

Article original

La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires ☆

Occupational dynamics put to the test: the atypical rise of women to the rank of captain in the police force

Geneviève Pruvost

*Centre de recherche sociologique sur le droit et les institutions pénales (CESDIP), Immeuble Edison,
43, boulevard Vauban, 78280 Guyancourt, France*

Résumé

On trouve davantage de femmes au sommet de la hiérarchie policière que dans les grades inférieurs et il est plus aisé d'intégrer les brigades viriles au grade de commissaire qu'à celui de gardien de la paix. Par ailleurs, les différences de progression de carrières entre commissaires hommes et femmes sont assez faibles. Ces singularités ne peuvent s'expliquer que si l'on restitue les logiques proprement professionnelles, politiques et anthropologiques qui président à la dynamique de la profession.

© 2007 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Abstract

There are more female constables at the top of the hierarchy, especially in very male oriented services, then at the bottom of the police force. And differences of carrier between male and female constables are not so big. These two original points can only be explained if they are put in the light of professional, political and anthropological prospectives that governs the profession in process.

© 2007 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

☆ Article pour *Sociologie du travail*, à paraître en 2006, n°4 ou 2007, n°1.

Adresse e-mail : gpruvost@free.fr (G. Pruvost).

Mots clés : Police ; Commissaires ; Profession ; Carrière ; Féminisation ; Genre

Keywords: Police force; Constable; Profession; Carrier; Feminisation; Gender

La police présente un certain nombre de singularités, qu'il importe d'entrecroiser, si l'on veut à la fois comprendre la « dynamique » propre de cette profession (Strauss, 1996) et l'inscrire dans un groupe plus large de métiers, telles l'armée, la gendarmerie, l'administration pénitentiaire ou la politique, qui partagent plus ou moins ces traits distinctifs. Tout d'abord, les policiers n'édicent pas seuls leurs propres règles professionnelles, ils sont dépendants des gouvernements successifs qui définissent périodiquement le contenu de leurs missions, en tant que bras armé de l'État. Les policiers sont ensuite particulièrement observés par l'opinion publique (journalistes et auteurs de fictions, notamment), qui tantôt qualifie leur travail de « sale boulot » (Hughes, 1996), tantôt leur accorde le statut de héros. La profession fait enfin partie des segments du secteur public les plus tardivement féminisés, en vertu de la plus grande « naturalité » des hommes à exercer ce métier d'arme. Le monde policier ne constitue donc pas une « arène » où les arbitrages se font de manière autonome. Il doit composer avec d'autres « mondes sociaux », en l'occurrence politiques et médiatiques (Strauss, 1996), et articuler des logiques à la fois historiques et anthropologiques. Seule l'étude conjointe de tous ces niveaux peut permettre de comprendre les transformations et les résistances de la profession à l'égard de l'introduction de nouveaux segments, de nouveaux membres, de nouvelles tâches. La féminisation constitue à cet égard l'un des événements perturbateurs les plus importants du métier policier. Il importe d'en mesurer la portée. On restreindra cet article à l'étude de la féminisation du grade le plus élevé, le plus prestigieux, le plus qualifié¹, celui de commissaire.

Deux éléments atypiques retiennent l'attention : d'une part, les femmes commissaires sont plébiscitées à cette fonction ; d'autre part, les différences de progression de carrières entre commissaires hommes et femmes sont assez faibles. Ces écarts par rapport au modèle classique de féminisation des professions (qui montre que les femmes se situent plus fréquemment en bas de la hiérarchie et mènent des carrières moins éclatantes que leurs homologues masculins) rendent compte du renversement d'un tabou – celui du commandement féminin. Sur quelles ressources les femmes commissaires s'appuient-elles pour réaliser une telle transgression ? En quoi cette transgression permet-elle d'apporter des éclairages sur les ressorts de la dynamique policière ?

Cet article s'appuie sur les résultats d'une thèse portant sur la féminisation de l'intégralité des grades policiers (Pruvost, 2005). Il s'appuie sur trois types de sources : on a d'abord procédé au recueil d'archives ministérielles, policières, parlementaires, médiatiques et féministes des années 1930 à nos jours. Ont été ensuite réalisés des récits biographiques (128 policiers dont 25 femmes et sept hommes commissaires) entre 1999 et 2003 en école de police, en commissariat et à la suite d'observations participantes. Une enquête sociodémographique a enfin été menée en 2003 dans le cadre du programme de recherche de l'Institut des hautes études de la sécurité intérieure (IHESI) auprès d'un échantillon de 10 000 policiers de tous grades et de tous services ($n = 5221$; 4 499 hommes et 722 femmes), donnant lieu à la remise d'un rapport (Pruvost et al., 2004). L'effectif des commissaires étant trop faible ($n = 76$; 62 hommes et

¹ Le concours exige un niveau maîtrise, et un certain nombre de candidats se préparent également à la magistrature.

12 femmes), on croisera ces données sociodémographiques avec d'autres études statistiques sur cette population (Bresse, 1986 ; Ocqueteau, 2006 ; Ocqueteau, 2004).

1. Le franchissement du plafond de verre

1.1. Une distribution atypique des effectifs féminins

L'une des premières caractéristiques de la distribution des femmes policières, c'est que la pyramide des grades est inversée : il y a proportionnellement plus de femmes au sommet qu'au bas de la hiérarchie. Cette situation est restée inchangée au fil des années, malgré l'accroissement du nombre de femmes recrutées : la légère avancée des corps de la hiérarchie intermédiaire et supérieure se maintient dans le temps, avec une plus forte représentation de femmes dans le corps des commissaires (9 % en 1996 et 18 % en 2005) et des officiers (9 % en 1996 et 17 % en 2005) que dans celui des gardiens de la paix (7 % en 1996 et 14 % en 2005). Il est peu fréquent que le processus de féminisation d'une profession se fasse par le haut, et se solde par une plus importante représentation des femmes dans l'encadrement qu'aux postes d'exécutants. Le taux de féminisation des entreprises publiques et des ministères de la fonction publique est certes « en avance sur le secteur privé de notre économie au niveau de la structuration interne des emplois féminins [...] largement dominants parmi les effectifs civils de la catégorie intermédiaire (B) », mais un « plafond de verre » empêche les femmes d'accéder aux grades de catégorie A, si l'on exclut l'Éducation nationale (Fortino, 2000). Or, dans la police, la proportion de femmes aux grades d'encadrement est légèrement plus élevée que celle des femmes des grades inférieurs.

La répartition des effectifs féminins est également singulière en ce qu'elle ne repose pas sur une spécialisation dans un secteur particulier de la police : on ne retrouve pas, comme à l'armée, des directions féminisées à quasi-parité, d'une part, et des directions majoritairement masculines, d'autre part. Les femmes policières sont au contraire réparties très équitablement dans chaque direction policière. Cette distribution équilibrée, qui se retrouve à tous les grades de commandement, est particulièrement remarquable au grade de commissaire : la Sécurité publique compte 20 % de femmes commissaires, les Renseignements généraux, 19 %, la Police aux frontières, 18 %, la Police judiciaire, 19 %, la Surveillance du territoire, 18 %, la Direction de la formation, 20 %, la Préfecture de Police, 17 %². Ainsi, les femmes commissaires ne sont pas concentrées dans les directions réputées « tranquilles » et « intellectuelles » de la profession, à savoir les Renseignements généraux ou la Direction de la formation de la Police nationale.

