
Travail de fin d'études[BR]- Travail de fin d'études: "Etre policier en 2020 : Etude des motivations et des attentes des aspirants fonctionnaires et de leurs représentations de l'image de la Police." [BR]- Séminaire d'accompagnement à l'écriture

Auteur : Degeer, Thomas

Promoteur(s) : Seron, Vincent

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en criminologie, à finalité spécialisée

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/11839>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Travail de fin d'études

Etre policier en 2020 : Etude des motivations et des attentes des aspirants fonctionnaires et de leurs représentations de l'image de la Police.

Promoteur: Pr. Vincent SERON

Thomas DEGEER

2^{ème} Bloc du Master en Criminologie

Année académique 2020-2021

Remerciements

Au terme de ce travail, je tiens à remercier tous ceux et celles qui m'ont aidé à la réalisation de cette étude.

Plus particulièrement, aux 2 directeurs des académies de Police de Mons et de Seraing - MM. Lebedelle et Vandervelden - ainsi que la collaboratrice de ce dernier, Mme Fabry.

Malgré un contexte de pandémie mondiale, je remercie plus particulièrement mon promoteur, M. Vincent Seron, pour sa disponibilité généreuse et ses précieux conseils en matière policière.

Toute ma gratitude s'adresse également aux membres du personnel de la Brigade Judiciaire de la zone de Police Locale de Liège, qui m'ont fait découvrir au plus près le milieu policier.

Enfin, je remercie mes parents, mon frère et mon amie Lorena pour leur immense soutien apporté durant toute la durée de mon parcours académique.

Table des matières

Remerciements	2
Résumé	4
Abstract	4
Introduction	5
1. Corpus théorique et questions de recherches.....	6
2. Méthodologie	9
2.1. Objectifs de la recherche	9
2.2. Population cible, échantillonnage et passation.....	9
2.3. L'outil de récolte.....	10
2.3.1. Données sociodémographiques	11
2.3.2. Motivations et attentes.....	11
2.3.3. Représentations	12
3. Résultats	13
3.1. Stratégie d'analyse	13
3.2. Données sociodémographiques générales	13
3.3. Motivations et attentes générales.....	14
3.3.1. Questions ouvertes	16
3.4. Représentations	16
3.5. Résultats statistiques.....	19
4. Discussions	20
4.1. Forces et faiblesses de l'étude.....	23
Conclusion.....	24
Bibliographie.....	25
Annexes.....	27

Résumé

Cette étude, basée sur de la littérature anglo-saxonne et française, vise à décrire les motivations et les attentes des aspirants fonctionnaires au choix de carrière et tente d'identifier leurs représentations de l'image de la Police. En examinant les facteurs de ces variables, l'objectif de recherche est également de comparer ces résultats aux travaux antérieurs de la recherche scientifique. L'objectif secondaire est d'opposer les réponses obtenues entre les 2 Académies de Police de Mons et de Seraing. La récolte des données s'est effectuée auprès de 117/162 aspirants fonctionnaires âgés de minimum 18 ans dont 39% de femmes et 61% d'hommes. A noter, la plupart d'entre eux ont déjà eu une première expérience professionnelle avant l'entrée en formation. En outre, la recherche a été réalisée à l'aide d'un questionnaire mixte en ligne. Celui-ci est composé d'échelles de Likert et de questions ouvertes. Les résultats démontrent des aspirants souhaitant s'engager majoritairement à la Police Locale afin de faire respecter la loi, être au contact de la population, exercer un métier où l'on bouge et pratiquer la variété des services et des missions de Police. Quant à l'image de la Police, celle-ci est représentée comme étant orientée vers la communauté, avec un aspect missionnaire d'aide au citoyen et tournée vers l'action. Enfin, les différences principales entre les aspirants des 2 Académies de Police sont le classement des 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière ou encore le choix de la future zone de travail.

Mots-clés : Aspirants fonctionnaires – Motivations – Représentations – Académie de Police.

Abstract

This study, based on Anglo-Saxon and French literature, aims to describe the motivations and expectations of aspiring civil servants to choose a career and tries to identify their representations of the image of the Police. In examining the variables' factors, the research objective is also to compare these results with previous scientific research. The secondary aim is to oppose the answers obtained between the 2 Police Academies of Mons and Seraing. Data collection was carried out from 117/162 aspiring civil servants aged of minimum 18 years old including 39% of girls and 61% of boys. It should be noted that most of them already have their first professional experience before entering training. Moreover, this research was carried out using a mixed questionnaire online. This one is composed of Likert's scales and open-ended questions. The results show that the majority aspiring civil servant wants to engage to Local Police in order to enforce the law, to be in contact with the population, to exercise a profession where one moves and according to the variety of services and Police missions. As for the image of the Police, it is represented as being oriented towards the community, from a missionary aspect of helping the citizen and turned towards actions. Finally, the main differences among the aspiring of the 2 Police Academies are the ranking of the 7 characteristics of the police functionality or the choice of the working area's future.

Keywords : Aspiring civil servants – Motivations – Representations – Police Academies.

Introduction

Dans un contexte post-attentat et de pandémie mondiale, la perception de l'image de la Police, à travers le ressenti des policiers de la ville de Liège, témoigne d'un sentiment de Police mal-aimée (Delporte, 2020). Même s'il s'agit de la même zone de Police Locale (Liège), les témoignages des policiers de la Brigade Judiciaire partagent ce sentiment d'être moins appréciés au regard de la population. En effet, ce service composé de 5 sections différentes, recense près de 80 policiers dont les expériences sont aguerries et ne sont plus à démontrer. Selon eux, la Police n'attire plus les jeunes car les membres du personnel doivent faire face au manque de respect à leurs égards de la part de ces mêmes personnes (P. Pipeleers et al., communication personnelle, 10 Septembre 2020).

Cette opinion est également rejoints par le Chef de corps de la Police de Liège – M. Christian Beaupère - qui annonçait déjà en 2019, sur un plateau de télévision, "qu'il faut rétablir le respect"¹. A l'instar de ses propos, il faut dire que les récents événements² des protestations contre les mesures sanitaires du gouvernement fédéral viennent renforcer un sentiment de rejet de l'autorité policière. Il est aisément de comprendre que les policiers se retrouvent en première ligne lors de ses manifestations et que les risques de débordement entre manifestants et forces de l'ordre sont importants.

L'année 2020 s'insère aussi dans un contexte *d'usage excessif de la contrainte*³ de la Police lié au phénomène "*Black Lives Matter*"⁴. Celui-ci renforce à son tour les tensions existantes entre la population et les représentants de l'ordre et de la loi.

Pourtant, face à ce constat, l'actuelle Ministre de l'Intérieur – Mme. Annelies Verlinden – déclare que 7.801 candidats externes pour le cadre de base ont tenté d'intégrer les forces de l'ordre en 2019⁵. Par rapport au chiffre de l'année précédente - 7.348⁶ -, ceux-ci dévoilent un intérêt plus élevé pour le métier de policier. Nous remarquons aussi que cette augmentation s'inscrit dans une continuité croissante ces dernières années.

C'est à travers ce distinguo, entre des policiers dont le sentiment est d'être mal-aimés (Delporte, 2020) et à une population qui semble être attirée à devenir policier, que j'ai souhaité comprendre les motivations, les attentes et les représentations de l'image de la Police auprès des aspirants fonctionnaires. Mon objectif est d'identifier les liens unissant ces variables et de comparer les résultats obtenus avec les diverses études réalisées sur les caractéristiques de la *culture policière*, ainsi que sur les motivations et les représentations policières par des aspirants ou des policiers déjà en fonctions. Un autre objectif est de comparer les résultats les plus marquants parmi les deux échantillons des Académies de Police de Mons et de Seraing.

Par ailleurs, cette étude ne fera ni l'objet du programme académique lié au cursus des aspirants ni au parcours du processus de recrutement dans le but d'intégrer le corpus professionnel. Les questions de

¹ Source : RTBF Audio : "Le chef de corps de la police de Liège : "On se fait injurier quotidiennement" - (3min 47)

² 20/03/2021 : manifestation anti- Covid-19 au bois de la Cambre de Bruxelles; 28/03/2021: manifestation anti-Covid-19 à Liège.

³ Dans une position de neutralité, j'emploierai les termes "*d'usage excessif de la contrainte*" plutôt que le terme "*violences policières*".

⁴ Traduit : "*Les vies des noires comptent*". Mouvement à caractère politique apparu en 2013 mais ravivé suite à la mort de George Flyod aux Etats-Unis.

⁵ Réponse chiffrée de la ministre de l'Intérieur - Mme Annelies Verlinden - à la question posée par la Députée Mme Katrin Jadin.

⁶ Selon le cabinet de la ministre de l'Intérieur – Mme Annelies Verlinden.

la centralité et de la rareté de l'usage de la contrainte comme mentionnées par Bittner (1970) et Brodeur (1994) ne seront pas débattues mais plutôt mesurées à travers les représentations policières perçues par les aspirants en formation. Toutefois, l'objectif principal de notre étude ne se focalise pas sur une comparaison directe entre les aspirants fonctionnaires des différentes Académies de Police. Cela étant, nous dégagerons plusieurs distinctions lorsqu'elles s'avèreront pertinentes lors de l'analyse des résultats. Ces derniers identifieront les différentes raisons qui ont poussé les aspirants à s'engager dans les forces de l'ordre et établiront les représentations de l'image de la Police de manière générale par l'ensemble des aspirants fonctionnaires interrogés.

Enfin, si je me suis autorisé à n'employer que le masculin pour tout ce qui concerne les policiers, aspirants, inspecteurs, etc., c'est dans le but de faciliter la rédaction et la lecture. Je confirme que ce travail n'est point sexiste et englobe bien tant les femmes que les hommes. Je remercie d'avance le lecteur pour sa compréhension.

1. Corpus théorique et questions de recherches

Les questions de recherches qui vont nous occuper durant toute la lecture de cette étude sont : "Quelles sont les représentations de l'image de la Police par les aspirants fonctionnaires ?", "Quelles sont les principales motivations et attentes de ces aspirants à rejoindre les forces de l'ordre ?" et "Existe-t-il des liens significatifs entre les motivations, les attentes des aspirants fonctionnaires et leurs représentations de l'image de la Police ?". Concernant cette dernière question, la variable dépendante étudiée est constituée par les représentations de l'image de la Police. Quant à la variable indépendante, celle-ci est désignée par les motivations et les attentes des aspirants à devenir policiers.

Pour répondre à ces questions, il y a lieu de se pencher sur les premières recherches scientifiques se développant autour du concept de la *culture policière*. Son origine provient, en grande partie, de la littérature anglo-saxonne et française. En effet, plusieurs caractéristiques de ce concept sont alimentées par des auteurs incontournables comme Skolnick (1966, cité dans Pichonnaz, 2017), Van Maanen (1975), Fielding (1988, cité dans Pichonnaz, 2017) ou encore Monjardet (1994), Pruvost et Roharick (2003) et Bourdieu (1979, cité dans Pichonnaz, 2017). Suite à ces travaux, d'autres études se sont intéressées à notre sujet - Les motivations et les attentes des aspirants ainsi que leurs représentations de l'image de la Police.

Tout d'abord, Skolnick (1966, cité dans Pichonnaz, 2017) développa le concept de *working personality* (c'est-à-dire que les policiers agissent d'une certaine façon) qui a servi de base et de discussion pour la construction du concept de la *culture policière*. Il caractérisa celle-ci selon ses traits principaux que sont le soupçon, l'isolement social, la solidarité interne, un malentendu avec le public, l'exercice de l'autorité, un rapport ambigu à la morale, la fermeture sur le corps, le conservatisme et la pression informelle à l'efficacité (Skolnick, 1966, cité dans Frédéric, 2015). Selon Skolnick (1966, cité dans Frédéric, 2015) ces caractéristiques sont liées aux exigences particulières de l'emploi représentées par 3 aspects: *l'exposition au danger, la nécessité d'imposer une relation d'autorité avec le public et le souci d'efficacité*. Dans son étude, l'auteur annonce également que c'est "*le fait de représenter l'autorité qui conduit les policières et policiers à développer un rapport distancié à la population*"(Skolnick, 1966, cité dans Pichonnaz, 2017, p.19).

Nous analyserons cet état de fait sous la forme d'une proposition au sein de notre questionnaire dans la partie des représentations de l'image de la Police.

Quelques années plus tard, un des critères évoqués par Skolnick (1966, cité dans Frédéric, 2015), *l'exposition au danger*, fait l'objet de critique de la part de Monjardet (1994). En effet, Monjardet argu-

mente que "*la perception du danger, avec ses éventuels effets sur la définition par l'acteur de sa situation de travail, est une construction de celui-ci en fonction de ses attentes à l'égard du métier qu'il a choisi d'exercer*"(p.397). Nous comprenons que l'auteur insiste sur le caractère subjectif de la notion de *danger*. Celle-ci est dictée par les attentes du métier dont l'appréciation est libre par tout un chacun.

