce que montrent les études attentives aux activités et à l'organisation policières. Celles-ci établissent de longue date qu'« à l'opposé d'un travail d'exécution analysable en termes de prescription-exécution-contrôle, on observe une situation de travail où le choix des tâches réellement effectuées et/ou des modes opératoires est très largement le fait des opérateurs eux-mêmes » (Monjardet, 1985, p. 302-303).

24. Selon les données de *DossCand2011*, la probabilité qu'un candidat diplômé du supérieur obtienne une note éliminatoire (inférieure ou égale à 4/20) à l'entretien est d'environ 18 % ; elle est deux fois supérieure à celle de leurs concurrents moins titrés (baccalauréat et moins).

Encadré 4. Positions, dispositions et rapports différenciés au capital culturel des candidats

La commissaire N. a débuté sa carrière dans l'institution policière en 1976, « par hasard^a », comme inspectrice, à la faveur d'un concours passé et réussi en même temps que d'autres (PTT, Trésor public notamment) après un DEUG de droit. Le métier la fait côtoyer des collègues avec lesquels il n'est pas possible d'avoir des « discussions sur la culture générale », la met en « contact direct avec la délinquance », créant un sentiment de décalage (« je n'étais pas dans mon milieu »), qui la conduit, encouragée par ses supérieurs, à obtenir une maîtrise de droit puis à passer le concours interne de commissaire en 1990. Cette nouvelle position l'amène à fréquenter des collègues avec lesquels elle peut avoir « des discussions intéressantes » lui permettant de « réfléchir au sens politique de [son] action et de [son] métier ». Issue de la bourgeoisie d'une grande ville de province (père officier dans l'armée), revendiquant ostensiblement une proximité avec les fractions cultivées des classes supérieures (et affirmant en partager les goûts et pratiques culturels), exprimant des positions politiques empreintes d'une forme de catholicisme de gauche, la commissaire N. a développé un rapport particulier à son métier, qu'elle apprécie moins pour ce qui en constitue les tâches centrales que pour les relations qu'il lui permet de nouer (« mon collègue commissaire divisionnaire est quelqu'un de très cultivé, c'est un régal »). Sa trajectoire sociale et professionnelle ne lui a pas permis d'acquérir toutes les dispositions (au commandement ou tout au moins au management) requises par le poste qu'elle occupe. Au sein du jury qu'elle préside de droit (« une activité qui fait réfléchir plus que certaines tâches quotidiennes »), elle laisse d'ailleurs l'officier mener l'entretien et intervient peu.

À l'inverse de Madame N., le commissaire principal Q. (père médecin) se laisse aisément repérer, dans le jury qu'il préside, comme celui qui mène l'épreuve et lui donne sa tonalité très martiale. Dans ce jury, les candidats sont interrogés sans ménagement ; lors des délibérations, les échanges entre examinateurs ne donnent pas lieu aux plaisanteries que l'on peut entendre dans d'autres jurys et se limitent aux seules considérations nécessaires à l'évaluation du candidat. Au cours de notre entretien, il ne montre pas une image de lui-même très différente de celle qu'il présente lors des épreuves : son *hexis* corporelle, caractérisée par une forme de « raideur », et sa manière de s'exprimer, souvent au moyen de phrases courtes prononcées sur un ton martial, révèlent qu'il assume et revendique le fait d'occuper une position élevée dans la chaîne hiérarchique et indiquent des dispositions au commandement. Devenu commissaire en 1997 par voie externe après avoir achevé un diplôme de troisième cycle universitaire en droit, il indique avoir voulu faire ce métier parce qu'il répondait à « [ses] attentes d'un métier de terrain, d'action, de commandement ». Depuis son entrée en fonction, il a occupé des postes en sécurité publique puis en police judiciaire. Ces commissaires, tous deux fortement dotés en capital culturel, partagent pourtant une même défiance à l'égard des candidats les plus « cultivés ». Mais tandis que la commissaire N., dont les propos semblent parfois inspirés par ses propres expériences, insiste sur la souffrance et le sentiment de déclassement que pourrait provoquer chez ces derniers le fait d'être cantonné à un métier d'exécutant et confronté à des réalités sociales très éloignées de celles qu'ils vivent, le commissaire Q. insiste bien davantage sur leur tendance présumée à l'indocilité alors même qu'il attend des candidats de la « flexibilité », une capacité à « comprendre une attente et [à] s'y conformer » et « à se mettre dans un moule ».