Loin d'être l'effet d'une volonté ministérielle, cette répartition tient au libre choix des femmes elles-mêmes. L'entrée dans chacune de ces directions se décide en premier lieu, à l'occasion d'un « *amphi-garnison* » qui se déroule en fin de scolarité : les élèves commissaires choisissent en fonction de leur rang de classement une direction d'affectation sur une liste de postes. Or, les femmes ne sont pas moins bien classées que les hommes³. Elles ne sont donc pas contraintes de prendre les postes les moins prestigieux dans les régions les moins convoitées. On trouve ainsi globalement la même proportion d'hommes et de femmes à s'orienter dans les diverses directions policières qui leur sont proposées en sortie d'école. En ce sens,

² Source : DAPN/Ressources humaines, SESSE, 14 mars 2005.

³ Les calculs ont été faits sur la répartition des femmes dans le 1er, 2e, 3e, 4e quart des promotions 45 à 54, recrutées entre 1993 et 2004 (Ocqueteau, 2006).

les motivations des hommes et des femmes, en termes de métier policier, sont très proches. C'est en soi un résultat qui suffit à distinguer les femmes commissaires des femmes magistrates, par exemple, qui sont davantage représentées au Siège qu'au Parquet, dans la fonction de juge des enfants que dans celle de juge d'instruction (Boigeol, 1996). Les femmes magistrates sont ainsi dans une situation de reproduction des rapports sociaux de sexe qui ont cours à l'extérieur de leur profession, tandis que les femmes commissaires transgressent les règles classiques de concentration des femmes dans des métiers typiquement féminins.

Cette distribution singulièrement équilibrée comporte néanmoins une exception de taille : tous grades confondus, les Compagnies républicaines de sécurité (CRS) sont composées à 99,7 % d'hommes. Dans ce paysage qui pourrait conduire à invalider le constat précédent d'une faible division sexuelle du travail, un fait remarquable doit être mentionné. En dépit de ces effectifs qui confinent à la majorité absolue pour les hommes, les femmes ont la priorité dans les hauts grades. Elles ont d'abord pénétré ce bastion au grade de commissaire en 1980, puis à celui d'officier dans les années 2000. Elles peuvent en outre, en tant que commissaire de sécurité publique (travaillant dans les commissariats ordinaires), diriger des opérations de maintien de l'ordre de compagnies de CRS venues en renforts. Elles ne sont en revanche toujours pas autorisées à être gardiennes de la paix dans les compagnies de CRS spécialisées en maintien de l'ordre⁴. Il est par conséquent permis aux femmes de commander des unités dans lesquelles il leur est encore impossible d'être simples exécutantes.

On pourrait imputer cette étrange répartition des effectifs à la spécificité des CRS au sein de la Police nationale en termes d'organisation. Mais ce phénomène d'exclusion des gardiennes de la paix se retrouve dans d'autres brigades, comme, par exemple, la Brigade de répression du banditisme parisienne (la BRB), très bien placée dans l'échelle de prestige des unités policières. Cette brigade, dite « musclée », s'est en effet de la même manière féminisée pour la première fois en 1994, avec la nomination d'une femme commissaire divisionnaire. Elle est longtemps restée l'unique femme de la brigade. La même règle s'applique au Service de coopération technique et internationale de la police (SCTIP) : il est plus simple pour une femme d'y être recrutée au grade de commissaire et d'officier qu'au grade de gardien de la paix, principalement affecté au poste de garde d'ambassade – poste qui requiert une condition physique drastique. Un point de convergence se dessine : quand la brigade constitue une « forteresse virile » (Fortino, 2000), les pionnières sont avant tout des femmes haut gradées.

Ces trois éléments (une proportion supérieure de femmes au grade de commissaire, une absence de spécialisation féminine, le maintien de bastions masculins qui ne se féminisent qu'à condition que les femmes se trouvent au sommet de la hiérarchie), coordonnés les uns aux autres, permettent de dessiner la carte de ce qui est permis et interdit en matière d'exercice de la violence légitime (Weber, 1995) : le tabou du commandement dans les métiers d'homme de la Police nationale est plus facile à lever que l'accomplissement du travail exercé à la base de ces mêmes métiers.

1.2. La cristallisation politique du modèle d'excellence

Pour comprendre les logiques policières qui président à ces trois modes de féminisation relativement atypiques, il importe de les resituer dans l'histoire de l'entrée des femmes dans la police (Pruvost, 2001).

⁴ Elles peuvent en revanche intégrer les compagnies de CRS autoroutières.

Les femmes sont de fait entrées en 1935 à la Brigade des mineurs parisienne, à une fonction équivalente de celle des inspecteurs⁵. Les féministes réformistes, à l'origine de la féminisation de la police, ainsi que les défenseurs policiers du personnel féminin tiennent à ce que les effectifs féminins soient surqualifiés (avec l'obligation de détention du diplôme d'assistante sociale) et disposent du même statut que les inspecteurs (parité accordée en 1948). À l'inverse, toute extension du processus de féminisation au grade de gardien de la paix leur apparaît comme une trahison de l'esprit même de cette féminisation. Les partisans des assistantes de police concentrent tous leurs efforts sur le grade de commissaire. Ce modèle initial d'excellence influe grandement les modalités de la seconde vague de féminisation, qui a lieu dans les années 1970.

En 1974, Françoise Giroud est nommée à la tête du premier secrétariat à la Condition féminine, dans le dessein de mener une politique de féminisation des professions. Dans cette entreprise, elle est soutenue par la présidence de la République et elle dispose d'une assez large marge de manœuvre dans la réforme des statuts spéciaux, autorisant certains secteurs de la fonction publique à exclure les femmes. La police fait partie des premières institutions dérogatoires visées : le prestigieux grade de commissaire est féminisé en 1974. Il faudra attendre 1978 pour que les « féministes d'État » (Lévy, 1988) obtiennent la féminisation du grade de gardien de la paix. Cette chronologie permet déjà d'infirmer le modèle de féminisation progressive des professions, qui commence par la base pour arriver au sommet, comme ce fut le cas, par exemple, dans le secteur de l'éducation et de la médecine où les femmes furent institutrices avant d'être professeurs des universités, infirmières avant d'être médecins.