En lien avec le travail de Monjardet (1994) assimilant une culture policière à vision subjective plutôt qu'objective, l'étude de Van Maanen (1975) analyse la socialisation professionnelle des policiers. Selon lui, les caractéristiques de la culture policière débutent avant même de rentrer dans la Police. Celles-ci s'organisent au moment du choix de carrière, se poursuivent avec la scolarité des écoles de polices et de ses apprentissages, continuent avec l'entrée sur le terrain des aspirants et se terminent par les oppositions entre les attentes du métier et les représentations réelles de l'exercice de la fonction (Van Maanen, 1975, cités dans Brodeur & Monjardet, 2003). Cette dernière étape est marquée par un ensemble de désillusions. Parmi elles, deux se distinguent : la première désillusion est le fait que certaines tâches du travail sont jugées peu gratifiantes et l'objectif est d'y échapper; la seconde désillusion est la relation moins forte qu'espérée vis-à-vis de la population.

Dans notre étude, nous comparerons les résultats obtenus sur les 2 désillusions exposées dans le travail de Van Maanen (1975).

Petit à petit, la culture policière devient le terreau de différentes études s'intéressant aux motivations à rentrer dans le métier de policier. L'étude de Pruvost et Roharick (2003) est passionnante à ce sujet puisqu'elle analyse 4 catégories de choix à devenir policier : *Réaliste; Aventurier; Missionnaire et Rigoriste*. Celles-ci sont croisées aux données des variables sociodémographiques (*sexe, âge, grades, origines sociales, niveau et type d'étude, expérience professionnelle antérieure, entourage policier*). Les quelques constats à retenir de cette étude sont les suivants : d'une part, le stéréotype des hommes policiers (à savoir : "*les femmes, c'est bien pour l'accueil du public*" (p.302)) est cassé puisque selon les auteures "*les femmes n'entrent pas davantage que les hommes dans la police, en vue d'être utile aux autres et d'exercer un métier de contact*"(p.302). D'autre part, la catégorie *réaliste* apparaît comme la plus représentative de l'étude et mentionne que les policiers (39% de leur effectif) souhaitent intégrer la Police grâce à la *sécurité d'emploi liée au statut de fonctionnaire* plutôt qu'au *salaire*. La seconde catégorie est attribuée aux *aventuriers* (31% de leur effectif) dont l'idée est de rejoindre ce milieu professionnel afin d'*exercer un métier où l'on bouge*. C'est aussi dans cette catégorie que nous remarquons que *l'influence des fictions policières est négligeable* (2,5% de leur effectif) par rapport à la vocation du métier de policier.

Nous tenterons de comparer ces résultats à notre échantillon d'aspirants fonctionnaires relatifs à cette étude.

La question des liens sociodémographiques se retrouve au cœur des travaux de Pichonnaz (2012 et 2017) où le niveau d'étude et le parcours professionnel antérieur à la formation académique sont révélateurs. En effet, l'auteur souligne qu' "*une partie importante des policiers/ères [...] dépassent le niveau de diplôme minimalement requis pour postuler dans la police (CESS)*"(p.12). C'est notamment le cas dans la filière de la Police Judiciaire où 47,5% des policiers possédaient un diplôme de type Hautes Ecoles. Relevons que ces mêmes personnes étaient majoritairement en formation (57,9% de son effectif) avant d'entrer à la Police. Concernant l'*âge*, nous trouvons en grande partie des inspecteurs désirant rejoindre les forces de l'ordre après 19 ans. Pichonnaz rejoue l'étude de Pruvost et Roharick (2003) quant à la non-sensibilisation des *séries/fictions policières* (9,4% de son effectif) dans leurs décisions à intégrer la Police. Cependant, les influences de *l'entourage* (38,8% de son effectif) et *des policiers* (25,4% de son effectif) sont élevées. Au contraire, *les enseignants* ou encore *les conseil-*

lers en orientation n'influencent pratiquement pas l'idée de devenir policier. Aussi, le fait de ne recevoir aucune influence⁷ montre un pourcentage important auprès des policiers (27,5% de son effectif).

Ces différentes caractéristiques sociodémographiques seront également prises en considération au sein de cette étude et comparées.

Par ailleurs, d'autres recherches ont tiré des conclusions sur le concept de la *culture policière* en tentant de représenter certains traits de caractéristiques relatifs aux policiers. Le travail de Crank (2004, cité dans Pichonnaz, 2017) sur le fait de comprendre la culture policière révèle que "*les policiers et policières se voient comme les représentants d'une moralité supérieure*"(p.16). Quant aux études de Collin (1981, cité dans Pichonnaz, 2017) sur l'explication du pessimisme policier et de Reiner (2010, cité dans Pichonnaz, 2017) sur la politique de la Police, tous deux arrivent respectivement aux conclusions que "*les policières et policiers ont une vision pessimiste des évolutions sociétales*"(p.55) et "*qu'ils adoptent une perspective cynique sur le monde, une vision apocalyptique des évolutions sociétales*"(p.16). L'étude de Gorgeon (1996, cité dans Pichonnaz, 2017) sur la socialisation professionnelle des policiers concernant le rôle de l'école marque "*l'importance de la solidarité*"(p.20) entre policiers.

Ces caractéristiques de la *culture policière* feront l'objet de propositions analysées sous l'aspect des représentations des aspirants à devenir des policiers.

Dès lors, nous arrivons à une définition du concept de la *culture policière* telle que nous partageons avec ses auteurs Delpeuch, Roos et Bonnet (2017) au sein de cette étude : "*La culture policière est le produit des expériences vécues par les professionnels face aux enjeux, contingences et vicissitudes qu'ils rencontrent régulièrement dans l'exercice de leur métier. Elle se construit et évolue en fonction des appréhensions que ressentent les policiers vis-à-vis des tâches malaisées ou risquées qu'ils ont à effectuer, mais aussi du sort qui leur est réservé dans l'organisation dont ils sont les rouages*"(p.458). Ces chercheurs dressent une liste de 5 logiques professionnelles générant des tensions entre Police et population : *le racisme* (la police est véhiculée par des préjugés racistes vis-à-vis des minorités ethniques); *les policiers croient que leur travail consiste à la répression de la délinquance*; *les policiers se perçoivent comme des remparts contre le désordre* (eux-mêmes définissent les barrières de ce qui est tolérable ou pas); *mauvaise relation entre les policiers et son management de l'institution sur les pratiques policières* (désaccord avec la réalité du terrain); *mauvaise relation entre policiers et des acteurs extérieurs intervenant sur les mêmes problèmes qu'eux* (juges, travailleurs sociaux, journalistes, etc.) car ils sont incapables de comprendre la condition policière.

Tout comme les études présentées auparavant, nous prêterons attention à ces caractéristiques de la *culture policière* afin d'observer des éventuelles similitudes avec les affirmations de cette recherche.

Enfin, nous terminons la présentation de certaines recherches scientifiques en s'intéressant aux représentations policières envisagées par la population. L'étude de Gervais (2019) est récente en la matière et développe 2 types de figures sociales attribuées aux policiers. D'une part, ceux-ci font *figure de protecteur* et, d'autre part, ils font *figure de persécuteur*. La population caractérise la première figure comme l'aide et la protection des citoyens par le policier. Quant à la seconde, les habitants relèvent le manque d'écoute ainsi qu'un manque de respect des policiers à leurs égards. A cette deuxième figure s'ajoute le fait que les policiers prolifèrent des menaces et sont considérés comme racistes vis-à-vis des individus. Celle de De Maillard (2019) témoigne aussi d'un intérêt quant à la discrimination en continu des policiers lors de contrôle d'identité. L'auteur affirme que "*les contrôles massifs ne relèvent pas de*

⁷ Indiqué dans son étude par le terme : "Personne".

l'essence du travail policier, mais résultent de politiques policières, qui, à ce titre, peuvent être non seulement critiquées mais aussi réformées"(p.29).

Ces études viennent compléter notre recherche afin d'évaluer ces traits de caractéristiques de la *culture policière* lors de la passation du questionnaire auprès des aspirants fonctionnaires.

2. Méthodologie

2.1. Objectifs de la recherche

Pour résumer, les objectifs de cette recherche sont d'identifier les liens unissant les variables et de comparer les résultats obtenus avec les diverses études⁸ réalisées sur les caractéristiques de la *culture policière* ainsi que sur les motivations et représentations policières des aspirants. C'est à travers les questions de recherches telles que : "Quelles sont les représentations de l'image de la Police par les aspirants fonctionnaires ?", "Quelles sont les principales motivations et attentes de ces aspirants à rejoindre les forces de l'ordre ?" et "Existe-t-il des liens significatifs entre les motivations, les attentes des aspirants fonctionnaires et leurs représentations de l'image de la Police ?" que nous tenterons d'atteindre ces objectifs.

L'approche de cette étude est mixte. En effet, il s'agit de récolter des données chiffrées liées à notre problématique dont les analyses peuvent être réalisées statistiquement (approche quantitative) et de conceptualiser, sous forme de proposition (approche qualitative), les motivations des aspirants et leurs représentations de l'image de la Police. Quant au type de recherche, celle-ci est à visée descriptive étant donné l'analyse des motivations, des attentes ainsi que des représentations de l'image de la Police parmi les aspirants en formation. Le fait d'également associer ces variables permet de définir l'étude suivant un type de recherche à but exploratoire.

Par ailleurs, le choix d'élaborer un questionnaire plutôt que des entretiens est apparu comme l'option la plus pertinente et ce pour diverses raisons. La première est qu'en raison de la pandémie mondiale, les contacts sociaux permettant un entretien "face à face" ont été très limités⁹. De toute évidence, il était matériellement impossible de s'entretenir avec chaque répondant. La seconde raison réside sur l'étenue de la population ciblée présente sur tout le territoire belge. Les déplacements entre les Académies de Police auraient été considérables et insensés pour ce genre de travail de recherche. Enfin, la diffusion d'un questionnaire permet une collecte des données plus rapide et efficace, notamment grâce à des questions de type échelles de Likert et moyennant des questions ouvertes.

2.2. Population cible, échantillonnage et passation

L'univers de l'enquête (communément appelé "la population mère") est représenté par les différents aspirants inspecteurs se retrouvant au sein des 10 Académies de Police de Belgique. Cependant, toutes ces personnes sont rentrées dans leurs formations académiques à différents moments (souvent séparés de quelques mois) ce qui a compliqué l'exercice à définir un nombre de participants. Malgré tout, nous avons estimé celui-ci sur base de l'accord du gouvernement (2020) envisageant de recruter "*au moins 1.600 agents*" (p.73).

Etant donné la complexité de réunir ces personnes et d'attendre des entrées académiques proches les unes des autres au sein du Royaume, il a été obligatoire de construire un échantillon le plus représenta-

⁸ Les études mentionnées sont celles abordées dans la partie "*Introduction : Corpus théorique et questions de recherches*".

⁹ Selon les mesures en vigueur au moment de la diffusion du questionnaire.

tif possible. A cette fin, il a été constaté que les Académies de Police de Seraing et de Mons accueillaient des nouveaux aspirants respectivement le 29/03/2021 (N=65) et le 1/04/2021 (N=97). Les aspirants des Académies de Police de Bruxelles et de Namur n'ont pas été repris dans l'échantillon étant donné qu'ils étaient déjà loin dans leurs formations. De même, tous les aspirants des Académies de Police situées en Région Flamande n'ont pas été contactés puisque, par soucis de précision dans le choix des mots, la langue française parfaitement maîtrisée était obligatoire.

C'est donc un échantillon non-probabiliste construit sur base volontaire que nous avons recueilli auprès de 117 aspirants fonctionnaires (dont 71 hommes et 46 femmes) répondant sur un panel de 162. Cet échantillon regroupe celui de l'Académie de Mons (N=97) avec 69 répondants volontaires et celui de l'Académie de Seraing (N=65) avec 48 répondants volontaires. L'âge minimum réglementaire étant de 18 ans au moment d'entamer la formation policière belge, notre échantillon se construit autour d'aspirants fonctionnaires ayant au minimum cet âge. Aucune limite d'âge supérieure n'est prise en compte.

Concernant le mode de passation, un mail a été envoyé aux différents directeurs des deux Académies de Police reprenant des consignes particulières et un lien direct vers le questionnaire en ligne. Tout d'abord, le contexte de l'étude a été présenté ainsi que ses objectifs. Ensuite, il a été demandé aux directeurs des Académies de Police d'envoyer le lien du questionnaire aux aspirants rentrés récemment dans le cursus. Ceci permettant de garantir des résultats sur des motivations et des représentations policières non-biaisés par la formation elle-même. Quant aux participants, ils ont été invités à suivre quelques recommandations avant de démarrer le questionnaire. Celles-ci étaient de répondre dans un délai ne dépassant pas 30 minutes, de répondre de manière autonome et si possible sans interruption, d'être libre de refuser de répondre ou d'arrêter à tout moment le questionnaire et de respecter la deadline du 27/04/2021 marquant la fin de la récolte des données. Bien sûr, les informations privées ont été annoncées comme anonymes et employées uniquement dans le cadre de cette recherche.