La brigadier-chef C., titulaire d'un baccalauréat et fille de policier (brigadier-major), qui dit être entrée dans la police « par vocation^b », ne partage pas cette conception du bon candidat. Ce dernier doit, selon elle, « savoir analyser rapidement et prendre rapidement une bonne décision », être « quelqu'un qui réfléchisse, quelqu'un qui agisse, quelqu'un qui analyse ». Au sein du jury dans lequel elle siège, elle est celle qui pose le plus de questions de « culture générale » et qui stigmatise le plus ouvertement l'absence de réponse ou les réponses erronées des candidats, par des soupirs ostentatoires ou des remarques acerbes (face à un candidat qui peine à répondre, elle s'exclame, avec un geste de rejet : « alors à part les chiens et le foot... »). Son attitude peut apparaître comme une stratégie visant à la fois à faire la démonstration de l'étendue de ses propres ressources culturelles, à réduire symboliquement la distance qui sépare sa position sociale et hiérarchique de celle des autres jurés et tenir ainsi à distance les rapports de domination dans lesquels elle est objectivement prise en tant que membre la moins gradée et vraisemblablement la moins diplômée du jury (et qui plus est, seule femme de ce jury).

^a Comme chez d'autres policiers, l'invocation par la commissaire N. du « hasard » comme déterminant de son entrée dans la police doit sans doute beaucoup aux déceptions rencontrées dans l'exercice du métier et dont elle ne fait pas mystère. Elle est aussi socialement rentable en ce qu'elle permet de faire la démonstration d'une capacité à réussir un concours relevé malgré un investissement présenté comme faible ; sur ce point voir (Pruvost, 2007).

^b Formatrice en école de police, elle présente son entrée dans le métier dès la fin de ses études secondaires comme un « choix » et ne semble pas, pour cette raison, animée d'un quelconque « regret d'école » (Poullaouec, 2019).

De prime abord, l'épreuve paraît devoir être analysée comme instituant une « région franche » (Bourdieu, 1982, p. 67), dans laquelle la valeur des ressources culturelles serait tenue à distance voire ignorée, celles-ci ne conférant dès lors ni avantage ni handicap. Ainsi, la capacité à répondre aux diverses questions de « culture générale » ou « d'actualité » (par exemple : « c'est qui le Maréchal Leclerc ? », « Le Nôtre, ça vous dit quelque chose ? », « la discrimination positive, ça vous dit quelque chose », « qu'est-ce que vous savez du conflit israélo-palestinien ? ») qui émaillent l'entretien semble avoir bien peu d'importance : les délibérations n'évoquent que très rarement la « qualité » des prestations en la matière et le verdict est prononcé sans y faire référence, sans même, plus généralement, que soient mentionnées les ressources culturelles (titres scolaires, savoirs ou compétences) dont les candidats peuvent ou non se prévaloir, ce qu'illustrent ces extraits tirés de nos notes d'observation. Dans les trois premiers, on voit des candidats détenteurs de petites certifications scolaires mis en difficulté par certaines des questions qui leur sont posées. Deux d'entre eux (premier et deuxième extraits) sont crédités d'une note élevée leur donnant de bonnes chances d'être recrutés tandis que le troisième est soumis à un jugement sévère. Le quatrième extrait met en scène un candidat titulaire d'un master, bien noté.

Pendant tout l'entretien, le candidat (ADS se présentant au concours externe), bachelier, est souriant et paraît à son aise. Il confond certaines personnalités politiques et certains pays. Interrogé sur la localisation géographique de la ville de Schengen, il répond (comme si l'examinateur lui avait demandé son chemin) : « Désolé, j'peux pas vous renseigner. » Il lui est ensuite demandé d'exposer sa réaction si, occupé à sécuriser une sortie d'école dans une circulation dense, il apercevait, à proximité, un individu armé. Le candidat, avec des expressions du visage témoignant de la difficulté que lui pose la question, répond : « C'est toujours difficile quand vous avez deux interventions en même temps... Bon, mais j'avais pas vous dire que j'avais me ramasser... » Plus tard, à la question : « Si vous êtes recruté, comment voyez-vous votre carrière ? », il répond, sur le ton de la plaisanterie : « ben, longue, déjà ! », ce qui fait sourire à leur tour les jurés. Au moment des délibérations, qui durent quelques secondes, le commissaire s'exclame : « Il est bien ! » « Même très bien » surenchérit le lieutenant. « Allez : 16 ! » annonce le commissaire. Sa proposition est acceptée sans être davantage discutée.

Le candidat ADS est titulaire d'un BEP menuiserie. Son père est invalide, sa mère au chômage. Âgé de 20 ans, il est père de famille et vit avec sa femme et ses enfants chez ses parents. Le brigadier-chef, par ailleurs formateur à l'École nationale de police, le connaît pour l'avoir eu comme élève²⁵. Avant le début de l'entretien, il pré-

vient : « Vous verrez, c'est quelqu'un de... C'est quelqu'un ! On devrait passer un bon moment ».

Le candidat est très « spontané », très souriant. Il s'exprime dans une langue éloignée du parler le plus légitime, avec un accent régional très prononcé. Il commet de nombreuses erreurs de syntaxe, utilise parfois un terme pour un autre (« employé » pour « employeur » par exemple). Les examinateurs, comme s'ils anticipaient les difficultés que pourrait rencontrer le candidat, ne lui posent aucune question de « culture générale » mais le commissaire l'interroge sur l'« actualité » : « Est-ce qu'on peut dire que l'ancien Président [Jacques Chirac] est un escroc ? » Le candidat s'exclame : « Oh ben oui ! » Le commissaire essaie ensuite de lui faire dire le terme « présomption d'innocence ». Mais le candidat ne voit pas où il veut en venir. Juste après la sortie du candidat, une discussion s'engage :

Le commissaire, soupirant : Eh ben !