Après l'ouverture du concours de gardien de la paix aux femmes, on aurait pu s'attendre à ce que la pyramide des effectifs féminins soit remise d'aplomb par une accélération du recrutement de gardiennes de la paix et par une baisse corrélative des recrutements de femmes commissaires. Cette opération de rattrapage est rejetée par les syndicats policiers. Elle n'est pas non plus encouragée par les parlementaires et sénateurs qui militent en faveur d'une féminisation des grades intermédiaires : lors de la loi sur le viol de 1978 et des débats sur l'amélioration de l'accueil des victimes, la gauche et la droite ont privilégié la solution d'une augmentation du nombre de femmes inspecteurs (recrutées au niveau baccalauréat) plutôt que celle d'une ouverture des vannes du concours de gardiennes de la paix (recrutées sans condition de diplômes). En 1981, Yvette Roudy, nommée ministre aux Droits de la femme, s'inscrit dans la même lignée : en 1983, elle reçoit l'assurance que les quotas policiers oscilleront entre 20 et 30 % pour les femmes commissaires et inspecteurs, mais elle n'obtient pour les gardiennes de la paix qu'un taux de 15 %. L'alternance politique qui caractérise les deux décennies suivantes ne remet pas en question le maintien de cet écart.

On aurait pu imaginer que Jean-Pierre Chevènement et Daniel Vaillant, seuls ministres de l'Intérieur à mener une politique de féminisation volontariste, changent la donne : en 2002, les épreuves sportives sont réformées, de sorte que le taux d'admission féminin augmente pour tous les concours. Mais c'est à nouveau au grade de gardien de la paix que la hausse est la moins forte : alors que pour la première fois, 49 % des élèves commissaires et 38 % des élèves officiers de 2002 sont des femmes, ce taux s'élève seulement à 32 % pour les gardiennes de la paix.

Ainsi, depuis 1935, un même blocage se fait jour : les policiers de terrain préfèrent promouvoir des femmes à leur tête qu'à la base. Cette logique n'a pas été contrariée par les différents

⁵ En 1995, le grade des inspecteurs sera remplacé par celui des officiers.

ministres de l'Intérieur, les féministes d'État et les parlementaires favorables à l'augmentation des effectifs féminins. S'opère dès lors « une révolution respectueuse » (Marry, 2004) des coutumes policières. La préférence pour une féminisation par le haut s'est imposée comme faisant partie de la culture policière. Il importe de restituer le contenu des arguments policiers et les logiques professionnelles qui les sous-tendent.

1.3. *L'affirmation policière du principe de polyvalence*

Tout d'abord, il ne s'est pas forgé dans la profession de légende autour de l'inaptitude des femmes à commander. C'est même l'idée inverse qui s'est imposée : les femmes seraient plus douées pour le commandement que pour le travail de terrain. La première enquête statistique d'ampleur sur la profession, menée en 1982 rend déjà compte de ce paradoxe : les gardiens de la paix, qui sont les plus réticents au principe de la féminisation (seulement 10 % des gardiens de la paix pensent que les femmes peuvent accomplir les mêmes tâches contre 19 % des commissaires), sont aussi ceux qui affirment préférer « avoir des femmes comme supérieures hiérarchiques que comme égales ou subordonnées : une femme, ça va à partir du grade de commissaire » ; « Mais avoir neuf femmes à commander, ah non !... » (Hauser, Masingue, 1983).

Vingt ans après cette enquête, cette préférence pour une féminisation par le haut est toujours d'actualité. Elle est inculquée dès la formation. C'est un lieu commun, pour les élèves commissaires des deux sexes, d'affirmer qu'il est plus problématique d'augmenter les effectifs féminins au grade de gardien de la paix. L'argumentaire le plus récurrent est le suivant : les femmes, dans leur majorité, n'ont pas la force physique suffisante pour être aussi polyvalentes que leurs homologues masculins qui, à l'inverse, sont au sens propre et figuré des « hommes à tout faire » (Brodeur, 1994). Les femmes seraient donc davantage à leur place dans les hauts grades chargés du management et des enquêtes judiciaires — missions qui peuvent s'accomplir dans l'enceinte protégée du commissariat. Ce travail de bureau paraît plus adéquat que la surveillance de la voie publique, potentiellement violente et territoire des gardiens de la paix.

Ces discours de légitimation de la présence des femmes dans les hauts grades policiers sont éminemment révélateurs du noyau central de la profession. L'épreuve de la féminisation permet aux acteurs concernés d'objectiver les principes qui doivent être maintenus. Ce noyau central tient en une formule simple : l'obligation de polyvalence. Les missions policières étant par définition infinies et imprévisibles (Monjardet, 1996), les policiers et les politiques partent du principe qu'il faut un personnel multicompétent. Jusqu'à l'ouverture des concours policiers nationaux, les effectifs de sexe masculin étaient très « naturellement » considérés comme les plus aptes à exercer l'ensemble des métiers policiers. Pour contrevenir en toute légalité au principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, la police se dote néanmoins d'un statut dérogatoire en bonne et due forme, inscrit dans les textes.

Le regard porté sur « l'absence de force des femmes » évolue cependant : dès les années 1930, émerge l'idée que les femmes puissent être musclées et sportives (Vigarello, 2005). Leur niveau de diplôme augmente tout au long du siècle et la perspective que les plus qualifiées d'entre elles puissent commander des hommes est encouragée par les féministes d'État dans les années 1970 — décennie au cours de laquelle est démantelé l'appareil juridique qui protège les monopoles masculins de la fonction publique et sont médiatisées les femmes qui connaissent une ascension professionnelle exemplaire. L'institution policière, loin d'être imperméable à ces évolutions, les a progressivement adoptées. La féminisation des grades les plus opérationnels fut certes tardive, mais les femmes se sont vues accorder les mêmes pou-

voirs de police que leurs collègues masculins ; en vertu du fameux principe de « polyvalence » des effectifs, aucune spécialisation féminine n'a été mise en place ; l'art d'exercer la force publique est enseigné aux deux sexes en école de police, à l'occasion d'une formation mixte ; en 2005 les effectifs de femmes gardiennes de la paix (14 442) sont très supérieurs en nombre à ceux de leurs supérieures hiérarchiques (323 femmes commissaires et 2 493 femmes officiers). La polyvalence policière n'est donc plus l'apanage des seuls hommes. En d'autres termes, il n'est plus nécessaire d'être de sexe masculin pour être policier. C'est en soi une avancée considérable, eu égard à l'interdit qui pesait sur la profession.

Sous ce jour, la quasi-clôture des compagnies de CRS et la propension des policiers (des deux sexes) à préférer les femmes en position de commandement sont à prendre comme les signes tangibles d'une résistance au mouvement d'asexualisation du principe de polyvalence. Deux interprétations de ce phénomène peuvent être avancées : les effets de la domination masculine se raffinent, tout en demeurant intangibles. On peut également considérer que le processus de féminisation est encore inachevé et que la féminisation des CRS au grade de gardien de la paix (déjà effective en Allemagne, par exemple) est imminente, ne serait-ce que sous l'effet de l'eupéanisation des polices.

1.4. Fondement anthropologique des résistances à la féminisation

Que ces blocages soient considérés comme inhérents à la hiérarchie entre les sexes ou comme faisant partie du mouvement de « recompositions du masculin et du féminin » (Marry, 2004), un même constat s'impose : il faut mettre en relation les arbitrages menés dans l'arène professionnelle avec ceux qui ont cours dans le reste du monde social. Si la structuration classique des emplois (qui tend à réserver aux hommes les postes de direction) est inversée dans la police, c'est qu'elle est efficacement court-circuitée par une logique plus puissante, qui réserve l'accès concret à la violence légitime aux seuls hommes. Cet interdit est d'ordre anthropologique. Il ne concerne pas seulement l'institution policière, mais aussi l'armée, la gendarmerie. On peut étendre ce monopole aux métiers qui se fondent sur l'usage de violences illégales (tels le banditisme, le terrorisme) dans lesquels les femmes sont également minoritaires.