Soulignons qu'un pré-test a été réalisé auprès de deux inspecteurs principaux de la Brigade Judiciaire de la zone de Police Locale de Liège avant la diffusion du questionnaire. Ceci avait pour finalité d'obtenir deux avis de policiers déjà en fonction dont les commentaires pouvaient immiscer des nouvelles subjections relatives aux motivations et aux représentations de l'image de la Police. Tous les deux ont jugé pertinent le questionnaire et une seule remarque nécessitant sa modification a été présentée. Effectivement, ils ont relevé un trait de caractéristique supplémentaire de la *culture policière* qui est l'aspect *pragmatique*. Selon eux, la réalité pratique du terrain est parfois différente de la réalité conceptuelle. Dès lors, nous avons pris note de cette remarque et avons ajouté cette caractéristique à notre questionnaire.

2.3. L'outil de récolte

C'est à l'aide d'un questionnaire¹⁰ en ligne établi sur le site web "Survio", entre le 5 et le 27 avril 2021, que la collecte des données s'est déroulée. La fonction d'encodage de ce site était facile et a permis une interprétation simple des résultats grâce à l'obtention de graphiques/schémas précisant des données traduites en pourcentages sur chaque item.

Cette enquête est divisée en 3 parties : les données personnelles relatives aux *éléments sociodémographiques* (sex, âge, origine, localité actuelle, niveau d'étude, parcours professionnel antérieur), *les motivations et attentes* (2 questions ouvertes et questions sous forme d'échelles de Likert) et *les repré-*

¹⁰ Un questionnaire vierge est présenté en annexe.

sentations liées aux caractéristiques de la *culture policière* (questions de type propositions mesurées à l'aide d'échelles de Likert).

2.3.1. Données sociodémographiques

Cette première partie du questionnaire est consacrée aux aspects sociodémographiques. Ceux-ci ont été influencés par les travaux de Pruvost et Roharick (2003) et de Pichonnaz (2012) qui les ont associés aux caractéristiques de la *culture policière*. A noter, nous avons utilisé la carte de IWEPS concernant "*la densité de la population par km²*" (en date du 1/01/2020) afin de transformer les localités des répondants en *zones rurales* (19,6-300 habitants/km²), *villes moyennes* (300,1-2.000 habitants/km²) et *grandes villes* (2.000,1-3.530,8 habitants/km²). L'étude menée par Pichonnaz (2017) insiste sur le niveau d'étude et le parcours professionnel avant l'entrée en formation, ce qui a permis d'ajouter les questions : "Quel est votre niveau d'étude le plus élevé ?" et "Avez-vous eu un parcours professionnel (métier) avant de rejoindre l'Académie de Police ?". En lien avec ces questions et sur base de notre volonté, 2 autres questions ont été insérées afin d'établir d'autres connexions avec les motivations et les attentes. La première s'intéresse aux raisons qui ont poussé les aspirants à quitter leur ancien emploi (s'ils en avaient un). Les possibilités de réponses étant à choix multiples, plusieurs raisons étaient déjà formulées comme : "*Raisons économiques et financières*"; "*Le métier ne correspond plus à mes attentes*"; "*Trop de responsabilités*"; "*Situation de stress*"; "*Horaire surchargé*"; "*Mauvaise ambiance de travail*"; "*Autres*" et "*Aucun emploi auparavant*". La seconde tente d'observer l'importance qu'ils attribuent aux différentes propositions caractérisant l'accès à l'emploi. Celles-ci étaient : "*L'opportunité d'évolution*"; "*Sécurité d'emploi*"; "*Travailler de manière autonome*"; "*Emploi satisfaisant financièrement*"; "*Emploi utile à la société*"; "*Horaire flexible*" et "*Avoir du pouvoir/prestige*". Les réponses étant récoltées sous forme d'échelles de Likert allant de 1 à 5 points, de "Tout à fait en désaccord" à "Tout à fait d'accord".

2.3.2. Motivations et attentes

La seconde partie du questionnaire est organisée autour des motivations et des attentes des aspirants fonctionnaires. Elle débute par une question permettant de classer, dans un ordre croissant, les 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière¹¹ en commençant par celles qui les attirent le plus. Ceci nous a semblé important afin de connaître les fonctions principales qui suscitent l'intérêt des futurs inspecteurs, notamment dans un but comparatif entre cette question et celle sur les raisons préétablies incitant à devenir policier¹². A noter, ces raisons proviennent de l'étude de Pruvost et Roharik (2003) que nous avons complétée par la proposition "*la variété des services et des missions*". Les résultats ont été mesurés suivant la graduation "Tout à fait en désaccord" à "Tout à fait d'accord". A titre personnel, une question ouverte offre la possibilité aux répondants d'apporter des détails supplémentaires sur leurs incitations à devenir policiers.

Par la suite, sous la forme de réponse ouverte, une question sur les tâches policières préférées est posée auprès des aspirants. Celle-ci vient apporter des précisions par rapport aux 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière puisque ces dernières ne sont pas nécessairement reprises comme des tâches policières.

¹¹ Selon le site de la Police Fédérale de Belgique : www.police.be : les 7 tâches de base sont l'intervention, le travail de quartier, la sécurité routière, la recherche locale, l'assistance policière aux victimes, le maintien de l'ordre et l'accueil.

¹² Question numéro 7 du questionnaire de la partie : "*Motivations et attentes*".

Les deux questions suivantes correspondent à des choix uniques entre, d'une part, l'orientation de carrière et, d'autre part, la taille de la zone souhaitée pour travailler à la Police. Concernant l'orientation de carrière, celle-ci est mesurée à titre purement indicatif, en fonction du nombre d'aspirants fonctionnaires choisissant soit la Police Locale, soit la Police Fédérale. Quant à la taille de la zone souhaitée, les aspirants avaient le choix entre travailler dans une *grande ville* (Liège, Bruxelles, Charleroi, Anvers, Gand, etc.), *une ville moyenne* (Namur, Verviers, Huy, etc.) ou *une zone rurale* (Ciney, Gouvy, Bertrix, etc.)¹³. Cette question de choix de la zone est à mettre en lien avec celle sur la localité actuelle de l'aspirant afin de déterminer s'il existe un lien de dépendance entre ces deux variables.

Cette partie du questionnaire se conclut par deux questions indiquant : premièrement, la mesure selon laquelle les aspirants fonctionnaires ont été encouragés à rejoindre les forces de l'ordre par leur entourage; deuxièmement, la mesure selon laquelle ils ont été encouragés à choisir une autre carrière que la Police par leur entourage. Comme énoncé précédemment, c'est sur base des résultats de l'étude de Pichonnaz (2012) que nous avons détaillé les différentes personnes considérées comme faisant partie de l'entourage (mère, père, frère(s)/sœur(s), ami(s) et autres). Pour rappel, Pichonnaz énonçait une forte proportion de *l'entourage* (38,8% de l'effectif) ainsi que *des policiers* (25,4% de l'effectif) comme personnes incitantes à devenir des policiers. Au contraire, *les professeurs/conseillers pédagogiques* (aucun pourcentage de l'effectif) n'étaient pas considérés comme personnes incitantes. La récolte des données est présentée sous forme d'échelles de Likert allant de "Tout à fait encouragé" à "Pas du tout encouragé".

2.3.3. Représentations

La troisième partie du questionnaire est présentée sous la forme d'un tableau regroupant différentes affirmations liées aux représentations de l'image de la Police. Ces dernières traduisent les différents aspects de la *culture policière* appréhendés au sein des études présentées dans notre partie "*Corpus théorique et questions de recherches*". Parmi celles-ci et suivant les résultats obtenus de ces travaux, nous avons retenu les principales : *l'aspect missionnaire du métier* (aider les citoyens et maintien de l'ordre et de la loi – Gervais (2019) et Pruvost et Roharick (2003)); *l'isolement de la fonction* (méfiance des citoyens – Gervais (2019), moralité supérieure – Crank (2004, cité dans Pichonnaz, 2017) et rapport distancié avec les citoyens – Skolnick (1966, cité dans Pichonnaz, 2017)); *l'aspect cynique des policiers* (vision pessimiste du monde - Collin (1981, cité dans Pichonnaz, 2017) et Reiner (2010, cité dans Pichonnaz, 2017)); *machisme policier* (métier d'homme et préjugés sur les femmes - Pruvost et Roharick (2003)); *racisme* (policier perçu comme raciste - Delpeuch, Roos et Bonnet (2017) et Gervais (2019) et le policier discrimine les gens lors des contrôles d'identité - De Maillard (2019)); *orientée communauté* (personnels proactifs qui aident le citoyen - Gervais (2019)); *travail administratif* (tâches non gratifiantes - Van Maanen (1975)); *usage de la contrainte* (figure du persécuteur - Gervais (2019)); *solidarité* (les policiers sont solidaires entre eux – Gorgeon (1996, cité dans Pichonnaz (2017))); Policiers tournés vers *l'action* (la Police est un métier qui bouge - Pruvost et Roharick (2003)). Enfin, nous avons souhaité ajouter l'aspect *pragmatique* conformément à la remarque formulée par les deux inspecteurs principaux auxquels nous avions soumis notre projet de questionnaire.

A noter, aucun des aspects de la *culture policière* n'était visible aux répondants afin de favoriser des réponses non-biaisées par ces indicateurs puisque pour chaque affirmation, une caractéristique de la *culture policière* était mesurée.

¹³ Ces villes étant déterminées selon les critères mentionnés précédemment dans la partie "*Données Sociodémographiques*".

3. Résultats

3.1. Stratégie d'analyse

Plusieurs tests exacts de Fisher ont été réalisés sur les différentes variables afin d'expérimenter leurs associations. Il s'agissait notamment de tester quelques liens qui nous semblaient les plus pertinents entre les différentes parties du questionnaire (*Données sociodémographiques; Motivations et attentes et Représentations*). Au total, nous avons procédé à l'analyse de 15 relations dont 9 sont statistiquement significatives¹⁴.

Concernant la manière de présenter nos résultats, nous avons tenu à grouper directement nos échantillons des deux Académies de Police (N=117/167) afin de dégager des caractéristiques générales orientées de manière quantitative. Pour rappel, l'étude n'a pas pour objectif de comparer directement les réponses des aspirants fonctionnaires entre les académies mais de présenter uniquement les différences les plus marquantes.

3.2. Données sociodémographiques générales

Comme énoncé précédemment, notre échantillon total se compose de 117 répondants volontaires sur les 162 possibles dont 71 hommes et 46 femmes (Annexe B, tableau 1 général). Parmi eux, 74 aspirants fonctionnaires représentant la majorité de notre échantillon sont âgés entre 18 – 25 ans, 37 ont entre 26 – 35 ans ce qui constitue le second groupe le plus important au sein de notre étude, 5 ont entre 36 – 45 ans et 1 personne est âgée de minimum 46 ans (Annexe B, tableau 2 général). L'origine des répondants est essentiellement belge, excepté pour 6 aspirants, qui sont d'origines allemande (1), française (1), italienne (2), luxembourgeoise (1) et roumaine (1). Concernant les localités actuelles des aspirants, nous relevons 5 provinces de Belgique représentées (Province de Liège, Province du Luxembourg, Province du Hainaut, Province du Brabant-Wallon et Province du Brabant-Flamand) malgré les 2 provinces de Belgique identifiées comme l'emplacement des Académies de Police. Celle de Mons étant située dans la Province du Hainaut et celle de Seraing dans la Province de Liège. Nous remarquons que le niveau d'étude le plus élevé est en grande partie le CESS (76% de l'effectif) puis le Bachelier (anciennement "Graduat") (20% de l'effectif) et enfin le Master (anciennement "Licence") (4% de l'effectif). Aucun aspirant fonctionnaire ne détient le niveau d'étude de Doctorat (Annexe B, tableau 3 général).

Le parcours professionnel (métier) avant de rejoindre l'Académie de Police est représenté d'abord par le secteur Privé (42% de l'effectif) suivi de la catégorie Autres (16% de l'effectif) puis le secteur Public (13% de l'effectif) en continuant par le secteur de l'Horeca (7% de l'effectif) et l'enseignement (4% de l'effectif) en terminant par le métier de la construction (2% de l'effectif) (Annexe B, tableau 4 général). En lien avec cette question, les raisons qui ont poussé les aspirants fonctionnaires à quitter leur emploi sont celles *d'un métier qui ne correspond plus à leurs attentes* (45%) suivies de la catégorie *Autres raisons* (40%), suivies par une *mauvaise ambiance de travail* (8%) également pour des *raisons économiques et financières* (4%) et terminées par un *horaire surchargé* (2%) et *situation de stress* (1%). 16% de répondants n'avaient pas d'emploi auparavant. (Annexe B, tableau 5 général). Ces raisons suivent le modèle de l'Académie de Mons (Annexe B, tableau 5.1) et se distinguent de celui de l'Académie de Seraing (Annexe B, tableau 5.2) où la catégorie *Autres raisons* domine le classement devant *le métier ne correspond plus à mes attentes* et *la mauvaise ambiance de travail*.

¹⁴ Si la p-value est en-dessous du seuil de signification de 0.05%, nous rejetons l'hypothèse nulle et concluons à une association statistiquement significative. A noter, les V de Cramer (compris entre 0 et 1) sont présentés lorsqu'il existe une relation significative dans la partie "*Résultats Statistiques*".