Le brigadier-chef : Je vous avais prévenu, c'est quelqu'un ! Mais c'est le milieu, la route a été plus dure pour lui que pour d'autres.

Le lieutenant : Il risque d'avoir des capacités de discernement limitées...

Tous les jurés insistent néanmoins sur le côté « sympa » du candidat. Il obtient la note de 13/20 qui lui donne une chance élevée d'être admis.

Le candidat (concours externe), titulaire d'un baccalauréat technologique, paraît très stressé tout au long de l'entretien. Il répond avec beaucoup d'hésitations et d'appréhension, aux questions qui lui sont posées et semble avoir des difficultés à soutenir le regard des jurés.

Le commissaire : Est-ce que vous faites une différence entre un Maghrébin, un Arabe et un musulman ?

Le candidat : Euh... non...

Le commissaire : Qu'est-ce que vous savez du conflit israélo-palestinien ?

Le candidat : Ben, c'est un conflit entre juifs et protestants...

Le candidat est dépeint comme « nerveux », « complètement instable », ce qui selon le capitaine s'explique : « son père est décédé, y'a plus de père à la maison, c'est le bordel. » Cette « instabilité » renvoie sans nul doute à son manque d'assurance très manifeste au cours de l'entretien, qui lui vaut d'obtenir la note de 8/20, sans qu'aucun commentaire mentionne ses réponses aux questions de « culture générale ».

Le candidat (concours externe) est titulaire d'un master de droit. Avant de le faire entrer, le commissaire réagit à cette information, en signalant à notre attention que « c'est plutôt un handicap ». Le candidat reste souriant tout au long de l'entretien et s'exprime dans une langue parfois relâchée. On lui demande pourquoi il ne se présente pas au concours de lieutenant ou de commissaire puisque son diplôme le lui permet. Il explique qu'il y a pensé mais que ce qui l'attire dans la police, c'est d'abord la possibilité de faire un « métier de terrain », qu'il souhaite « [se] faire une expérience » avant d'envisager de « monter dans la hiérarchie » par la voie des concours internes. Il répond correctement aux questions de

25. Le fait qu'un des membres du jury connaisse personnellement le candidat constitue indéniablement une entorse au principe d'égalité. Il ne soulève pourtant

aucune objection chez les autres examinateurs et constitue une illustration de la faible emprise des prescriptions officielles sur les manières de tenir le rôle.

« culture générale » qui lui sont posées (par exemple « c'est quoi, la Constitution ? », « l'espace Schengen, ça vous dit quelque chose ? », « vous pouvez citer une œuvre de Maupassant ? »), parfois en marquant une hésitation.

Au moment des délibérations, l'officier lance : « ben, il est pas mal ce gars-là ! » Il est qualifié de « sérieux » par la psychologue. « C'est un profil intéressant » juge le commissaire. Une note de 14/20 lui est attribuée, sans plus de commentaire, y compris sur son niveau de diplôme.

En pratique, les candidats qui bénéficient des jugements les plus positifs présentent des caractéristiques typiques. D'abord, s'ils se plient aux règles et usages les plus courants dans ce type de contexte en matière de tenue vestimentaire, de postures, de manières de s'adresser aux interlocuteurs, évitant ainsi les « erreurs de cadrage » (Goffman, 1991), c'est, pourrait-on dire « sans en faire trop » et sans paraître se laisser impressionner : souriants, ils s'expriment avec une certaine « spontanéité », s'adressent aux examinateurs avec une forme de franc-parler, parfois en plaisantant ; ils ont du « répondant », du « bagou », font montre, autrement dit, d'une forme d'éloquence particulière, « sans manière » et sans afféterie, qui ne s'embarrasse pas toujours du respect des règles lexicales, syntaxiques ou grammaticales. Outre les « touristes » – terme employé pour désigner les rares candidats manifestement non préparés et dont la « motivation » est, pour cette raison, jugée non fondée – les moins bien notés sont ceux qui, visiblement impressionnés, ne sont pas à leur aise et laissent apparaître des manifestations de stress et de timidité (raideur, mouvements incontrôlés, rougeurs...), systématiquement interprétées comme les symptômes d'un « manque de personnalité » rédhibitoire, quelle que puisse être par ailleurs la « qualité » de leur prestation. Ces candidats se voient alors refuser la présomption d'« intégrabilité » dont sont crédités les premiers. Le « bon candidat » est, en effet, avant et plus que tout, celui qui est perçu par les recruteurs comme susceptible d'apparaître comme un « bon collègue » aux yeux de ses pairs, avec lequel il leur sera possible de travailler et, plus encore, de « vivre au travail »²⁶ : la plus ou moins grande capacité du candidat à produire cette impression sur les

jurés informe presque complètement leur verdict, au détriment de tout autre élément d'appréciation, ce qui explique que le jugement soit presque toujours unanime et s'énonce de manière très laconique.