Cette division sexuelle du travail fait écho à un invariant observé par les anthropologues (Tabet, 1979 ; Héritier, 1996). Les faiseuses de vie ne peuvent être, dans le même temps, instituées en donneuses de mort. Fécondité et soin des enfants, d'un côté, attaque et défense armée de son groupe d'appartenance, de l'autre, sont socialement organisés en pôles antagonistes, légitimés par des mythes mettant en scène l'appropriation masculine des armes.

« Les premières femmes un jour inventèrent l'arc et les flèches. Elles se mirent à chasser, mais elles ne savaient pas se servir de l'arc et le tenaient dans le mauvais sens, la partie concave tournée vers elles. Elles tuaient trop de gibier, elles tuaient à tort et à travers. À la fin, les hommes s'emparèrent de l'arc et le remirent à l'endroit. Depuis, ils ne tuent que ce qu'il faut, quand il le faut, et ils ont interdit aux femmes l'usage des arcs⁶. »

Le « gap technologique entre hommes et femmes » (Tabet, 1979) est ainsi entretenu, renforçant le pouvoir des premiers sur les secondes.

⁶ Maurice Godelier, *La Production des grands hommes*, Paris, Flammarion, 1996, p. 118-119 (Godelier, 1996).

Sous cet éclairage, l'armement des femmes policières constitue une transgression anthropologique majeure – une transgression redoublée par l'accès au commandement. La tâche du commandement armé n'incombe en effet traditionnellement pas aux femmes. Il y eut, certes, des exceptions sous l'Ancien Régime, mais les femmes chevauchant à la tête d'armées remplaçaient alors leur mari défunt ou absent, et elles appartenaient à la noblesse (Haase-Dubosc, 1997). Les sociétés ethnologiques sont fondées sur le même interdit : « dans certaines sociétés amérindiennes, des femmes accompagnaient les hommes à la chasse et à la guerre », mais, réserve importante, « elles ne les dirigeaient pas » (Héritier, 1996). La nomination de femmes commissaires inverse cette logique. Même si l'accès des femmes aux postes de commandement est une transgression qui vise à atténuer l'accès à l'exercice concret de la violence, il n'en reste pas moins un phénomène atypique qui ne peut s'expliquer que si l'on inscrit l'activité policière dans une « division morale du travail plus vaste », celle du partage du « sale » et du prestigieux « boulot » (Hughes, 1996) de la défense et de l'attaque armées – monopoles masculins. L'interdit de l'accès concret à la violence est si fort qu'il devient moins transgressif de hisser les femmes au-delà du « plafond de verre » des métiers spécialisés en ce domaine.

Dès lors, on comprend mieux pourquoi un secteur professionnel, proche de la police, tel que la gendarmerie, connaît des renversements analogues⁷. Ainsi la féminisation de la gendarmerie mobile (spécialisée dans le maintien de l'ordre) est-elle autorisée au grade supérieur d'officier, mais toujours interdite au grade de sous-officier (équivalent de celui de gardien de la paix). Les femmes officiers de gendarmerie, comme les femmes commissaires et officiers dans les CRS, se trouvent dans la position assez inédite de commander des hommes dont elles n'ont pas le droit d'exercer l'emploi. Il apparaît très clairement que l'interdit anthropologique de l'accès aux armes les plus sophistiquées est plus difficile à lever que celui du commandement armé féminin, qui n'implique pas l'usage concret de violence.

2. Des carrières d'hommes

La distribution des emplois féminins au grade de commissaire, pour être atypique, ne préjuge cependant pas, en soi, de l'égale progression de carrières des hommes et des femmes. On peut en effet faire l'hypothèse que les femmes payent leur absence de cantonnement dans une brigade féminine par une mise à l'écart du *cursus honorum* qui permet de s'élever dans l'échelle des grades internes. Tel n'est pas le cas. Il importe de comprendre pourquoi les femmes commissaires, sans être les égales des hommes, ne mènent pas non plus une carrière typiquement féminine.

2.1. Des progressions de carrières comparables

Au regard des études déjà effectuées sur les cadres (Laufer, Fouquet, 2001) et sur les polytechniciennes (Marry, 1995), on peut faire l'hypothèse que plus on monte dans la hiérarchie, plus la part de femmes diminue. Une première étude chiffrée semble confirmer cet état de fait : même si, en moins de dix ans, leur proportion s'est sensiblement accrue, très peu de femmes sont contrôleurs généraux (0 % en 1996, 5 % en 2005, soit 2 % des femmes commissaires contre 7 % des hommes) et commissaires divisionnaires (1 % en 1996, 9 % en 2005, soit 16 %

⁷ On pourrait également faire un rapprochement avec l'administration pénitentiaire qui connaît une plus forte proportion de femmes directrices de prison que de surveillantes.

des femmes commissaires contre 33 % des hommes). Le processus de féminisation est néanmoins trop récent pour qu'on puisse véritablement déterminer si cette sous-représentation des femmes au sommet de l'échelle interne des grades est due à un effet de blocage ou au simple fait qu'elles n'ont pas encore l'ancienneté suffisante pour y accéder.

Cette féminisation tardive n'exonère cependant pas de procéder à quelques vérifications simples : on a isolé trois promotions de commissaires (en 1980, 1985 et 1990)⁸ pour déterminer si les hommes et les femmes de la même promotion, issus du même concours (interne, choix et externe) sont promus au même rythme (compté en mois) pour passer d'un grade à l'autre — sachant que la très grande majorité des hommes a un an d'avance sur les femmes, puisque leur ancienneté tient compte du service militaire. Malgré cet avantage masculin, l'enquête ne révèle aucune différence de progression de carrières : l'écart entre les deux sexes est presque toujours inférieur ou égal à douze mois. Les femmes ne subissent pas d'autres handicaps que le seul écart d'ancienneté dû au service militaire. La recherche menée par Frédéric Ocqueteau sur l'ensemble des commissaires en activité en 2003 donne un résultat légèrement différent qui n'infirme cependant pas la tendance observée : l'étude des probabilités cumulées du passage de grade de commissaire à celui de commissaire principal (CP), puis à celui de commissaire divisionnaire (CD) selon le sexe montre que l'écart entre hommes et femmes est d'un an pour devenir CP et d'au moins deux ans pour être CD, une fois retiré le bonus d'un an accordé aux hommes qui ont fait leur service militaire⁹ (Ocqueteau, 2006)¹⁰. Ces écarts, s'ils doivent être interprétés comme le maintien d'une différence de traitement, n'en restent pas moins assez faibles.

Pour expliquer cette relative proximité du rythme des carrières masculines et féminines, deux niveaux de compréhension doivent être explorés : le premier concerne la politique menée par le ministère de l'Intérieur, l'autre, l'organisation familiale.