Enfin, la dernière question de la partie 1 interroge quant à l'importance globale que les aspirants fonctionnaires attribuent aux caractéristiques d'accès à l'emploi préétablies (Annexe B, tableau 6 général). En mentionnant les majorités, nous obtenons 74 d'entre eux qui ont répondu "Tout à fait d'accord" concernant *l'opportunité d'évolution* (63% de l'effectif), 68 sont "Tout à fait d'accord" vis-à-vis de *la sécurité d'emploi* (58% de l'effectif), 53 sont "Plutôt d'accord" par rapport au fait de *travailler de manière autonome* (45% de l'effectif), 66 sont "Plutôt d'accord" quant à *un emploi satisfaisant financièrement* (56% de l'effectif), 94 sont "Tout à fait d'accord" quant à *un emploi utile à la société* (80% de l'effectif), 40 sont "Tout à fait d'accord" concernant *un horaire flexible* (34% de l'effectif) et 48 sont "Neutres" à propos *d'avoir du pouvoir/prestige* (41% de l'effectif).

3.3. Motivations et attentes générales

La partie 2 débute avec un classement général relevant les 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière classées par ordre de préférence selon les aspirants fonctionnaires volontaires à l'enquête (Annexe B, tableau 7 général). A la première place, nous retrouvons *l'intervention* pour une moyenne de 23,60% des répondants. En seconde place, il s'agit des *enquêtes et recherches* pour 17,30% de l'effectif. Le *maintien de l'ordre public* complète la fin du podium pour 14,10% des aspirants fonctionnaires. Les autres fonctionnalités policières arrivent les unes à la suite des autres suivant cet ordre : en 4^{ème} place, *la circulation* pour une moyenne de 13,40% des répondants; en 5^{ème} place, le *travail de quartier* se positionne avec une moyenne de 13% parmi les répondants; à l'avant-dernière place, nous retrouvons *l'assistance policière aux victimes* pour 12% des aspirants et en dernière position, il s'agit de *l'accueil* choisi pour 6,60% d'entre eux. Ce classement général ressemble à celui de l'Académie de Mons (Annexe B, tableau 7.1) mais il se distingue, toutefois, aux positions 3 et 4. Effectivement, les aspirants ont respectivement choisi *la circulation* suivie du *maintien de l'ordre public*. Concernant l'Académie de Seraing, les aspirants ont un classement des 7 fonctionnalités policières plus distingué (Annexe B, tableau 7.2). Les deux premières places restent inchangées contrairement aux 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} places. Suivant cet ordre, nous remarquons une préférence pour le *travail de quartier*, *l'assistance policière aux victimes*, le *maintien de l'ordre public* et *la circulation*.

De plus, la majorité d'entre eux souhaitent s'orienter plutôt vers la Police Locale (67% de l'effectif) que vers la Police Fédérale (33% de l'effectif) (Annexe B, tableau 8 général). Quant au choix de la zone de travail, ils ont tendance à vouloir évoluer dans une ville moyenne (53% de l'effectif) puis dans une grande ville (36% de l'effectif) et enfin au sein d'une zone rurale (11% de l'effectif) (Annexe B, tableau 9 général). Ces choix sont différents selon que les aspirants fassent partie de l'une ou l'autre Académie de Police. Celle de Mons voit une zone de travail préférée dans une ville moyenne (65% de son effectif) puis dans une grande ville (23% de son effectif) et enfin vers une zone rurale (12% de son effectif) (Annexe B, tableau 9.1). Celle de Seraing inverse cette tendance puisque les aspirants souhaitent évoluer dans une grande ville (54% de son effectif) puis dans une ville moyenne (35% de son effectif) et enfin vers une zone rurale (11% de son effectif) (Annexe B, tableau 9.2).

Ensuite, les aspirants fonctionnaires ont été invités à cocher la mesure selon laquelle les personnes proposées les ont encouragés à rejoindre les forces de l'ordre (Annexe B, tableau 10 général). Dans le cercle familial proche, la mère a "Tout à fait encouragé" 42% des répondants, 23% d'entre eux ont été "Plutôt encouragés", 26% de l'échantillon n'ont eu ni encouragement ni aucun découragement. Seulement 4% des aspirants ont été "Plutôt découragés" et 5% signalent n'être "Pas du tout encouragés". Quant au père, il a "Tout à fait encouragé" 38% des répondants et "Plutôt encouragé" 26% des participants. 29% d'entre eux n'ont reçu ni des encouragements ni des découragements. Toutefois, 4% ont été "Plutôt découragés" et 3% "Pas du tout encouragés". Les dernières personnes proches mentionnées sont les frères et sœurs. 35% des aspirants signalent qu'ils ont été "Tout à fait encouragés" par leurs

frères ou sœurs, 24% ont été "Plutôt encouragés", 35% n'ont eu ni encouragement ni découragement. A peine 3% ont été "Plutôt découragés" et également 3% "Pas du tout encouragés".

En dehors du cercle familial, nous retrouvons les "Amis" via lesquels 46% des aspirants ont été "Tout à fait encouragés" et 32% de l'effectif ont été "Plutôt encouragés". 17% de notre échantillon n'ont reçu ni encouragement ni découragement. Uniquement 2% ont été "Plutôt découragés" et 1% a été "Tout à fait découragé". Via les "Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)", les aspirants ont été 28% à être "Tout à fait encouragés" et 19% "Plutôt encouragés". Ils ont été majoritairement 49% à ne recevoir aucun encouragement ni découragement. 2% d'entre eux ont été "Plutôt découragés" ainsi que 2% "Pas du tout encouragés". L'avant dernière catégorie est celle des "Policiers de votre entourage" par lesquels 51% de notre échantillon ont été "Tout à fait encouragés" et 21% ont été "Plutôt encouragés". 18% d'entre eux dévoilent n'avoir reçu ni encouragement ni découragement. Enfin, 7% des interrogés ont été "Plutôt découragés" et 3% "Pas du tout encouragés".

La dernière catégorie "Autres" rassemble les personnes qui peuvent être considérées comme faisant partie du cercle familial ou en dehors de celui-ci selon les avis des répondants (par exemples : les conjoints, oncles et tantes, etc.). 47% des aspirants affirment être "Tout à fait encouragés" par ceux-ci et 30% ont été "Plutôt encouragés". 16% d'entre eux n'ont reçu ni encouragement ni découragement. Pour finir, 5% des aspirants ont été "Plutôt découragés" et 2% "Pas du tout encouragés".

En lien avec cette question, les aspirants fonctionnaires ont été invités à cocher la mesure selon laquelle ces mêmes personnes les ont encouragés à choisir une autre carrière que la Police (Annexe B, tableau 11 général). Concernant le cercle familial, nous retrouvons la mère via laquelle 11% de l'effectif ont été "Tout à fait encouragés" et 13% "Plutôt encouragés". La majorité établit à 51%, signale n'avoir reçu ni encouragement ni découragement. 8% affirment être "Plutôt découragés" et 16% déclarent n'être "Pas du tout encouragés". Par leur père, 6% des aspirants sont "Tout à fait encouragés" et 10% sont "Plutôt encouragés". La plus grande partie de l'effectif (61%) énonce n'avoir reçu ni encouragement ni découragement. 7% ont été "Plutôt découragés" et 16% n'ont été "Pas du tout encouragés". A travers la catégorie "Frère(s)/Sœur(s)", les aspirants ont été 3% à être "Tout à fait encouragés" contre 5% à être "Plutôt encouragés". Le plus grand nombre des répondants (67%) ont été ni encouragés ni découragés. 8% ont été "Plutôt découragés" et 17% "Pas du tout encouragés".

En dehors du cercle familial, nous reprenons la catégorie "Amis" par lesquels 8% des répondants ont été "Tout à fait encouragés" et 10% ont été "Plutôt encouragés". La plupart des participants (54%) dévoilent n'avoir obtenu ni encouragement ni découragement. 8% ont été "Plutôt découragés" et 19% "Pas du tout encouragés". Par un (des) "Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)", 7% de notre échantillon signalent avoir été "Tout à fait encouragés" et 6% avoir été "Plutôt encouragés". Avec le pourcentage des répondants le plus élevé, 69% témoignent n'avoir reçu ni encouragement ni découragement. 5% ont été "Plutôt découragés" et 13% "Pas du tout encouragés". L'avant dernière catégorie est celle des "Policiers de votre entourage" via lesquels 9% des aspirants ont été "Tout à fait encouragés" et 4% ont été "Plutôt encouragés". La majorité (51%) relève n'avoir obtenu ni encouragement ni découragement. 13% signalent avoir été "Plutôt découragés" et 22% "Pas du tout encouragés".

La dernière catégorie "Autres" suscite pour 9% de l'effectif d'avoir été "Tout à fait encouragés" et pour 6% d'avoir été "Plutôt encouragés". Le plus grand nombre des aspirants (45%) déclarent n'avoir obtenu aucun encouragement ni découragement. 17% ont été "Plutôt découragés" et 22% "Pas du tout encouragés".

Enfin, l'utilisation de la graduation de l'échelle de Likert s'est appliquée à notre dernière question de cette partie 2 du questionnaire. Celle-ci concernait les raisons préétablies qui suscitent l'intérêt des

aspirants à devenir des policiers (Annexe B, tableau 12 général). En reprenant les majorités, ces derniers sont 51% à être "Plutôt d'accord" quant au *salaire* et 70% "Tout à fait d'accord" à rejoindre les forces de l'ordre pour *pouvoir faire un métier qui bouge*. Ils sont 43% à être "Tout à fait d'accord" de s'engager afin *d'avoir une sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire* et 51% à être "Tout à fait d'accord" de se lancer dans une carrière policière pour *pouvoir donner un sens à sa vie*. 73% de l'échantillon ont débuté la formation académique en étant "Tout à fait d'accord" sur *le fait que c'est un métier utile*. Ils sont 53% à être "Neutres" quant à entreprendre le parcours pour devenir policiers afin de *manipuler des armes*. Cette tendance "Neutre" s'applique à la raison de *pouvoir être respecté* pour 46% d'entre eux. La plus grande partie de l'effectif (32%) annonce être "Tout à fait en désaccord" quant au but d'intégrer la Police suite à *ce qu'on peut voir dans les médias, les séries télés/films policiers*. 47% des aspirants sont "Plutôt d'accord" de devenir policiers pour *pouvoir faire respecter l'ordre et la loi*. Pour finir, ils sont 69% à être "Tout à fait d'accord" pour rejoindre le métier afin *d'être au contact de la population* et 83% à être également "Tout à fait d'accord" en indiquant comme raison *la variété des services et des missions*.

3.3.1. Questions ouvertes

Deux questions à réponses brèves apportent des détails supplémentaires relatifs d'une part, aux tâches policières préférées des aspirants et, d'autre part, aux motivations personnelles les incitant à devenir des policiers.

Lors de la première question, nous relevons de nombreuses tâches déjà citées dans la question du choix des préférences des 7 fonctionnalités policières. Cependant, du côté de l'Académie de Seraing, quelques témoignages des aspirants soutiennent *l'aide aux personnes* ainsi que *les procédures d'écoutes* comme tâches préférées. D'un autre côté, les aspirants de l'Académie de Mons mentionnent *la proximité avec le citoyen* et le fait de *patrouiller* comme exercices favoris.

La seconde question soulève des motivations assez similaires auprès des aspirants des deux Académies de Police. Nous retrouvons à la fois *l'évolution de carrière* et le fait de *servir son pays* comme principales sources de motivations.

3.4. Représentations¹⁵

L'aspect missionnaire du métier

"La mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique" : sur cette première proposition, 50% des aspirants sont "Plutôt d'accord" et 40% sont "Tout à fait d'accord". 7% sont "Neutres". Les taux les moins élevés sont de l'ordre de 2% pour "Plutôt en désaccord" et de 1% pour "Tout à fait en désaccord".

"Aider les gens et protéger leurs biens sont les priorités absolues de la Police" : la seconde proposition établit une majorité à 46% des répondants à être "Tout à fait d'accord" et 45% à être "Plutôt d'accord". Une minorité (8%) affirme être "Neutre". Aucun d'eux n'a mentionné être "Plutôt en désaccord" et uniquement 1% est "Tout à fait en désaccord".

¹⁵Annexe B, tableau 13 général.

L'isolement de la fonction

"Il faut impérativement être soi-même policier pour bien comprendre le métier de policier" : concernant cette affirmation, 39% sont "Plutôt d'accord" et 28% sont "Tout à fait d'accord". 16% sont "Neutres". 15% sont "Plutôt en désaccord" et une faible partie (2%) est "Tout à fait en désaccord".

"En règle générale, les citoyens se méfient des policiers" : parmi notre échantillon, plus de la moitié (52%) sont "Plutôt d'accord" avec cette phrase contre 4% à être "Tout à fait d'accord". 33% ne sont ni en accord ni en désaccord. 9% sont "Plutôt en désaccord" et 2% sont "Tout à fait en désaccord".

L'aspect cynique des policiers

"Au plus les policiers ont de l'expérience, au plus ils croient à une augmentation d'un manque de respect de la part des jeunes" : les aspirants sont nombreux (44%) à ne pas prendre parti à ce postulat. Malgré tout, de quelques-uns (28%) émanent un avis "Plutôt en désaccord" ainsi que 5% annoncent être "Tout à fait en désaccord". D'autres (17%) sont "Plutôt d'accord" et 6% sont "Tout à fait d'accord".