On pourrait alors penser qu'en contradiction avec les discours des recruteurs, les dotations en capital culturel des candidats sont sans effet sur le jugement auxquels ils sont soumis. Ce serait oublier que la plus ou moins grande capacité à « faire corps » prêtée aux candidats, qui détermine *in fine* leurs chances de succès à l'épreuve, est, consciemment ou non, évaluée au regard des propriétés sociales des membres du corps qu'ils aspirent à rejoindre et, plus précisément, des représentations que s'en font les jurés²⁷. Suivant cette logique, les candidats qui entretiennent une certaine distance à la culture légitime bénéficient – sans vraisemblablement le savoir – d'un avantage relatif, l'épreuve se jouant sur un terrain qui leur est plutôt favorable. Il leur faut toutefois donner des gages de leur aptitude à s'appropriier les codes de la sociabilité « virile » en vigueur dans l'univers policier (Pruvost, 2008) et à s'y conformer. Cela nécessite qu'ils ne manifestent ni la timidité ni l'embarras souvent prêtés aux dominés dès lors que l'interaction les met aux prises avec des dominants, qui plus est, comme c'est le cas ici, dans une situation où ils doivent « faire leurs preuves ». Pour parvenir au même résultat, les candidats ayant acquis à l'école ou par leur socialisation familiale un capital culturel (trop) important, doivent, eux, parvenir à faire oublier les propriétés sociales dont ils sont porteurs, à « imposer le silence » aux dispositions qui leur sont associées, afin de se défaire des « stigmates » que fait peser leur proximité réelle et supposée à la culture légitime, sous peine d'être considérés comme inaptes à s'intégrer dans les équipes²⁸ à la place que leur assigne le poste. C'est ce que montre, en creux, la manière dont se déroule la prestation de ce candidat :

Le candidat (concours interne) est bien noté par son chef de service dans son « rapport sur la manière de servir ». Son père est psy-

26. La détection de la capacité du postulant à s'intégrer aux divers collectifs (corps, entreprise, équipe, service...) qu'il sera amené à rejoindre est commune à bien d'autres procédures de recrutement : des énarques (Eymeri, 2001) aux universitaires (Musselin, 2008), en passant par les cadres et ingénieurs du privé (Lazuech, 2000), ou les médecins en soins palliatifs (Sche-pens, 2014) ; elle peut certes jouer un rôle décisif mais n'intervient en général qu'en parallèle d'autres considérations et critères d'habilitation, tandis qu'elle exerce un quasi-monopole sur la production du jugement prononcé à l'issue de l'épreuve d'entretien du concours de gardien. De ce point de vue, celle-ci présente davantage de points communs avec les modalités d'embauche des employés des « villages » de vacances et de loisirs décrites par Bertrand Réau (2009).

27. C'est une seconde différence entre cette épreuve et les procédures de recrutement précédemment évoquées, au cours desquelles les recruteurs cherchent d'une certaine manière à se reconnaître dans le candidat (Dauvin & Siméant, 2002). Ce ne sont pas des *alter ego* que recherchent les commissaires, les psychologues ou les officiers mais bien plutôt des « *alter inégaux* », non pas des *semblables à soi* mais des *semblables à ceux qui sont déjà en poste*, i.e. conformes à l'image que les jurés se font de ces derniers.

28. Les candidates les mieux notées sont, selon une logique similaire, celles qui réussissent à faire oublier leur sexe et à apparaître comme *un* futur collègue (Gautier, 2018).

chiatre, sa mère infirmière. Il explique avoir décidé de mettre fin à sa scolarité en fin de classe de seconde, après avoir constaté son peu d'intérêt pour les études. Il dit être devenu ADS par « vocation », au terme d'« un choix mûrement réfléchi ». Tout au long de l'entretien, il se montre à l'aise, s'exprime dans une langue soutenue et appuie ses propos par une gestuelle maîtrisée. Il répond correctement et de manière développée aux questions de « culture générale » comme aux questions plus professionnelles. Les jurés lui demandent ce que ses parents pensent de son choix d'intégrer la police (ce sera la seule fois que nous entendrons poser cette question) : il dit avoir été « soutenu » et « aidé ». On lui demande : « comment trouvez-vous vos collègues ADS ? comment est l'ambiance avec eux ? le niveau, c'est pas toujours terrible, hein ? » (là encore, ce type de question ne sera posé à aucun autre candidat observé). Il répond qu'il se sent très bien avec eux.

Lors de la délibération, les jurés, policiers de tous grades comme psychologue, échangent les considérations suivantes : « il est suffisant, condescendant », « il va user son environnement », « il manque d'humilité et de lucidité ». Ils lui attribuent des « difficultés d'intégration dans une équipe ». Ce candidat obtient la note éliminatoire de 4/20²⁹.