2.2. *L'usage politique et professionnel du principe d'exceptionnalité*

L'institution policière a tout d'abord intérêt à ce que les femmes commissaires, dans leur majorité, aient une trajectoire exemplaire. Ces dernières cumulent à la fois le prestige que confèrent leur position de pouvoir et celle d'être femmes dans un métier d'homme. Les femmes commissaires présentent un autre avantage : censées pacifier les mœurs, elles se substituent avantageusement à la figure du « CRS-SS ». Elles sont toutes désignées pour redorer le blason d'une institution mise à mal par les événements de mai 1968. Plus largement, elles prêtent un visage humain à une profession périodiquement dévaluée. Les gouvernements de droite et de gauche n'hésitent pas à s'appuyer sur des femmes commissaires emblématiques pour promouvoir leurs réformes et pour rassurer l'opinion sur les méthodes policières (Pruvost, 2003). Ces femmes, triées sur le volet, ne sont ni plus ni moins des « femmes alibis ». Loin d'être conjoncturel, ce procédé promotionnel est devenu un élément systémique de la stratégie de communication. La police étant périodiquement taxée de déviance ou d'immobilisme, les occasions de mettre à l'honneur les femmes commissaires ne manquent pas. Il s'agit de jouer tantôt sur leur rôle pacificateur supposé, tantôt sur leur exemplarité de femme d'action.

⁸ Il s'agit des promotions n° 32, n° 37 et n° 42.

⁹ Le service militaire n'étant plus obligatoire pour les hommes, cet écart devrait se résorber.

¹⁰ Il faut préciser que le passage au grade de CP se fait à l'ancienneté et qu'il est très rare de ne pas l'atteindre après huit-dix ans de carrière. Il est en revanche plus aléatoire de devenir divisionnaire. La réforme de 2004 qui a supprimé le grade de CP devrait cependant permettre à tous les commissaires de devenir CD.

Certaines sont instrumentalisées très ponctuellement. C'est le cas, par exemple, en 1982, de Nadine Joly, jeune commissaire, qui se voit ainsi confier la tête de la sécurité du métro parisien, réputée trop « musclée », en vue de rassurer la population sur l'insécurité et la répression policière. Sa nomination est abondamment médiatisée sur le principe de la prévention¹¹. Dans la même lignée, Jean-Pierre Chevènement n'hésite pas à encenser la majeure de la promotion de commissaires de 1999, Marie Lajus, une ancienne normalienne de la Rue d'Ulm. Son ascension permet d'affirmer le caractère intellectuel du personnel policier, au moment du lancement de la police de proximité. À côté de ces usages politiques circonscrits, il faut citer une source médiatique qui ne s'est pas encore tarie depuis vingt ans : les hauts faits de Martine Monteil, Mireille Ballestrazzi et Danielle Thiery, toutes trois issues de la deuxième promotion de commissaires féminisée. Ces dernières ont mené des actions d'éclat, et ce, dès l'école de police en 1976-1978. Elles ont occupé tout au long de leur carrière des postes prestigieux (à la Brigade criminelle, au Service régional de la Police judiciaire corse, au poste de chef de la division des Chemins de fer) et des fonctions haut placées au ministère de l'Intérieur (sous-direction, puis direction de la Direction centrale de la Police judiciaire) et atteint les plus hauts grades (commissaire divisionnaire, contrôleur général). Le traitement médiatique soutenu dont elles font l'objet assure à l'institution policière une visibilité héroïque sans faille, par-delà l'alternance politique.

Ces nominations spectaculaires sont, certes, l'arbre qui cache la forêt des gardiennes de la paix refoulées, mais elles n'en sont pas moins significatives du volontarisme gouvernemental. Les femmes commissaires sont le fer de lance de l'institution. Chaque promotion d'envergure est érigée en véritable événement de l'actualité policière. La spirale médiatique, activée au départ par le ministère de l'Intérieur, tourne désormais d'elle-même. Depuis que les femmes policières (commissaires en tête) sont entrées dans l'agenda des journalistes, elles n'en sont jamais sorties.

Elles bénéficient par conséquent d'une double dynamique : plus que les femmes cadres en entreprise, toutes les femmes commissaires savent qu'elles peuvent à tout moment se trouver sur la sellette, en tant que femmes *et/ou* policiers. Rares sont en effet les professions qui font l'objet d'une telle mise en image (médiatique et fictionnelle), et plus rares encore sont les femmes membres d'une profession à disposer d'une telle notoriété. Les femmes commissaires font en outre l'objet d'une double vigilance, celle des journalistes et celle de la hiérarchie policière. Cette surveillance redoublée a pour effet de renforcer l'autocontrôle (Elias, 1973) des femmes commissaires et peut contribuer à expliquer pourquoi elles sont particulièrement attentives à la tenue de leur carrière.

Réduire la promotion de ces femmes à la seule contrainte du contrôle politique et médiatique serait cependant abusif, et ne permettrait pas d'expliquer pourquoi l'ensemble des femmes commissaires fait une carrière honorable. Les femmes contribuent en effet elles-mêmes à entretenir leur réputation d'excellence en faisant la démonstration répétée de leur compétence. Les femmes commissaires sont tout d'abord plus diplômées que leurs homologues masculins. Elles se surveillent ensuite entre elles, dès l'école de police, et vivent chaque faux pas féminin comme une infamie, compromettant l'avenir de la féminisation dans la profession et portant atteinte à l'image même de la police. Les femmes commissaires insistent particulièrement sur le fait de « devoir en faire deux fois plus qu'un homme » : il leur faut se montrer plus disponi-

¹¹ En 1983, l'état de grâce est rompu. La jeune commissaire n'a pas réussi à retenir et à sanctionner les effectifs de son service qui se sont rendus en tête du cortège d'une manifestation policière d'extrême droite. Elle quitte ce poste.

bles, éviter de se plaindre sur leurs conditions de travail ou sur leur condition de femme. Elles ne sont effectivement pas moins absentes que les hommes, congés de maternité compris (Bresse, 1986). On ne multipliera pas les preuves de ce rapport héroïque que les femmes commissaires entretiennent avec leur métier et leur aptitude à convertir les discriminations vécues en défis initiatiques à surmonter.

On pourrait arguer que cet impératif d'excellence n'a rien de spécifiquement policier. Il concerne à maints égards toutes les pionnières en territoire masculin. Un élément distingue cependant les femmes commissaires : toutes les professions ne sont pas concernées par une semblable surexposition médiatique ; toutes les professionnelles ne sont pas dans l'obligation de faire bonne figure dans l'espace public ; toutes ne souscrivent pas aussi massivement au modèle d'excellence. C'est la rencontre entre ces trois faits sociaux (une profession surmédiatisée, une institution en quête de symboles positifs et le recrutement de femmes qui jouent le jeu) qui permet d'expliquer en partie la réussite des femmes commissaires.