"Ce n'est pas en devenant policier qu'on contribue à faire évoluer les comportements positifs des citoyens" : la plupart de l'effectif (44%) déclare être "Plutôt en désaccord" avec cette suggestion et 14% à être "Tout à fait en désaccord". 29% sont "Neutres". 11% sont "Plutôt d'accord" et 2% sont "Tout à fait d'accord".

Machisme policier

"Dans un contexte qui nécessite le recours de la force, aussi bien les femmes que les hommes peuvent être policière/policier" : les résultats sont très tranchés puisque 45% sont "Tout à fait d'accord" et 35% sont "Plutôt d'accord" avec cette affirmation. Peu de répondants (16%) n'ont pas pris parti. Une minime partie de l'effectif (4%) est "Plutôt en désaccord" et aucun participant n'est "Tout à fait en désaccord".

"Les femmes policières sont plus à même à faire du social que les hommes policiers" : la tendance se tourne vers le plus grand nombre de participants (36%) à répondre "Plutôt en désaccord" ainsi que 25% à être "Tout à fait en désaccord". Tout de même, 27% sont "Neutres". Relevons aussi que 10% sont "Plutôt d'accord" et qu'uniquement 2% sont "Tout à fait d'accord".

Racisme policier

"La majorité des infractions sont commises par une population d'origine étrangère à la Belgique" : notre effectif partage des avis "Tout à fait en désaccord" pour 37% et "Plutôt en désaccord" pour 29%. Un bon nombre d'aspirants (30%) ne se positionnent pas. Peu d'entre eux (4%) sont "Plutôt d'accord" et aucun n'est "Tout à fait d'accord".

"Il est normal de contrôler des personnes qui nous semblent être des personnes délinquantes en fonction de leurs origines et appartenances sociales" : il apparaît que la majorité (52%) estime être "Tout à fait en désaccord" et 30% à être "Plutôt en désaccord" avec cette proposition. 16% sont "Neutres". 2% sont "Plutôt d'accord" et aucun n'est "Tout à fait d'accord".

Orientée communauté

"Les membres du personnel de la Police sont proactifs puisqu'ils n'attendent pas une mission confiée pour s'informer et résoudre quotidiennement des problèmes de la population" : concernant cette affirmation, les résultats sont nets étant donné que 50% mentionnent être "Plutôt d'accord" et 33% sont

"Tout à fait d'accord". 13% ne prennent pas parti. Seulement 3% sont "Plutôt en désaccord" et 1% est "Tout à fait en désaccord".

"La Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen" : une nouvelle fois, les résultats sont sans appels car 76% déclarent être "Tout à fait d'accord" et 20% sont "Plutôt d'accord". 3% sont "Neutres". 1% est "Tout à fait en désaccord" et aucun répondant n'est "Plutôt en désaccord".

Travail administratif

"La plus grande partie du travail de la police consiste à réaliser de nombreuses tâches administratives (rédaction de P.V. etc.)" : presque la moitié des répondants (49%) semblent être "Plutôt d'accord" et 17% sont "Tout à fait d'accord". 20% ne se positionnent pas. D'autres (13%) annoncent être "Plutôt en désaccord" et 1% est "Tout à fait en désaccord".

Usage de la contrainte

"Le policier plus qu'une autre fonction, se doit d'être capable d'encaisser des paroles verbales non appropriées" : notre échantillon énonce en grande partie (51%) être "Tout à fait d'accord" avec cette hypothèse et 34% à être "Plutôt d'accord". 10% sont "Neutres". Seulement 3% sont "Plutôt en désaccord" et 2% sont "Tout à fait en désaccord".

"Dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées" : 39% de l'effectif est "Tout à fait en désaccord" à cette proposition et 38% à être "Plutôt en désaccord". 17% ne prennent pas parti. 4% sont "Plutôt d'accord" et uniquement 2% sont "Tout à fait d'accord".

Solidarité

"Les policiers forment une famille soudée" : face à cette affirmation, la majorité des aspirants (50%) témoignent d'un intérêt à être "Plutôt d'accord" et 39% à être "Tout à fait d'accord". Quelques-uns (8%) sont "Neutres". A peine, 2% sont "Plutôt en désaccord" et 1% est "Tout à fait en désaccord".

"Qu'importe le grade hiérarchique, les policiers sont solidaires entre eux" : concernant cette phrase, 45% des répondants sont "Tout à fait d'accord" et 44% sont "Plutôt d'accord". 9% ont répondu n'être ni d'accord ni en désaccord. Partagés de manière équivalente, les 2% restants sont attribués aux participants ayant coché les catégories "Plutôt en désaccord" et "Tout à fait en désaccord".

L'action

"Une fois en service, les policiers sont en mouvement à chaque instant" : la plupart des aspirants (37%) sont "Neutres" face à ce postulat. Pas loin de ce résultat, nous relevons 36% de l'effectif à être "Plutôt d'accord" et beaucoup moins (9%) à être "Tout à fait d'accord". 16% sont "Plutôt en désaccord" et, avec un pourcentage très faible, 2% sont "Tout à fait en désaccord".

"L'action est au cœur du métier de policier" : 44% des aspirants sont "Plutôt d'accord" et 20% sont "Tout à fait d'accord". Notons que 25% ne sont ni d'accord ni en désaccord. Malgré tout, 10% sont "Plutôt en désaccord" et 1% est "Tout à fait en désaccord".

Aspect pragmatique

"L'analyse et la réflexion sont pour les cadres hiérarchiques" : suivant cette affirmation, 46% sont "Plutôt en désaccord" et 35% sont "Tout à fait en désaccord". D'autres (15%) sont "Neutres". Ensuite,

seulement 3% sont "Plutôt d'accord" alors qu'aucun répondant n'a mentionné être "Tout à fait d'accord".

"Dans les limites réglementaires, peu importe la manière utilisée par le policier, seul son résultat compte" : cette dernière proposition révèle au sein de l'échantillon une tendance à être "Plutôt en désaccord" (41%) et 26% à être "Tout à fait en désaccord". 19% sont "Neutres". Enfin, 13% sont "Plutôt d'accord" et 1% est "Tout à fait d'accord".

3.5. Résultats statistiques

Comme annoncé précédemment, plusieurs analyses de dépendances ont été réalisées afin d'observer les différentes relations de nos variables qualitatives présentes au sein de notre questionnaire. Concernant les parties *Données sociodémographiques* et *Motivations et attentes*, nous constatons 5 relations statistiquement significatives parmi les 8 choisies (Annexe C, tableau 1 et 2). Quant à celles relatives aux parties *Motivations et attentes* et *Représentations*, nous retrouvons 4 relations statistiquement significatives sur les 7 testées (Annexe C, tableau 3).

En effet, un lien statistique est établi entre le choix de la Police Locale ou Fédérale et le choix de la futur zone de travail (*grande ville; ville moyenne et zone rurale*). Au contraire, aucun lien statistique n'est établi entre la zone actuelle d'habitation de l'aspirant et le choix de la Police Locale ou Fédérale. Ce qui semble également le cas entre cette même zone d'habitat et le choix de la future zone de travail.

De plus, parmi les différentes *caractéristiques d'accès à l'emploi* testées avec certaines *raisons à devenir policier*, nous remarquons qu'il existe des liens statistiquement significatifs de dépendance entre : *La sécurité d'emploi et Avoir une sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire; Emploi satisfaisant financièrement et le Salaire; Emploi utile à la société et Le fait que c'est un métier utile; Avoir du pouvoir/prestige et De pouvoir être respecté*. Seules les variables *Avoir du pouvoir/prestige* et *De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi* ne sont pas associées.

A propos de certaines *représentations liées à la culture policière* jointes à quelques *raisons à devenir policier*, nous observons les liens statistiquement significatifs suivants : *La mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique et De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi; Aider les gens et protéger leurs biens sont les priorités absolues de la Police et D'être au contact de la population; Ce n'est pas en devenant policier qu'on contribue à faire évoluer les comportements positifs des citoyens et De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi; La Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen et D'être au contact de la population*. A l'inverse, les variables qui ne sont pas associées sont : *En règle générale, les citoyens se méfient des policiers et D'être au contact de la population; Dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées et De pouvoir manipuler des armes; L'action est au cœur du métier de policier et La variété des services et des missions*.

4. Discussions

La première partie vise à répondre à notre questionnement de départ : "Quelles sont les principales motivations et attentes des aspirants à rejoindre les forces de l'ordre ?". Pour ce faire, l'étude de Pruvost et Roharick (2003) nous a révélé différentes raisons incitant à devenir policiers dont nous avons repris les idées principales. En comparant nos résultats obtenus avec ceux des auteures, nous remarquons une meilleure influence de la *sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire* plutôt que le *salaire*. Ce qui rejoint les attentes des caractéristiques d'accès à l'emploi des aspirants où 58% de l'effectif est "Tout à fait d'accord" avec l'importance accordée à la *sécurité de l'emploi* contre 18% de

l'effectif à être "Tout à fait d'accord" avec l'idée d'un *emploi satisfaisant financièrement*. Ceci est également le cas au sein de leur étude puisque cette affirmation se retrouvait parmi la catégorie *Réaliste* qui représente la majorité de leur échantillon (39% de leur effectif). Cependant, les *réalistes* arrivent à la troisième place dans notre étude. La catégorie *Aventuriers* arrive en seconde position (31% de leur effectif) dans leur étude car les chercheuses reconnaissaient qu'une part importante de policiers, à l'époque, souhaitaient rentrer à la Police pour *pouvoir faire un métier où l'on bouge* et parce que c'est *un métier utile*. Selon elles, *ce qu'on peut voir dans les médias, les séries télés/films policiers* est négligeable (2,5% de l'effectif). Suivant nos résultats, les aspirants suivent la catégorie *Aventuriers* prioritairement. Notamment pour *pouvoir faire un métier où l'on bouge* (94,8% de "Plutôt d'accord" et de "Tout à fait d'accord"), parce que c'est *un métier utile* (94,9% de "Plutôt d'accord" et de "Tout à fait d'accord") et suite au score dérisoire de *ce qu'on peut voir dans les médias, les séries télés/films policiers* (12% de "Plutôt d'accord" et de "Tout à fait d'accord"). En lien avec ces scores, nous comprenons le premier choix de *l'intervention* comme fonctionnalité policière. Quant à la catégorie *Missionnaires*, Pruvost et Roharick prenaient attention au contact avec la population comme une raison pour rejoindre les forces de l'ordre. Ces *missionnaires* sont très présents au sein de notre étude et arrivent à la seconde place puisqu'ils représentent 92,3% de l'effectif à être "Plutôt d'accord" et "Tout à fait d'accord". Tout comme chez les auteures, la dernière place est attribuée à la catégorie *Rigouristes* (10% de leur effectif). Celle-ci désigne de *pouvoir faire respecter l'ordre et la loi* et de *pouvoir être respecté* dont nous relevons les taux respectifs de 76% de "Plutôt d'accord" et de "Tout à fait d'accord" et de 23,1% de "Plutôt d'accord" et de "Tout à fait d'accord" affectés à notre effectif.

Selon l'étude de Pichonnaz (2012), une partie importante des motivations à rejoindre les forces de l'ordre est due aux encouragements de la part de *l'entourage* (38,8% de leur effectif) et *des policiers* (25,4% de leur effectif) autour des futurs aspirants. A contrario, *les enseignants* ou encore *les conseillers en orientation* (aucun pourcentage de leur effectif) n'influencent pratiquement pas leurs décisions. Les réponses obtenues lors de la passation de notre questionnaire indiquent des résultats identiques au travail de Pichonnaz. En effet, nous avons détaillé *l'entourage* selon qu'il soit à l'intérieur du cercle familial ou en dehors de celui-ci. Dans le cadre familial, nous remarquons que le *père* et la *mère* sont presque similaires dans leurs encouragements (respectivement 64% de l'effectif et 65% de l'effectif lorsque nous additionnons les colonnes "Tout à fait encouragé" et "Plutôt encouragé"). Les *frère(s)/sœurs* suivent les parents avec 59% de l'effectif. En dehors du cercle familial, les *amis* ont une influence plus considérable que les parents puisqu'ils obtiennent un score égal à 78% de l'effectif. C'est aussi le cas des personnes *autres* (77% de l'effectif) dont l'étude de Pichonnaz ne fait pas mention. Tout comme dans les résultats de l'auteur, *les policiers* de l'entourage interviennent pleinement dans les motivations à devenir policier puisqu'ils obtiennent un score de 72% de l'effectif. Enfin, les *Professeurs/Conseillers Pédagogiques* sont majoritairement "Neutres" ce qui laisse à penser que leurs incitations sont moins importantes.