En dépit de ses « qualités », attestées y compris par son chef de service, ce candidat a été victime de son origine sociale élevée, retenue contre lui, avant même le début de l'entretien, comme indice de son incapacité à s'intégrer dans une équipe de gardiens de la paix. Sa prestation n'a pas réussi à inverser le cours d'un jeu à l'avance mal engagé : l'aisance qu'il a manifestée, valorisée chez d'autres, lui a été fatale car elle s'est manifestée dans des formes (usage d'une langue soutenue, posture « assurée », qui trahissent son origine sociale) qui l'ont fait passer pour « suffisant » et « condescendant » et n'ont fait que confirmer les jurés dans leurs *a priori*.

La logique qui préside à la construction de ce type de jugement est parfois explicitement reconnue par les jurés. C'est notamment le cas de cette psychologue vacataire, très attachée à l'institution policière qu'elle connaît bien³⁰, qui légitime l'élimination des candidats dotés de « bonnes capacités intellectuelles » à moins qu'ils se montrent « adaptables », « simples », capables, ainsi, de « se mettre au niveau de la fonction ».

C'est un travail où il faut obéir aux ordres. [...] Par exemple, vous prenez un bac+5 qui voudrait passer le concours. Si c'est quelqu'un qui est complètement adaptable, bon, il a ses capacités mais il sait

être assez simple, bon, c'est très bien. Par contre, si c'est quelqu'un qui a un discours théorique, qui ne sort pas de son langage de fac, c'est quelqu'un qui va être complètement aigri. Donc celui-là, il a toutes les chances de ne pas avoir le concours, s'il ne sait pas se mettre au niveau de la fonction. [...] Il y en a [des commissaires] qui disent que, s'ils ont des personnes qui sont trop bardées de diplômes, avec trop de connaissances, ils ne vont plus savoir les manier. [...] Si [au cours de l'entretien] la personne a la grosse tête, et s'y croit, et nous prend de haut, avec un langage hyper-compliqué, c'est sûr qu'on se dit « c'est quelqu'un qui va être aigri, qui ne va pas supporter. » [...] Souvent, ces gens-là se fâchent de toutes façons, ils vous prennent de haut et ils ne supportent pas d'être [...] un peu secoués [...], ceux qui ont de bonnes capacités intellectuelles. (Madame Q., psychologue vacataire, titulaire d'un master en psychologie).

Ce n'est donc pas un « marché franc » (Bourdieu, 1982), sur lequel la valeur de la culture légitime serait neutralisée, qu'institue l'épreuve d'entretien : pour le dire rapidement, si de faibles dotations culturelles ne constituent pas en soi un handicap, des ressources importantes doivent, elles, être « dissimulées ». Mais, d'une certaine manière, les moins bien dotés comme les mieux pourvus doivent, pour réussir, résister au poids des déterminations sociales. Leur succès doit sans doute en partie aux investissements consentis mais n'en résulte pas exclusivement.

S'affranchir des complexes sociaux ou ne pas « faire étalage » de ses ressources. L'efficacité d'une autre forme de capital ?

La plupart des candidats au concours sont animés par une « vocation » pour le métier de gardien de la paix, qui les conduit à s'investir dans un travail sur soi incluant les efforts entrepris pour se préparer au concours : entraînement aux épreuves écrites et révisions, entretien de la condition physique et, en vue de l'épreuve orale, réflexions aussi bien sur le contenu que sur les formes de leur prestation (manière de s'adresser aux jurés, tenue vestimentaire appropriée) voire « répétitions » sous l'œil de leurs proches (Gautier, 2015). Cette préparation a pour objectif de « travailler son image » en conformité avec les attentes supposées des examinateurs, d'anticiper autant que faire se peut leurs réactions et

29. Nous recroiserons ce candidat quelques minutes après sa prestation. Il nous confiera à cette occasion son sentiment de s'être bien tiré de l'épreuve.

30. Elle n'a pu, pour des raisons de santé, devenir commissaire de police comme elle l'aurait souhaité. Elle entretient des relations amicales avec de

nombreux policiers et dit tout le plaisir qu'elle retire de sa participation régulière aux jurys.

d'apprendre à « gérer le stress », c'est-à-dire à rester aussi maîtres que possible de ses émotions dans une situation chargée de lourds enjeux. Il reste que le soi projeté pendant l'épreuve n'est jamais réductible à une « identité stratégique » (Collovald, 1988) ou à un ensemble de *décisions*, qu'elles soient prises en amont de l'entretien ou en situation, d'autant que les candidats ne sont pas maîtres des « règles du jeu » et ne peuvent à ce titre ni prévoir ni cadrer le déroulement de l'interaction. Dans ces conditions, si certains parviennent à se voir imputer par les examinateurs une « personnalité payante », ce n'est sans doute pas principalement « à un calcul stratégique ou à un effort sur [eux-mêmes] qu'il[s] doi[vent] de la manifester » (Sourp-Taillardas, 2010, p. 97) mais plus probablement – c'est ici une hypothèse que nous formulons plus qu'un « résultat » de l'enquête – à l'activation d'un sens pratique de l'interaction, acquis lors de leur socialisation.