Cette conjonction n'est cependant pas suffisante, sinon elle s'appliquerait aux femmes politiques, également soumises à l'impératif de médiatisation et de sursélection. Un autre élément distinctif, plus spécifiquement policier et militaire, doit être mentionné : contrairement à ce qui peut se passer dans d'autres professions sélectives pour les femmes, la décision de conserver des effectifs féminins minoritaires est cautionnée au plus haut niveau par des quotas (officiels entre 1935 et 1992 ; officieux après cette date). À contre-courant du mouvement paritariste, la Police nationale perpétue la tradition d'un recrutement minoritaire en toute légitimité, sans que ces mesures discriminatoires et anticonstitutionnelles ne fassent l'objet d'une sanction de l'opinion ou des tribunaux. Pour les policiers et non-policiers, il est implicite que les femmes doivent demeurer en faible nombre dans ce « métier d'homme ». Les femmes commissaires participent pleinement de ce mouvement consensuel : elles n'ont jamais constitué un front militant organisé en faveur de la féminisation de leur profession. Même si elles estiment que la féminisation est moins problématique à leur grade qu'à celui de gardien de la paix, elles n'en tiennent pas moins à leur exceptionnalité, à tous égards. Les femmes commissaires sont d'autant plus enclines à souscrire à cette tradition de quotas restrictifs que c'est à leur grade que le taux de candidature féminine est le plus élevé (au point de dépasser les candidatures masculines depuis 1994 au concours externe). La féminisation de la magistrature, qui a dépassé la barrière symbolique des 50 %, est présentée comme un modèle repoussoir.

Ainsi l'équilibre entre les carrières masculines et féminines tient-il à la faiblesse même des effectifs féminins et au sens que cette rareté revêt dans l'institution – et dans la société, dans son ensemble : ces femmes négocient d'autant mieux leur carrière qu'elles continuent d'être considérées (et de se considérer elles-mêmes) comme des exceptions qui confirment la règle. À ce titre, elles ne constituent pas une menace pour leurs collègues masculins qui ont la garantie qu'elles ne seront pas plus nombreuses. Elles bénéficient de la concentration des efforts institutionnels sur la parité en politique et de l'absence de diffusion de cette réflexion au monde des métiers – tout particulièrement les métiers fondateurs de la division sexuelle du travail (consacrés à l'usage de la violence, de la force et au soin des enfants) pour lesquels l'appartenance de sexe continue d'être érigée au rang de qualification professionnelle à part entière.

Cette adoption par les femmes commissaires elles-mêmes de ce principe discriminatoire peut apparaître, de prime abord, comme tout à fait typique de l'intériorisation par les dominées du point de vue dominant (Mathieu, 1991 ; Bourdieu, 1998). Cette lecture doit cependant s'accompagner de deux réserves importantes : les femmes commissaires ne sont pas des « dominées », puisqu'elles se trouvent au sommet de la hiérarchie des professions ; elles ne sont par ailleurs pas stigmatisées, socialement, pour avoir transgressé l'ordre sexué des

métiers, comme ce fut le cas pour les premières femmes médecins et avocates. Elles se trouvent par conséquent dans la situation singulière (probablement provisoire) d'incarner une forme d'égalité des sexes, de pouvoir néanmoins justifier le maintien de quotas restrictifs et d'apparaître, dans le même temps, comme des figures populaires¹².

Ce n'est donc pas tant la féminisation de la police, en soi, qui est banalisée, que l'idée que des femmes exceptionnelles puissent y faire carrière. Cette aura professionnelle, particulièrement favorable, entretenue par les politiques, les médias et les femmes elles-mêmes, concourt à expliquer leur ascension singulière, mais elle ne joue pas seule. L'étude des carrières doit être subordonnée à celle des structures matrimoniales et familiales.

2.3. Une structure familiale adéquate

Les policiers ne peuvent être associés à la majeure partie des fonctionnaires, réputés bénéficier de conditions de travail favorables à la vie de famille. Tous les agents de police sont de fait des « policiers » en service, mais aussi hors service. Leur métier comporte un certain nombre de servitudes (travail de nuit, permanences de week-end, horaires décalés) et une grande disponibilité pouvant conduire à être réquisitionné d'office à tout moment. Un policier qui veut faire carrière est par ailleurs soumis à l'obligation de mobilité géographique, chaque fois qu'il franchit un grade interne. Le choix du conjoint est par conséquent déterminant.

Les commissaires, étant au sommet de la hiérarchie, ne sont certes pas soumis au même degré de servitudes, puisque l'essentiel de leur travail s'accomplit selon des horaires de bureau. Ils n'en sont pas moins contraints de changer fréquemment de poste (qu'ils gardent entre deux et quatre ans). Chaque franchissement de grade s'accompagne en outre d'une clause de mobilité¹³. Tous ces changements d'affectation peuvent entraîner des déménagements¹⁴ et des changements d'horaires. Les commissaires doivent par conséquent disposer d'une organisation familiale suffisamment souple. Comment les femmes commissaires s'adaptent-elles à ces contraintes objectives ?

La première solution consiste à rester en région parisienne, et plus particulièrement à la Préfecture de Police. Les policiers parisiens ont en effet le privilège de pouvoir changer de grade sur place. Cette coutume permet aux couples d'éviter les déménagements et de mener de front une double carrière. Mais cette option est plus fréquemment choisie par les femmes officiers que par les femmes commissaires qui sont, bien au contraire, légèrement sous-représentées dans la capitale (à hauteur de 17 %) – preuve qu'elles s'appuient sur d'autres stratégies que la seule ruse de l'affectation à Paris¹⁵.

Le célibat prolongé pourrait être une deuxième solution, mais cette option, pourtant expérimentée par les femmes officiers et les gardiennes de la paix, n'est pas privilégiée par les femmes commissaires. On ne compte qu'une seule femme célibataire (divorcée) parmi l'échantillon de femmes commissaires interrogées¹⁶. Les femmes commissaires reproduisent ici les

¹² Le succès de la série télévisée *Julie Lescaut* en témoigne.

¹³ La mobilité régionale est la plus valorisée, mais Frédéric Ocqueteau a montré que la mobilité intrarégionale est désormais de « l'ordre de 60 % » (Ocqueteau, 2004).

¹⁴ Celles et ceux qui choisissent de rester en région parisienne peuvent ne pas déménager, mais au prix de trajets assez importants.

¹⁵ Pour attester de cette sous-représentation, il faudrait cependant pouvoir disposer du taux d'affectation féminin en Île-de-France et vérifier qu'à défaut d'être sur Paris, elles sont concentrées en région parisienne, où le nombre de poste en Sécurité publique (première affectation principale des élèves commissaires des deux sexes) est très élevé.

¹⁶ L'enquête sociodémographique va dans le même sens.

pratiques matrimoniales de leur classe d'origine et de celle à laquelle elles accèdent : les commissaires sont des notables. Même si la pression est moins forte pour les jeunes recrues que pour les pionnières, elles demeurent invitées à se marier ou à vivre en concubinage.