En lien avec nos résultats, les encouragements reçus dans l'objectif de choisir une autre carrière que la Police sont, pour toutes les personnes présentées ci-dessus, "Neutres". Autrement dit, nous comprenons que les avis de l'entourage (familial et non familial) sont plus élevés lorsqu'il s'agit d'inciter les personnes à intégrer la Police que lorsqu'il s'agit de les inciter à choisir une autre carrière. Cette analyse pourrait s'expliquer par le fait que la Police offre une meilleure sécurité d'emploi liée au statut de fonctionnaire comme le montre les résultats de Pichonnaz et les nôtres. Cependant, l'étude de Gervais (2019) dévoile aussi une représentation policière par des habitants à la fois comme étant une *figure de protecteur* et une *figure de persécuteur* sans retrouver une tendance pour l'une ou pour l'autre. Dès lors, cette hypothèse est difficile à interpréter puisque l'étude s'est déroulée auprès d'aspirants policiers, d'autant plus que nous ne savons pas préciser la proportion des aspirants ayant vécu avec ou sans leurs

parents ce qui apparait comme une limite à notre étude. Aussi, les récentes tensions entre les forces de l'ordre et la population pourraient revoir les résultats des encouragements reçus. Nous pensons qu'une étude plus approfondie concernant une éventuelle fluctuation des encouragements de l'entourage suite aux phénomènes d'actualité pourrait faire l'objet d'une analyse à développer prochainement.

Par ailleurs, les travaux de Pichonnaz (2012 et 2017) montraient un intérêt à devenir des policiers selon des liens sociodémographiques. L'auteur soulignait qu'une "*partie importante des policiers/ères [...] dépassent le niveau de diplôme minimalement requis pour postuler dans la police (CESS)*"(p.12). Contrairement à cette affirmation, nous remarquons un niveau d'étude largement dominé par le seuil requis (CESS) afin de prétendre à une carrière policière. Quelques exceptions se distinguent avec des niveaux de types Bacheliers (anciennement "Graduat") ou encore de types Masters (anciennement "Licence"). Cette distinction avec les propos de Pichonnaz s'avère sans doute dans la demande d'un besoin urgent de recrutement de policier de type cadre de base dont le niveau d'étude est d'au minimum le CESS. Quant au parcours professionnel, nous constatons que 16% de notre échantillon n'a eu aucun emploi avant d'intégrer les Académies de Police. Une nouvelle fois, nous établissons une différence avec l'effectif de Pichonnaz puisque 57,9% de son effectif était en formation scolaire avant l'entrée en Académie de Police. Même si la taille des échantillons est différente, nous supposons un attrait de la fonction moins séduisant puisqu'une majorité de l'effectif a déjà une expérience du milieu professionnel (dans notre cas, le *secteur privé* est le plus représenté). En lien avec cette expérience et les raisons à quitter leurs emplois, nous pensons que leurs métiers antérieurs ne correspondaient plus à leurs attentes. En résumé, nous croyons à une expérience professionnelle marquée par une déception de leurs attentes ce qui a poussé les futurs aspirants à rejoindre les Académies de Police.

Suivant les différentes motivations et attentes à rejoindre les forces de l'ordre, la seconde partie est consacrée à la question : "Quelles sont les représentations de l'image de la Police par les aspirants fonctionnaires ?". C'est à travers les 11 caractéristiques de la *culture policière* décrites dans la littérature et relatives aux échanges fructueux avec des policiers de terrains que nous avons établi notre questionnaire. Tout d'abord, *l'aspect missionnaire du métier* est bel et bien l'image attribuée à la Police puisque pour les 2 items proposés, les aspirants étaient "Plutôt d'accord" et même "Tout à fait d'accord". Cela rejoint également en grande partie les discours *d'aider les gens et de protéger leurs biens* lors des réponses aux questions ouvertes. Comme mentionné précédemment, les études de Pruvost et Roharick (2003) ainsi que de Gervais (2019) indiquaient cet aspect du métier de policier.

Une seconde caractéristique liée à la *culture policière* établissait *l'isolement de la fonction* suivant une certaine méfiance de la population vis-à-vis des policiers (Gervais, 2019), une moralité supérieure (Crank, 2004, cité dans Pichonnaz, 2017) et un rapport distancié avec les citoyens (Skolnick, 1966, cité dans Pichonnaz, 2017). Les aspirants étaient "Plutôt d'accord" concernant la méfiance des citoyens vis-à-vis des policiers et un rapport distancié avec la population. Il est probable que les récents événements d'actualité d'affrontements entre policiers et citoyens sont venus perturber ces résultats. Par contre, la moralité supérieure n'a pas pu être établie.

Selon Collin (1981, cité dans Pichonnaz, 2017) et Reiner (2010, cité dans Pichonnaz, 2017) la *culture policière* est caractérisée par *l'aspect cynique* des policiers. Les auteurs affirmaient "*une vision pessimiste des policières et policiers des évolutions sociétales*" (p.55). Pourtant, la plupart des réponses obtenues tentent à démontrer le contraire. En effet, les aspirants croient en leurs actions permettant de faire évoluer les comportements positifs des citoyens. A noter, notre échantillon est essentiellement composé de jeunes aspirants ce qui pourrait envisager une ambition plus grande que chez leurs ainés. Cette hypothèse se confirme par les études de Pruvost et Roharick (2003) et de Pichonnaz (2012) puisque *l'âge* est un indicateur retenu parmi les liens sociodémographiques.

Quant aux questions relatives au *machisme* et au *racisme* policier, il est très délicat d'interpréter les résultats. En effet, nous sommes conscients que les items proposés visaient à mesurer ces aspects dont la réalité chiffrée peut s'éloigner d'une certaine vérité. Dans notre étude, nous constatons que les représentations de l'image de la Police ne sont ni machistes ni racistes. Même si l'étude de Pruvost et Roharick (2003) montre le stéréotype cassé des hommes policiers "*les femmes, c'est bien pour l'accueil du public*" (p.302), nous nuançons leurs propos par les études de De Maillard (2019) quant au caractère, parfois, discriminant des policiers et de Delpeuch, Ross et Bonnet (2017) exposant le racisme comme logique professionnelle générant des tensions entre la population et la Police.

La caractéristique d'une *culture policière orientée communauté* est assez récente dans la pratique policière (nommée dans le jargon policier le "Community policing"). Néanmoins, de nombreuses études qualitatives annoncent, sous la forme d'entretien, des aspirants ayant choisi ce métier pour *aider le citoyen et être au contact de la population* (par exemple, l'étude de Pichonnaz, 2012). C'est également le cas dans notre recherche comme indiqué dans la première partie des "*Motivations et des attentes*". Pareillement, nos 2 items confirment ces propos puisque les aspirants fonctionnaires sont majoritaires à être "Plutôt d'accord" et "Tout à fait d'accord" quant à une image de la Police orientée communauté.

Conformément à l'étude de Van Maanen (1975, citée dans Brodeur et Monjardet, 2003) certaines tâches du travail policier sont jugées peu gratifiantes et l'objectif est d'y échapper. C'est à travers l'aspect du *travail administratif* et du *classement général des 7 fonctionnalités policières* qu'il a été possible d'amener quelques précisions à cette déclaration. Effectivement, nous remarquons des aspirants "Plutôt d'accord" à une image de la Police considérée comme essentiellement contraignante à l'exercice d'effectuer de nombreuses tâches administratives. Parallèlement à cette réponse, nous constatons que la fonction *d'accueil* se retrouve dernière du *classement général des fonctionnalités policières*. Nous pouvons supposer, en accord avec l'étude de Van Maanen, une reconnaissance des tâches administratives policières mais que celles-ci ne sont pas pour autant très appréciées. Nous appuyons cette hypothèse en revenant sur les raisons à s'engager dans la Police dont *l'aide au citoyen, le protéger* ou encore d'exercer *un métier où l'on bouge* qui servent de motivations principales plutôt que l'exercice d'exécuter un travail administratif.

Dans le contexte actuel, *l'usage de la contrainte* est fortement critiqué au sein de la population européenne et américaine. Pour rappel, nous n'avons pas pris position entre les théories de Bittner (1970) et de Brodeur (1994) dont la question de la centralité de l'usage de la contrainte pour définir la Police fait débat. Ainsi, nous pouvons affirmer que les aspirants ne sont pas favorables à user de la contrainte même s'il est possible que les tensions actuelles peuvent relativiser les résultats obtenus.

Concernant l'aspect *pragmatique* comme en témoignaient les inspecteurs principaux, nous remarquons qu'il existe une représentation de la *culture policière* basée sur ce postulat. Suivant nos résultats, nous pensons que les aspirants savent qu'il existe une différence entre la pratique et la réalité du terrain. Cette affirmation semble s'expliquer par l'expérience professionnelle déjà acquise avant l'entrée en formation académique.

Enfin, les caractéristiques relatives à la *solidarité* des policiers entre eux et à *l'action* du métier sont bien représentées. L'étude de Gorgeon (1996, citée dans Pichonnaz, 2017) insistait sur l'importance de cette solidarité et nous pouvons confirmer ces propos au sein de notre étude. Les 2 items abordés se rapprochent de ceux de l'isolement de la fonction. Quant à l'étude de Pruvost et Roharick (2003), la catégorie *Aventuriers* représentait une grande partie de leur effectif à choisir *un métier où l'on bouge* tout comme nos résultats. Dès lors, nous croyons à une image de la Police symbolisée comme étant une famille policière et tournée vers le devoir/*l'action*.

Maintenant que nous connaissons les motivations, les attentes et les représentations liées à la *culture policière* des aspirants, nous pouvons nous pencher sur quelques résultats statistiques les plus intrigants autour de ces variables. Pour commencer, nous sommes surpris qu'aucun lien ne soit établi entre la zone actuelle d'habitation de l'aspirant et le choix de la future zone de travail. Autrement dit, ce n'est pas parce que l'aspirant réside dans une zone rurale qu'il choisira une zone rurale comme lieu de travail. Etant donné la p-value proche d'une relation significative, nous estimons qu'un plus gros échantillon permettrait de revoir cette affirmation.

De plus, nous trouvons intéressant que les variables *être au contact de la population et en règle générale, les citoyens se méfient des policiers* ne présentent pas de lien statistique. En effet, nous comprenons que les aspirants ont un discours prônant *l'aide au citoyen* tout en sachant que ce dernier se méfie des policiers. Cette hypothèse est à contre-sens de ce qu'affirmait Skolnick (1966, cité dans Pichonnaz, 2017) relevant un rapport distancié avec les citoyens. La distinction provient sans doute d'aspirants interrogés qui ne sont pas encore des policiers expérimentés.

Egalement, le fait de *pouvoir manipuler des armes* ne dépend pas de la proposition *dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées*. Faisant référence à l'étude de Jobard (1999, citée dans Gautier, 2015) nous pensons que l'usage de la contrainte varie en fonction de plusieurs variables et notamment celle de *la situation rencontrée au moment de l'action policière* (p.53). Cela expliquerait le lien non-significatif entre ces deux variables.

4.1. Forces et faiblesses de l'étude

Comme annoncé dans notre méthodologie, la principale faiblesse de l'étude est son manque de représentativité au sein de la population mère étant donné son caractère non-probabiliste. Notre échantillon de 117 aspirants fonctionnaires sur les 162 possibles à interroger étant trop faible parmi les 1.600 recrutés sur l'année au total des Académies de Police de Belgique. Ainsi, nous devons garder à l'esprit que les résultats obtenus ne peuvent pas modéliser les différentes motivations des aspirants et de leurs représentations de l'image de la Police.

Malgré tout, cette étude s'inscrit comme un indicateur de ces variables permettant de comprendre certaines logiques liées à celles-ci. Même si l'objectif principal n'était pas de comparer les académies entre elles, nous avons retrouvé de nombreuses réponses tantôt similaires et tantôt différentes. Cette comparaison mérite d'apporter de nouveaux éléments dans la recherche des motivations et des représentations liées à la *culture policière*.

Par ailleurs, nous pouvons être satisfaits du taux de participation à cette enquête puisque nous savions, par la littérature, qu'il est difficile d'interroger les membres du personnel parmi le milieu policier.

Conclusion

Le premier objectif de cette étude était, suivant les réponses des aspirants fonctionnaires, d'identifier les liens unissant les variables *des motivations et attentes* et des *représentations liées à la culture policière* afin de comparer les résultats obtenus avec les diverses études présentes au sein de la littérature. Il ressort que les aspirants veulent s'engager dans le but de *faire respecter la loi, être au contact de la population*, exercer *un métier où l'on bouge* et pratiquer *la variété des services et des missions* de la Police. Ces réponses tiennent au fait qu'ils se représentent la Police comme étant *orientée vers la communauté, d'un aspect missionnaire* d'aide au citoyen et tournée vers *l'action*. Logiquement, nous retrouvons des liens statistiquement significatifs entre *pouvoir faire respecter l'ordre et la loi* et *la mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique* ou encore entre *la Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen et être au contact de la population*. Ces cohérences se sont retrouvées au sein des études présentées. A noter, les différentes caractéristiques de la *culture policière* établies dans la littérature ne correspondent pas toujours aux représentations de l'image de la Police par les aspirants. Nous pouvons citer les aspects relatifs au *cynisme, machisme, racisme et d'usage de la contrainte*.