Outre ceux dont les parents exercent une profession de service, au contact de personnes de milieux différents³¹, les aspirants gardiens sont fréquemment investis dans une pratique sportive en club, sont bénévoles dans une association ou engagés dans les pompiers volontaires³² (Gautier, 2015). Ils ont alors pu faire l'expérience concrète de relations sociales diversifiées, dans des contextes où la « valeur » de l'individu est en grande partie déconnectée des classements scolaires et des hiérarchies sociales et où les différences – parce qu'elles sont, dans les interactions, en partie neutralisées – ne sont pas nécessairement vécues comme des distances infranchissables. Ces activités peuvent constituer autant d'occasions d'intérioriser un sens du classement et du placement mais aussi, dans le même temps, d'apprendre à interagir délestés du poids de sa position sociale : l'acquisition de cette forme de compétence interactionnelle se manifeste chez les uns par une éloquence « décomplexée », exempte de tout embarras ou timidité sociale et, chez les autres, par une aisance qui ne passe pas pour de l'arrogance ou de la condescendance (et ferait dire d'eux qu'ils ne sont pas « bégueules », qu'ils « ont su rester simples », etc.). La formation de telles dispositions,

qui ne résulte sans doute que marginalement de stratégies conscientes, constitue alors un processus d'acquisition de ressources socialement payantes, autrement dit d'une forme de « capital ». Plutôt que d'un « capital culturel non certifié » (Bernard, 2012)³³ qui suppose l'appropriation (même partielle) des codes culturels des seules classes dominantes, on pourrait parler d'un « capital social à l'état incorporé³⁴ ». C'est, semble-t-il, à cette espèce de capital et aux apprentissages qui en favorisent l'acquisition que les candidats doivent d'avoir perçu sur un mode vraisemblablement infra-conscient, à partir des indices donnés par les attitudes et réactions des examinateurs, ce qui était ou non en jeu (et enjeu) dans l'entretien (d'avoir « senti » que ce dernier ne se jouait pas sur le terrain de la « culture »), d'avoir adopté la « bonne » posture et, *in fine*, d'être considérés comme aptes à « faire corps » avec ceux qui composent le corps des gardiens de la paix.

Conclusion

Le recrutement des gardiens de la paix constitue un observatoire des usages sociaux du capital culturel dans les processus d'élection et de consécration particulièrement intéressant parce qu'il opère dans une institution qui cultive un rapport ambigu aux diplômes et à la culture légitime, dont la valeur est à la fois reconnue, tenue à distance et contestée. Reconnue puisque l'accès aux différentes positions hiérarchiques n'est pas indépendant des titres scolaires ; tenue à distance dans la mesure où elle est supplantée par d'autres ressources dans la production et la légitimation de la « grandeur » policière ; contestée voire rejetée par ceux-là mêmes qui jouent le rôle de *gatekeeper* de l'institution. Ces ambivalences du capital culturel se manifestent ainsi au cours des épreuves du concours. Quoique les candidats les plus diplômés aient globalement des chances plus élevées de le réussir que les moins titrés, la domination des uns sur les autres n'est pas sans partage. D'une part, les seconds parviennent, dans des épreuves écrites face auxquelles ils sont *a priori* moins bien armés, à contester la supériorité des premiers en faisant valoir

31. On pense notamment à ces candidats dont la mère est assistante maternelle, aide-soignante ou qui travaille dans le service à la personne (Gautier, 2015). Comme les aides à domicile (Avril, 2012) ces femmes développent des compétences pour interagir avec des personnes issues d'autres groupes sociaux que le leur.

32. Sur la diversité des milieux sociaux auprès desquels les pompiers sont amenés à intervenir, voir (Pudal, 2016).

33. Voir aussi le cas des *coachs* sportifs « au service des ultra-riches » (Cousin & Chauvin, 2019).

34. La définition du capital social proposée par Pierre Bourdieu – « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles [...] liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance » (Bourdieu, 1980b, p. 2) – correspondrait alors au capital social à l'état objectivé.

un petit capital scolaire incorporé. D'autre part, lors de l'épreuve décisive d'entretien, les jurés font de la capacité présumée des candidats à s'appropriier les codes de la sociabilité policière et à « faire corps » avec ceux qui sont déjà en poste l'élément principal voire exclusif sur lequel ils fondent leur jugement ; dans cette configuration, les détenteurs d'un volume important de capital culturel doivent, pour réussir, parvenir à « faire oublier » ces ressources, sous peine d'être étiquetés à la fois comme « inintégrables » et « ingérables ». L'entretien se joue ainsi sur un terrain favorable aux candidats les moins dotés, qui n'ont pas à démontrer leur proximité sociale avec les occupants du poste. Ils doivent cependant, pour ne pas se voir reprocher un « manque de personnalité », affronter l'épreuve sans être écrasés par le sentiment de leur infériorité scolaire et sociale. Quelle que soit leur distance ou leur proximité à la culture légitime, tous les candidats doivent donc, pour maximiser leurs chances de figurer parmi les élus, réussir à tenir leur rôle en s'affranchissant de leur place dans les hiérarchies scolaire et sociale, les uns en montrant une « aisance » et une « assurance » quelque peu paradoxales compte tenu de la position dominée qu'ils occupent, les autres en affichant leur « simplicité ». Ceux qui y parviennent doivent