La troisième solution, consistant à se doter d'un conjoint au foyer, reste exclusivement adoptée par les commissaires hommes. Ce modèle, particulièrement répandu au grade de commissaire, même s'il est en perte de vitesse (48 % d'entre eux avaient une femme au foyer en 1982 contre 26 % en 2003), concerne toujours un peu moins d'un commissaire sur quatre. Les commissaires femmes qui ont un conjoint se trouvent ainsi plus fréquemment que leurs homologues masculins en proie à des logiques de conciliation entre leur carrière et celle de leur conjoint. Comment compensent-elles ce handicap initial ? Les femmes commissaires (comme leurs subordonnées) optent pour une endogamie d'un type particulier, qui se définit par l'appartenance à une même profession¹⁷ : plus de la moitié des femmes des officiers, gardiens de la paix et un peu moins de la moitié des commissaires¹⁸ vivent en couple avec un fonctionnaire de police. Autre élément de découverte important : la proportion de femmes hypogames (vivant en couple avec un policier d'un grade inférieur¹⁹) est très élevée, parmi les femmes officiers (une sur cinq²⁰ a un conjoint gardien de la paix), mais elle est encore plus marquée chez les femmes commissaires : parmi celles de notre échantillon qui vivent avec un policier (N = 10), cinq ont un conjoint commissaire, quatre vivent avec un officier et l'une d'entre elles, avec un gardien de la paix. L'enquête sociodémographique confirme ce résultat : sur onze femmes commissaires, deux ont un conjoint officier, deux, un conjoint gardien de la paix/brigadier, et seulement une, un conjoint commissaire. Ce premier constat chiffré invite à considérer que cette tendance à l'endogamie (et à l'« endogamie hypogame ») ne relève pas du hasard. Les femmes policières sont à maints égards atypiques. Elles n'ont pas seulement transgressé l'ordre des sexes en embrassant un métier d'homme, elles ont également innové en matière d'économie du couple en choisissant un conjoint susceptible de soutenir leur ambition professionnelle, parce qu'il est issu de la même profession et/ou parce qu'il mène une carrière policière de rang inférieur.

Cette forte tendance à l'endogamie et à l'hypogamie révèle le resserrement clanique de la profession et l'adaptation des femmes commissaires à un environnement hostile à toute compromission : ces dernières savent qu'elles auront des difficultés à faire admettre leur profession à des hommes non policiers et que, inversement, leur hiérarchie ne comprendrait pas que la carrière de leur conjoint (*a fortiori* s'il est non policier) prime sur la leur. Cette double contrainte étant objectivée par les femmes commissaires elles-mêmes (dès l'école de police), elles optent pour un conjoint susceptible de ne pas freiner leur carrière. Dans l'échantillon de femmes commissaires interrogées, on compte ainsi seulement deux femmes commissaires sur vingt-cinq à avoir sacrifié leur carrière à celle de leur conjoint (elles se sont mises en disponibilité pour élever leurs enfants et suivre leur mari), et un couple à avoir renoncé ensemble à

¹⁷ Le corporatisme policier prédispose à ce regroupement clanique. « La segmentation sociale des lieux de sociabilité fraie la voie à l'homogamie » (Bozon, 1991). Si l'homogamie touche particulièrement les femmes policières, c'est aussi parce qu'il n'y a pas assez de femmes dans la police pour satisfaire les désirs d'homogamie des hommes.

¹⁸ Dans le cas des commissaires, on s'est fondé sur les recoupements opérés par le syndicat et la DAPN en 1999. Ces résultats doivent néanmoins être revus à la hausse car le seul critère du mariage a été pris en compte, et non celui du concubinage.

¹⁹ L'hypogamie est « illustrée par le cas de femmes de sang royal contraintes d'épouser un conjoint de statut inférieur » (Rivière, 1999).

²⁰ Cette proportion est calculée sur la population des femmes ayant un conjoint.

faire carrière pour rester dans la même région. Toutes les autres ont mené ou projettent de faire carrière et disqualifient celles qui l'ont interrompue.

Cette réussite comporte néanmoins un coût : les femmes commissaires ont rarement plus de deux enfants. Les hommes sont en revanche deux fois plus nombreux à en avoir trois. Les femmes ont donc adapté leur taux de fécondité à leurs conditions professionnelles, familiales et matérielles objectives. L'autre coût de cet investissement dans la carrière est une présence domestique très réduite. Les entretiens révèlent que les tâches ménagères incombent au conjoint ou sont très faiblement assurées. Quant au soin des enfants, il est délégué à un personnel salarié, plutôt qu'au réseau familial (conjoint, grands-parents). Les commissaires en début de carrière sont en général très rarement affectés dans leur région d'origine. Ils ne peuvent donc pas compter sur leur famille. Les femmes commissaires, plus encore que leurs subordonnées, savent également qu'elles ne peuvent pas faire la demande d'un temps partiel. Dans la profession, un tel aménagement est stigmatisé pour des questions d'organisation du travail (aucun remplacement des effectifs n'est prévu) et, plus profondément, d'adhésion à l'idéologie du dévouement.

Reste à savoir si ces tendances se confirmeront dans une vingtaine d'années pour la jeune génération. « Les premières femmes commissaires ont tout fait pour coller au modèle masculin, c'est seulement maintenant que ça va changer », explique Mme Comidi (commissaire divisionnaire, 46 ans). Si le nombre de femmes augmente, les jurys devraient commettre davantage d'erreurs. Pour l'instant, le ministère de l'Intérieur peut se permettre de cibler un profil très précis et de surveiller de près chaque nouvelle recrue tout au long de sa carrière, d'autant que les anciennes, encore en activité, veillent à la reproduction du modèle de l'exceptionnalité.

Mme Comidol (commissaire divisionnaire, 49 ans) est représentative de cette génération : mariée à un commissaire, elle revendique la délégation du travail domestique et de la garde de son enfant unique. Elle condamne les jeunes femmes qui préfèrent renoncer aux plus belles années de leur carrière pour profiter de leur vie de famille (au point d'être taxée de « misogynie » par ses subordonnées). L'entretien avec Mlle Comissi (commissaire, 28 ans) répond terme à terme à l'injonction de son aînée : elle s'est vue confier un poste exposé, susceptible de la mettre en contact avec le grand banditisme. Elle se sait particulièrement observée. Elle n'envisage pas de sacrifier sa carrière à celle de son nouveau conjoint, officier.

« La vie familiale, dans cet emploi du temps, elle passe à la trappe. Je ne suis pas mariée, je suis célibataire. Je vis avec quelqu'un depuis un an. Ça m'a permis d'être opérationnelle jour et nuit. Si demain, j'ai des enfants, je ne pourrai pas le faire, j'ai bénéficié de cet égoïsme, je me lance à fond. J'aurais débarqué avec des obligations... Le frigo au jour d'aujourd'hui doit être vide. Je fais les courses le samedi. Je n'aime pas l'intérieur. Je ne suis pas une femme d'intérieur. C'est vrai que je jette ce que j'ai acheté. Je ne suis pas vraiment organisée. Ça fait deux ans que je me donne à 90 %. » (Mlle Comissi, commissaire, SP, 28 ans.)