Le second objectif était d'opposer les résultats les plus marquants parmi les deux échantillons des Académies de Police de Mons et de Seraing. Tout d'abord, nous constatons une population assez homogène (âge, niveau d'étude) qui a déjà une première expérience professionnelle avant l'entrée en formation académique. Parmi eux, les raisons pour quitter leurs emplois sont distinctes mentionnant respectivement la catégorie *le métier ne correspond plus à mes attentes* et la catégorie *autres raisons*. Quant aux 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière, nous découvrons un classement tantôt similaire tantôt différent selon que les aspirants fassent partie de l'une ou l'autre Académie de Police. Au niveau de l'importance des fonctions, ceux-ci se rejoignent sur *l'intervention et l'enquête et recherches locales* comme les plus prisées et considèrent *l'accueil* comme moins appréciée. Vient ensuite, pour les aspirants de Mons, un intérêt plus dévoué à la *circulation, au maintien de l'ordre public, au travail de quartier et à l'assistance policière aux victimes*. Les aspirants de Seraing préférant d'abord le *travail de quartier, l'assistance policière aux victimes, le maintien de l'ordre public et la circulation*. Concernant le choix entre la Police Locale ou Fédérale, la majeure partie favorise l'entrée dans une Police Locale plutôt que Fédérale. Par contre, le choix de la future zone de travail est dissemblable selon les aspirants des deux Académies. Ceux de Mons espèrent évoluer en premier lieu dans une *ville moyenne*, puis une *grande ville* et finalement dans une *zone rurale*. A contrario, ceux de Seraing veulent s'orienter vers une *grande ville*, puis une *ville moyenne* et enfin vers une *zone rurale*.

Enfin, nous concluons cette étude en pensant qu'une reprise de ce travail offrirait la possibilité d'élargir notre savoir quant aux motivations des aspirants à devenir policiers et à leurs représentations de l'image de la Police. Ainsi, une étude longitudinale reprenant tous les aspirants des 10 Académies de Police de Belgique permettrait d'affiner les résultats obtenus.

Bibliographie

Articles scientifiques et monographies

Brodeur, J. (1994). Police et coercition. *Revue Française De Sociologie*, 35(3), 457-485. doi:10.2307/3322215

https://www.jstor.org/stable/3322215?seq=1#metadata_info_tab_contents

Brodeur, J., Monjardet, D. (2003). Connaitre la Police. "Comment devient-on policier" dans Grands textes de la recherche anglo-saxonne, p. 129-154.

Bittner, E. (1970), *The Functions of the Police in Modern Society*. Chevy Chase: National Institute of Mental Health.

Coulangeon, P., Pruvost, G. & Roharik, I. (2012). Les idéologies professionnelles: Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police. *Revue française de sociologie*, 3(3), 493-527. doi:10.3917533.0493.

De Maillard, J. (2019). Les contrôles d'identité, entre politiques policières, pratiques professionnelles et effets sociaux. Un état critique des connaissances. *Champ pénal*. doi:10.4000/champpenal.10318

Delporte, V. (2020). *Quelle est la perception que les policiers de première ligne de la zone de police de Liège ressentent concernant leur image aux yeux de la population ?* (Unpublished master's thesis). Université de Liège, Liège, Belgique. Retrieved from <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/10866>

Delpeuch, T., Ross, J. & Bonnet, F. (2017). Les analyses sociologiques des relations police-population : vers une reconnaissance de la variété des pratiques policières. Présentation du dossier. *Droit et société*, 3(3), 457-468. doi:10.3917.097.0457

Frédéric, G. (2015). Aux portes de la police: Vocations et droits d'entrée: Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions. Thèse de doctorat en science politique, Université du Droit et de la Santé, Lille 2.

Gervais, I. (2019). Les expériences urbaines de l'itinérance autochtone au Québec et la représentation des interactions avec la police: une étude exploratoire. Thèse de doctorat en science criminologique, Université de Montréal.

Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35 (3), 393-411. Doi: 10.2307/3322212.

Pichonnaz, D. (2017). *Devenirs policiers: Une socialisation professionnelle en contraste*. Lausanne, Suisse: Antipodes.

Pichonnaz, D., Surdez, M. (2012). Evaluation de la politique de formation de la police. Enquête par questionnaire et entretiens approfondis auprès des policiers/ères récemment assermenté-e-s. Université de Fribourg.

Pruvost, G., Roharick. (2003). Comment devient-on policier ? Evolutions sociodémographiques et motivations plurielles. *Déviants et société*, Vol.35, 281-312.

Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Logitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207-228. doi:10.2307/2391695.

Articles de presses et Sites internet

Henrard, L. (2019, novembre 7). *Le chef de corps de la police de Liège: "On se fait injurier quotidiennement"*. Retrieved from https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_le-chef-de-corps-de-la-police-de-liege-on-se-fait-injurier-quotidiennement?id=10360937

Jadin, K. (2020, octobre 5). *Question écrite de la Députée Kattrin JADIN à Madame Annelies Verlinde, Ministre de l'Intérieur, concernant les raisons d'échec des postulants-Bruxelles*. Retrieved from <http://www.jadin.be/wp/wp-content/uploads/2020/12/QE-R-AV-%C3%A9chec-postulants-2019.pdf>

Le Soir + (2020, décembre 22). *Que la police soit davantage représentative de la société qu'elle sert*. Retrieved from <https://plus.lesoir.be/345228/article/2020-12-22/annelies-verlinden-que-la-police-soit-davantage-representative-de-la-societe le 6/04/2021>

Jobpol. *Quelles conditions d'admission dois-je remplir pour devenir inspecteur ?*. Retrieved from <https://www.jobpol.be/fr/questions/inspecteur-de-police/quelles-conditions-dadmission-dois-je-remplir-pour-devenir>

Accord de gouvernement (2020, septembre 30). *Politique de sécurité et services de sécurité et de renseignements*. Retrieved from https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf

WalStat. *Le portail d'informations statistiques locales sur la Wallonie*. Retrieved from https://walstat.iweps.be/walstat-catalogue.php?indicateur_id=201000

Annexes

A. Questionnaire

Madame, Monsieur,

Etudiant en Master 2 Criminologie à l'ULiège, j'ai décidé de réaliser mon mémoire sur l'étude des motivations et des attentes des aspirants fonctionnaires ainsi que sur leurs représentations de l'image de la Police.

Avant de répondre, veuillez, s'il vous plaît, lire attentivement les consignes suivantes :

- Le temps de réponse au questionnaire que vous êtes sur le point de parcourir est de **30 minutes maximum**.
- Je vous invite à répondre de manière **autonome**, à un moment que vous jugez opportun, **si possible sans interruption et en évitant d'en parler avec vos collègues**.
- Vous êtes toutefois libre **de refuser de répondre à cette enquête ou d'arrêter d'y répondre à tout moment**.
- Bien qu'il vous soit demandé des informations privées, les **résultats seront anonymes** et serviront **uniquement** dans le cadre de la recherche.
- Dans un but pratique, je vous demande de **compléter le questionnaire** au plus tard **le 27 avril 2021**.

Je suis bien sûr disponible pour toutes questions éventuelles : vous pouvez me contacter par email : Thomas.degeer@student.uliege.be

Merci d'avance pour votre participation à cette recherche !

Questionnaire

I. DONNEES PERSONNELLES

1. Quelle est votre sexe ? Homme Femme Autres

2. Quel est votre âge ?

18 - 25 26 - 35 36 - 45 46 et +

3. De quel pays êtes-vous originaire ?

.....
.....

4. Quelle est votre localité actuelle? (Ex : Ougrée, Liège, Fléron, etc.)

.....

5. Quel est votre niveau d'étude le plus élevé ? Cochez la case adéquate.

- Certificat d'étude de base (CEB)
- Enseignement secondaire inférieur (CESI)
- Enseignement secondaire supérieur (CESS)
- Bachelier (Anciennement "Graduat")
- Master (Anciennement "Licence")
- Doctorat

6. Avez-vous eu un parcours professionnel (métier) avant de rejoindre l'Académie de Police ?

- Secteur Horeca
- Métier de la construction
- Enseignement
- Secteur Public
- Secteur Privé
- Autres
- Aucun emploi auparavant

6.1. Pourquoi avez-vous quitté cet emploi ? (Si "aucun emploi auparavant", veuillez recocher cette case uniquement). Possibilités de réponses multiples.

- Raisons économiques et financières
- Le métier ne correspond plus à mes attentes
- Trop de responsabilités
- Situation de stress
- Horaire surchargé
- Mauvaise ambiance de travail
- Autres
- Aucun emploi auparavant

7. Quelle est l'importance globale que vous attribuez à ces caractéristiques d'accès à l'emploi ? (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord; 3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord).

	1	2	3	4	5
Opportunité d'évolution					
Sécurité d'emploi					
Travailler de manière autonome					
Emploi satisfaisant financièrement					
Emploi utile à la société					
Horaire flexible					
Avoir du pouvoir/prestige					

II. MOTIVATIONS ET ATTENTES :

1. Parmi les 7 caractéristiques de la fonctionnalité policière, numérotez-les par ordre croissant en commençant par celles qui vous attirent le plus.

- Interventions
- Travail de quartier
- Circulation
- Enquêtes et Recherches
- Assistance policière aux victimes
- Maintien de l'ordre public
- L'accueil

2. Quelles sont les tâches de la police que vous préférez ? Décrivez brièvement.

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

3. Plus tard, je me vois évoluer plutôt vers la...

- Police Locale
- Police Fédérale

4. Plus tard, je souhaite être policier dans une...

- Grande Ville (Ex : Liège, Bruxelles, Charleroi, Anvers, Gand, etc.)
- Ville moyenne (Ex : Namur, Verviers, Huy, Tournai, Rocourt, etc.)
- Zone rurale (Ex : Ciney, Gouvy, Bertrix, Bouillon, etc.)

5. Parmi ces personnes, cochez la mesure selon laquelle ces dernières vous ont encouragés à rejoindre les forces de l'ordre ?

	Tout à fait encouragé 1	2	3	4	Pas du tout encouragé 5
Mère					
Père					
Frère(s)/Sœur(s)					
Ami(s)					
Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)					
Policier(s) de votre entourage					
Autres (conjoint(e)/ oncle/tante, etc.)					

6. Parmi ces personnes, cochez la mesure selon laquelle ces dernières vous ont encouragés à choisir une autre carrière que la Police ?

	Tout à fait encouragé 1	2	3	4	Pas du tout encouragé 5
Mère					
Père					
Frère(s)/Sœur(s)					
Ami(s)					
Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)					
Policier(s) de votre entourage					
Autres (conjoint(e)/ oncle/tante, etc.)					

7. Parmi ces raisons, lesquelles vous ont incité à devenir policier ? Veuillez indiquer d'une croix votre accord ou désaccord avec les propositions suivantes en tenant compte de la graduation (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord; 3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord).

Ce qui m'a incité à devenir policier, c'est ...	1	2	3	4	5
Le salaire					
De pouvoir faire un métier où l'on bouge					
D'avoir une sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire					
Pouvoir donner un sens à sa vie					
Le fait que c'est un métier utile					
De pouvoir manipuler des armes					
Ce qu'on peut voir dans les médias, les séries télés/films policiers					
De pouvoir être respecté					
De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi					
D'être au contact de la population					
La variété des services et des missions					

7.1 Avez-vous d'autres détails à ajouter sur votre incitation à devenir policier ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

III. REPRESENTATIONS

1. Parmi ces propositions, veuillez indiquer d'une croix votre accord ou désaccord en tenant compte de la graduation (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord; 3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord).

Caractéristiques de la culture policière (non-insérées dans le questionnaire)	Propositions	1	2	3	4	5
Mission	La mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique.					
Mission	Aider les gens et protéger leurs biens sont les priorités absolues de la Police.					
Isolement	Il faut impérativement être soi-même policier pour bien comprendre le métier de policier.					
Isolement	En règle générale, les citoyens se méfient des policiers.					
Cynisme	Au plus les policiers ont de l'expérience, au plus ils croient à une augmentation d'un manque de respect de la part des jeunes.					
Cynisme	Ce n'est pas en devenant policier qu'on contribue à faire évoluer les comportements positifs des citoyens.					
Machisme	Dans un contexte qui nécessite le recours de la force, aussi bien les femmes que les hommes peuvent être policiers.					
Machisme	Les femmes policières sont plus à mèmes à faire du social que les hommes policiers.					
Racisme	La majorité des infractions sont commises par une population d'origine étrangère à la Belgique.					
Racisme	Il est normal de contrôler des personnes qui nous semblent être des personnes délinquantes en fonction de leurs origines et apparténances sociales.					
Orientée Communauté	Les membres du personnel de la Police sont proactifs puisqu'ils n'attendent pas une mission confiée pour s'informer et résoudre quotidiennement des problèmes de la population.					
Orientée Communauté	La Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen.					

Travail administratif	La plus grande partie du travail de la police consiste à réaliser de nombreuses tâches administratives (rédaction de P.V. etc.).					
Usage de la contrainte	Le policier plus qu'une autre fonction, se doit d'être capable d'encaisser des paroles verbales non appropriées.					
Usage de la contrainte	Dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées.					
Pragmatique	L'analyse et la réflexion sont pour les cadres hiérarchiques.					
Pragmatique	Dans les limites réglementaires, peu importe la manière utilisée par le policier, seul son résultat compte.					
Solidarité	Les policiers forment une famille soudée.					
Solidarité	Qu'importe le grade hiérarchique, les policiers sont solidaires entre eux.					
Action	Une fois en service, les policiers sont en mouvement à chaque instant.					
Action	L'action est au cœur du métier de policier.					