sans doute leur succès moins à un calcul ou à une stratégie que, plus vraisemblablement, à un sens pratique de l'interaction, acquis dans la fréquentation de groupes sociaux divers et dans le cadre de pratiques de sociabilité inter- ou trans-classes. Il apparaît alors, d'une part, que les activités professionnelles ne sont pas le seul lieu de l'acquisition (et de la mobilisation) de cette compétence – de ce « capital social incorporé » – et, d'autre part, qu'on ne peut associer cette compétence aux seules fractions des classes populaires qui, employées dans les services, doivent faire montre de « capacités de faire face à des situations socialement diversifiées » (Collovald & Schwartz, 2006, p. 54) et pour lesquelles elle constitue indéniablement une ressource ; l'incorporation de ce capital semble également valorisable par les individus issus des classes moyennes ou supérieures dès lors que, pour intégrer certains univers sociaux³⁵, leurs autres ressources (économiques et, surtout, culturelles) et les dispositions qui leur sont associées doivent être dissimulées. C'est notamment le cas quand, pour diverses raisons, ils développent un attrait pour des emplois les conduisant objectivement à une situation de déclassement, un déclassement qui peut alors être choisi bien plus que subi (Rugy, 2018).

35. On peut penser aux étudiants maoïstes qui, pour s'« établir » durablement dans les usines (Linhart, 1981) sans être « démasqués » devaient parvenir à cacher leurs origines bourgeoises ou petites-bourgeoises. Nous faisons ici l'hypothèse qu'une aptitude du même ordre peut constituer une

ressource dans bien d'autres contextes : emploi, activités militantes, pratiques de loisirs... ou travail d'enquête dès lors que le chercheur (ou le journaliste) est amené, sur son « terrain », à interagir avec des individus qui, par rapport à la position qu'il occupe, apparaissent comme des « dominés ».

Bibliographie

- Abraham Y.-M.** (2017), « Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un “HEC” », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 1, p. 37-66.
- Allouch A.** (2017), *La Société du concours. L'Empire des classements scolaires*, Paris, Seuil/République des idées.
- Avril C.** (2012), « Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile. Spécifier une position sociale : quelles opérations de recherche ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192, p. 86-105.
- Beaud S.** (2002), *80 % au bac et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.
- Beaud S. & Weber F.** (1998), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte.
- Bernard L.** (2012), « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192, p. 68-85.
- Bertrand J., Coton C. & Nouri-Mangold S.** (2016), « Des écoles d'excellence en dehors de l'École. Formation au métier et classements scolaires », *Sociétés contemporaines*, n° 102, p. 75-102.
- Bodiguel J.-L. & Rouban L.** (1987), « La dysfonction publique ou la crise du corporatisme », *Revue française de science politique*, vol. 37, n° 4, p. 539-556.
- Bounakhla N.** (2014), « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Édition 2014, DGAFF, p. 113-116.
- Bourdieu P.** (1980a), « Quelques propriétés des champs », *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, p. 113-120.
- Bourdieu P.** (1980b), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, p. 2-3.
- Bourdieu P.** (1982), *Ce que parler veut dire. L'Économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard.
- Collovald A.** (1988), « Identité(s) stratégique(s) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 73, p. 29-40.
- Collovald A. & Schwartz O.** (2006), « Haut, bas, fragile : sociologies du populaire », *Vacarme*, n° 37, p. 50-55.
- Coton C.** (2008), « Lutttes de prestige entre pairs. Le cas des officiers de l'armée de terre », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p. 15-35.
- Coton C.** (2012), « Briller sous l'épaulette. Capital culturel et capital combattant dans le corps des officiers de l'armée de terre », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192, p. 14-27.
- Cousin B. & Chauvin S.** (2019), « Entraîner les dominantes. Tennis, yoga et service des ultra-riches », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 230, p. 76-91.
- Darmon M.** (2012), « Sélectionner, élire, prédire : le recrutement des classes préparatoires », *Sociétés contemporaines*, n° 86, p. 5-29.
- Darmon M.** (2013), *Classes préparatoires, La Fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.
- Dauvin P. & Siméant J.** (2002), *Le Travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Delamare K.** (2019), « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Édition 2019, DGAFF, p. 105-123.
- Di Paola V. & Moullet S.** (2012), « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation emploi*, n° 118, p. 83-101.
- Dubet F., Duru-Bellat M. & Véréttout A.** (2010), « Les inégalités scolaires entre l'amont et l'aval. Organisation scolaire et emprise des diplômés », *Sociologie*, vol. 1, n° 2, p. 177-197.
- Duprez D. & Pinet M.** (2001a), « La tradition, un frein à l'intégration. Le cas de la police française », *Cahiers de la sécurité intérieure*, vol. 45, n° 3, p. 111-138.
- Duprez D. & Pinet M.** (2001b), « Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances », Rapport de recherche pour l'Institut des hautes études de la sécurité intérieure, CNRS.
- Eymeri J.-M.** (2001), *La Fabrique des énarques*, Paris, Economica.
- Eymeri-Douzans J.-M.** (2012), « Les concours à l'épreuve », *Revue française d'administration publique*, n° 142, p. 307-325.
- Garcia S. & Poupeau F.** (2003), « La mesure de la “démocratisation” scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 149, p. 74-87.
- Gautier F.** (2013), « L'entretien de recrutement des gardiens de la paix dans la police nationale. Paradoxes de l'épreuve et prime à la “compétence interactionnelle” », *Formation emploi*, n° 124, p. 63-86.
- Gautier F.** (2015), « Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions », thèse de science politique, Université de Lille.
- Gautier F.** (2017), « Une police “à l'image de la population” ? La question de la “diversité” et le recrutement dans la police nationale », *Migrations et sociétés*, n° 169, p. 39-51.
- Gautier F.** (2018), « Une “résistible” féminisation ? Le recrutement des gardiennes de la paix », *Travail, genre et sociétés*, n° 39, p. 159-173.
- Gautier F.** (2019), « Quand psychologues et policiers jugent ensemble : le recrutement des gardiens de la paix en France », *Déviance et société*, vol. 43, n° 1, p. 41-75.
- Gautier F.** (2020), « Le concours : un levier de transformation de l'institution ? Modalités de recrutement des gardiens de la paix, réformes de la police et politiques de sécurité », *Gouvernement et action publique*, vol. 9, n° 1, p. 33-56.
- Goffman E.** (1991), *Les Cadres de l'expérience*, Paris, Minuit.
- Grignon C. & Passeron J.-C.** (1989), *Le Savant et le Populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Gallimard/Seuil.
- Lazuech G.** (2000), « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation emploi*, n° 69, p. 5-19.
- Lemaire E.** (2008), « Spécialisation et distinction dans un commissariat de police. Ethnographie d'une institution segmentaire », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p. 59-79.
- Linhart R.** (1981), *L'Établi*, Paris, Minuit.
- Mainsant G.** (2008), « L'État en action : classements et hiérarchies dans les investigations policières en matière de proxénétisme », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p. 37-57.
- Mauger G.** (2006), « Introduction. Droits d'entrée : problématique et enjeux d'un objet de recherche », in Mauger G. (dir.), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris, Éditions de la MSH, p. 1-9.