L'énumération au présent de deux situations matrimoniales contradictoires (« je suis célibataire », « je vis avec quelqu'un ») et la mention du *ratio* entre-temps professionnel (90 %) et temps conjugal (10 %) illustrent parfaitement la centralité de la carrière – centralité emblématique de la majorité des femmes commissaires rencontrées : le conjoint a pour fonction d'être au mieux une aide, au pire de ne pas être un obstacle – soit parce qu'il autorise sa femme et/ou la mère de ses enfants à s'investir dans son métier, soit parce qu'il est suffisamment passionné par sa propre activité professionnelle (même s'il est d'un grade inférieur) pour ne pas repro-

cher à sa conjointe de vouloir gravir les échelons de la hiérarchie policière. Dans tous les cas de figure, le conjoint reconnaît à sa femme le droit de mener une activité professionnelle intense. C'est ce soutien moral, plutôt, du reste, que le degré de participation des hommes à l'entretien de la maison et au soin des enfants, qui importe. Quant à la tolérance des enfants envers la suractivité maternelle, elle n'est pas même mentionnée dans les récits, tant elle est incorporée par l'ensemble de la famille. On pourrait étendre ce constat aux mères des femmes commissaires, qui ont assez peu voix au chapitre, y compris dans la naissance de la vocation. Les femmes commissaires sont les filles de leur père²¹, c'est-à-dire qu'elles ne sont certainement pas les épouses de Monsieur.

À tous niveaux, les femmes commissaires, dans leur ensemble, bénéficient donc d'un soutien familial soutenu qui leur permet de s'affranchir du modèle féminin du sacrifice de la carrière, mais aussi de celui de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. La légitimité de ce carriérisme féminin assez exclusif rend à la fois compte d'une évolution des rapports sociaux de sexe (entre conjoints, entre parents et enfants), mais aussi de la rigidité de l'institution policière, qui n'autorise la féminisation qu'à condition que les femmes se virilisent.

3. Conclusion

L'entrée des femmes dans les hauts grades de la police n'a ainsi pas modifié l'idéal-type du fonctionnaire de police, corvéable à merci, puisque les femmes s'emploient à entretenir l'excellence qui est attendue d'elles. La présence des femmes l'a en revanche complexifié : il n'est plus nécessaire d'être de sexe masculin pour être un bon commissaire. Le caractère atypique de l'ascension des femmes commissaires constitue un exemple empirique, assez accompli, de virilisation des femmes. Cette intégration réussie tient, certes, largement au caractère récent et encore minoritaire de l'introduction de la mixité dans la Police nationale, elle s'appuie néanmoins également des éléments structuraux de la profession, tels que le primat accordé au principe de polyvalence (incluant l'usage de la force), l'impératif de reconnaissance publique (à titre symbolique, permettant d'asseoir la réputation de l'ensemble de l'institution) et la logique du dévouement professionnel. Les femmes commissaires, parce qu'elles intègrent un grade où le contact direct avec la violence est plus réduit, parce qu'elles sont éminemment médiatiques, parce qu'elles ont les moyens matériels et les ressources familiales pour ne pas faire peser leur vie familiale sur la gestion de leur carrière, ne contreviennent à aucune de ces trois règles. Elles peuvent donc être membres à part entière de la « société des frères » policiers (Pateman, 1997).

Références

- Boigeol, A., 1996. Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature. *Genèses* 22, 107–129.
- Bourdieu, P., 1998. *La domination masculine*. Seuil, Paris.
- Bozon, M., 1991. Le choix du conjoint. In: Singly, F. (Ed.), *La famille, état des savoirs*. La Découverte, Paris, pp. 22–33.
- Bresse, P., 1986. *Les femmes commissaires : éléments pour un premier bilan*. Direction générale de la Police nationale, Paris.

²¹ Ce qui ne veut pas dire que leur père est policier. Quatre-vingt-dix pour cent d'entre eux exercent une autre profession. Il n'en demeure pas moins que ces pères soutiennent leur fille.

- Brodeur, J.-P., 1994. Police et coercition. *Revue française de sociologie* 35, 475–485.
- Elias, N., 1973. *La civilisation des mœurs*. Calmann-Lévy, Paris.
- Fortino, S., 2000. *La mixité au travail*. La Dispute, Paris.
- Godelier, M., 1996. *La production des grands hommes*. Flammarion, Paris.
- Haase-Dubosc, D., 1997. De vertueux faits de femmes. In: Dauphin, C., Farge, A. (Eds.), *De la violence et des femmes*. Albin Michel, Paris, pp. 53–72.
- Hauser, G., Masingue, B., 1983. *Les policiers, leurs métiers, leur formation*. La Documentation française, Paris.
- Héritier, F., 1996. *Masculin/Féminin*. Odile Jacob, Paris.
- Hughes, E., 1996. *Le regard sociologique*. EHESS, Paris.
- Lauffer, J., Fouquet, A., 2001. À l'épreuve de la féminisation. In: Bouffartigue, P., et al. (Eds.), *Cadres, la grande rupture*. La Découverte, Paris, pp. 249–267.
- Lévy, M., 1988. *Le féminisme d'État en France, 1965-1985*. Thèse de l'IEP. Paris.
- Marry, C., 1995. Polytechniciennes = polytechniciens? *Les Cahiers du MAGE* 3-4, 245–267.
- Marry, C., 2004. *Les femmes ingénieurs*. Belin, Paris.
- Mathieu, N.-C., 1991. In: *Quand céder n'est pas consentir. L'anatomie politique*. Côté-femmes éditions, Paris, pp. 131–226.
- Monjardet, D., 1996. *Ce que fait la police*. La Découverte, Paris.
- Ocqueteau, F., 2004. *Les commissaires de police en quête d'identité professionnelle*. IHESI-CERSA, Paris.
- Ocqueteau, F., 2006. *Mais qui donc dirige la police ? Sociologie des commissaires*. Colin, Paris.
- Pateman, C., 1997. Le contrat social entre frères. In: Collin, F., Deutscher, P. (Eds.), *Repenser le politique. L'apport du féminisme*. Édition des Cahiers du Grif, Paris, pp. 19–69.
- Pruvost, G., 2001. Des femmes dans « un métier d'homme » (de la Brigade des mineurs à la Police nationale, 1935-1983). *Cahiers de la sécurité intérieure* 45, 89–109.
- Pruvost, G., 2003. La féminisation de la force publique, une uniformisation discrète? In: Barril, C., Alii (Eds.), *Le public en action, usages et limites de la notion en sciences sociales*. L'Harmattan, Paris, pp. 72–90.
- Pruvost, G., 2005. *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police. (1935-2005)*. Thèse de l'EHESS. Paris.
- Pruvost, G., Coulangeon, P., Roharik, I., 2004. 1982–2003 : enquête sociodémographique sur les conditions de vie et d'emploi de 5 221 policiers. IHESI, Paris.
- Rivière, C., 1999. Homogamie et hétérogamie. In: *Dictionnaire de sociologie*. Seuil, Paris, p. 260.
- Strauss, A., 1996. *La trame de la négociation*. L'Harmattan, Paris.
- Tabet, P., 1979. Les mains, les outils, les armes. *L'Homme* 19 (3-4), 5–61.
- Vigarello, G., 2005. *Histoire de la beauté*. Seuil, Paris.
- Weber, M., 1995. *Économie et société*. Pocket, Paris.