- Millet M. & Moreau G.** (2011), *La Société des diplômés*, Paris, La Dispute.
- Monjardet D.** (1985), « Police et sociologie : questions croisées », *Déviance et société*, vol. 9, n° 4, p. 297-311.
- Monjardet D.** (1987), « Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière », *Sociologie du travail*, vol. 29, n° 1, p. 47-58.
- Musselin C.** (2008), *Les Universitaires*, Paris, La Découverte.
- Oger C.** (2008), *Le Façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction publique*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Peretz H.** (1998), *Les Méthodes en sociologie. L'Observation*, Paris, La Découverte.
- Poullaouec T.** (2019), « Regrets d'école. Le report des aspirations scolaires dans les familles populaires », *Sociétés contemporaines*, n° 114, p. 123-150.
- Proteau L.** (2009), « L'économie de la preuve en pratique. Les catégories de l'entendement policier », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 178, p. 12-27.
- Proteau L. & Pruvost G.** (2008), « Se distinguer dans les métiers d'ordre (armée, police, prison, sécurité privée) », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p. 7-13.
- Pruvost G.** (2007), *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la MSH.
- Pruvost G.** (2008), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, n° 72, p. 81-101.
- Pruvost G. & Roharik I.** (2011), « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et société*, vol. 35, n° 3, p. 281-312.
- Pudal R.** (2016), *Retour de flammes. Les Pompiers, des héros fatigués ?*, Paris, La Découverte.
- Réau B.** (2009), « Les modalités de l'embauche dans une multinationale des loisirs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 178, p. 100-113.
- Ricardo D.** (2002 [1817]), *Des principes de l'économie politique et de l'impôt*, Paris, Flammarion.
- Rouban L.** (1995), *La Fonction publique*, Paris, La Découverte.
- Rugy A. (de)** (2018), « Vouloir le déclassement ? De la critique des hiérarchies professionnelles à la critique de l'ordre économique », *Politiques de communication*, n° 10, p. 125-157.
- Schepens F.** (2014), « Le recrutement du médecin en soins palliatifs. Sélections, désignation et habilitations », *Revue française de socio-économie*, n° 14, p. 51-70.
- Serre D.** (2012), « Le capital culturel dans tous ses états », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192, p. 4-13.
- Sourp-Taillardas M.-L.** (2010), « Une question de personnalité. L'accès à l'information d'un "rubricard" de *Libération* », in Lemieux C. (dir.), *La Subjectivité journalistique*, Paris, Éditions de l'Ehess, p. 85-101.