B. Tableaux des différents résultats

Tableau 1 général

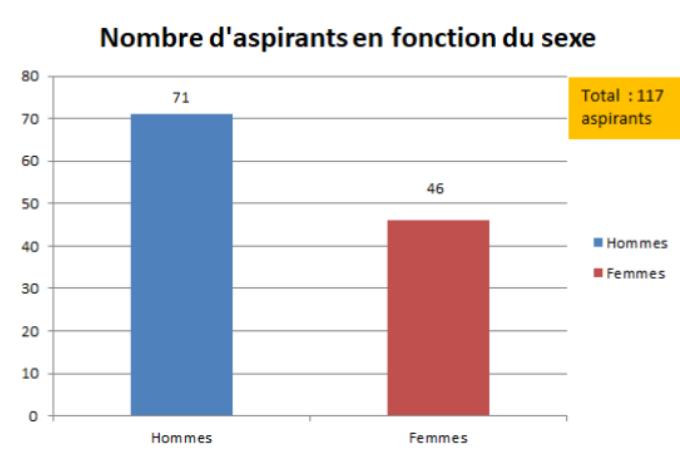


Tableau 2 général

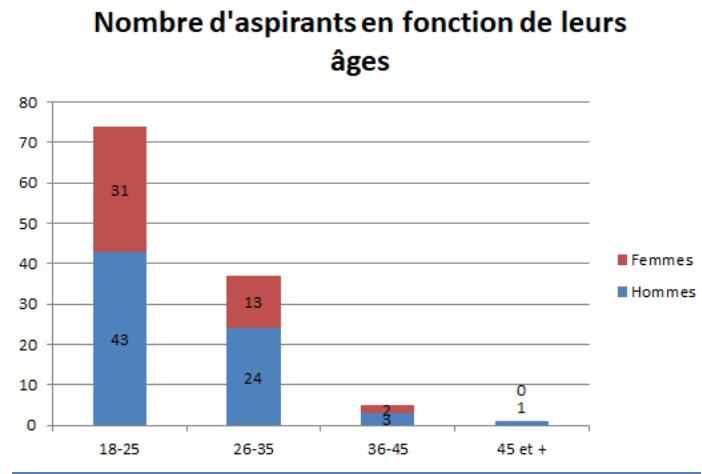


Tableau 3 général

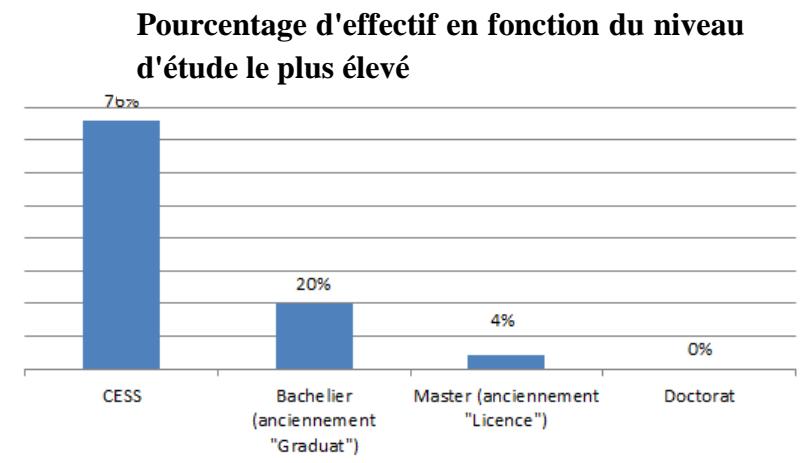


Tableau 4 général

Pourcentage d'aspirants en fonction de leurs parcours professionnels

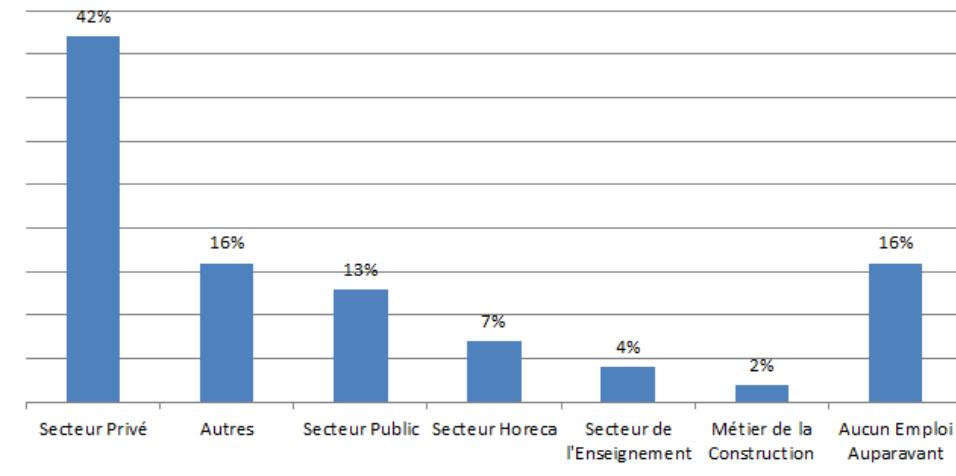


Tableau 5 général

Pourcentage d'aspirants en fonction des raisons pour quitter leurs emplois

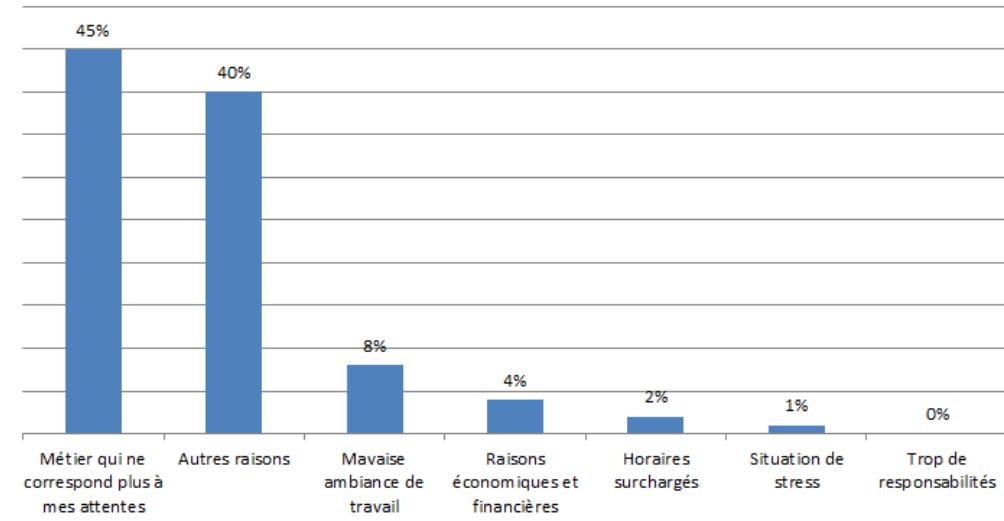


Tableau 5.1 : Partie Académie de Police de Mons (Plusieurs choix possibles!)

Pourquoi avez-vous quitté cet emploi ? (Si "aucun emploi auparavant", veuillez recrocher cette case uniquement).

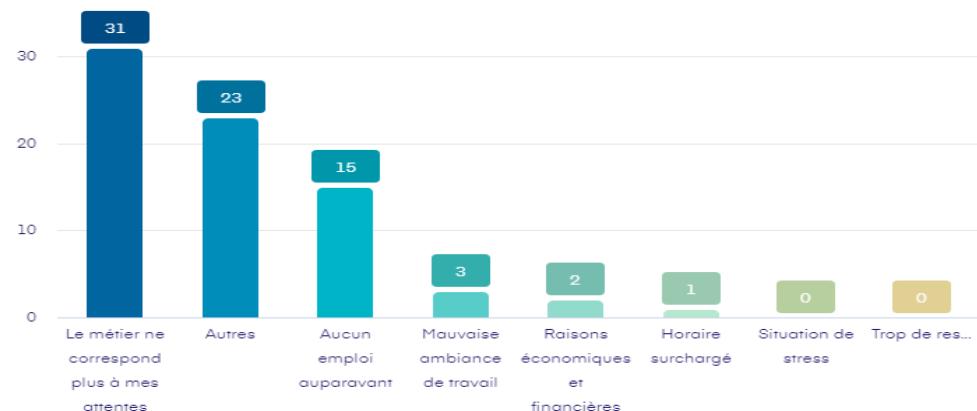


Tableau 5.2 : Partie Académie de Police de Seraing (Plusieurs choix possibles!)

Pourquoi avez-vous quitté cet emploi ? (Si "aucun emploi auparavant", veuillez recrocher cette case uniquement).



Tableau 6 général : Quelle est l'importance globale que vous attribuez à ces caractéristiques d'accès à l'emploi ? (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord; 3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord)

	1	2	3	4	5
Opportunité d'évolution	2 (1,7%)	0 (0%)	6 (5,1%)	35 (30%)	74 (63,2%)
Sécurité d'emploi	2 (1,7%)	0 (0%)	10 (8,6%)	37 (31,6%)	68 (58,1%)
Travailler de manière autonome	0 (0%)	4 (3,4%)	40 (34,2%)	53 (45,3%)	20 (17,1%)
Emploi satisfaisant financièrement	0 (0%)	8 (6,8%)	22 (18,8%)	66 (56,4%)	21 (18%)
Emploi utile à la société	1 (0,9%)	1 (0,9%)	3 (2,6%)	18 (15,4%)	94 (80,2%)
Horaire flexible	2 (1,7%)	7 (6%)	29 (24,8%)	39 (33,3%)	40 (34,2%)
Avoir du pouvoir/prestige	20 (17,1%)	29 (24,8%)	48 (41%)	14 (12%)	6 (5,1%)

Tableau 7 général :

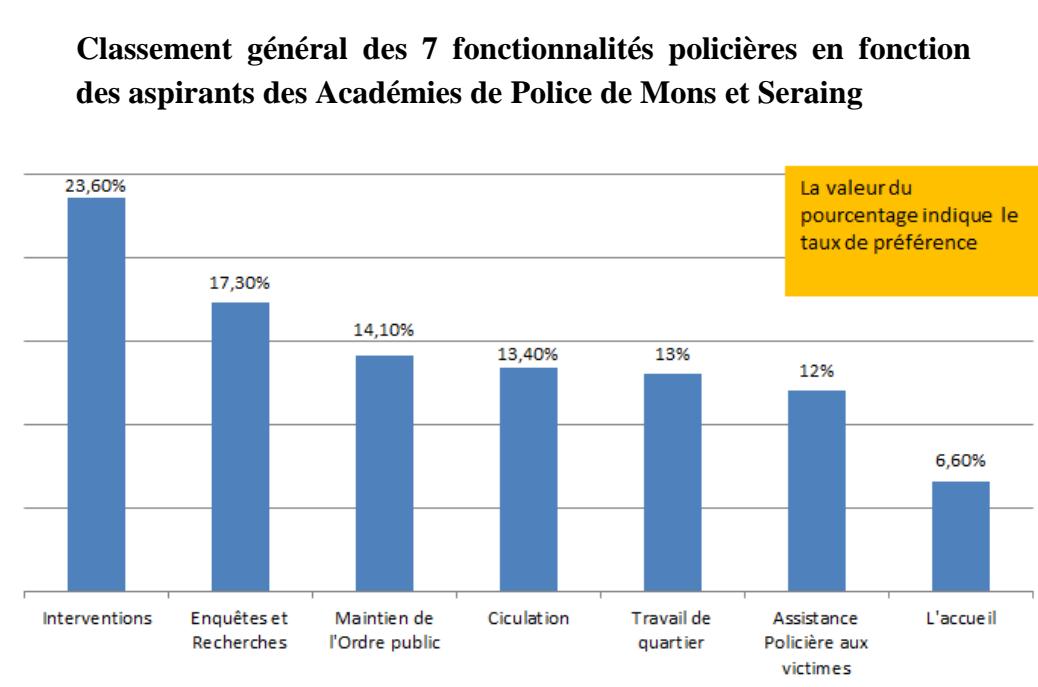


Tableau 7.1. : Partie Académie de Police de Mons

Classement des 7 fonctionnalités policières en fonction des aspirants de l'Académie de Police de Mons

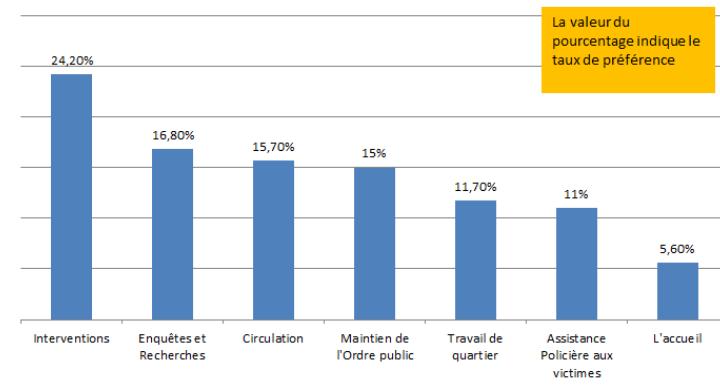


Tableau 7.2. : Partie Académie de Police de Seraing

Classement des 7 fonctionnalités policières en fonction des aspirants de l'Académie de Police de Mons

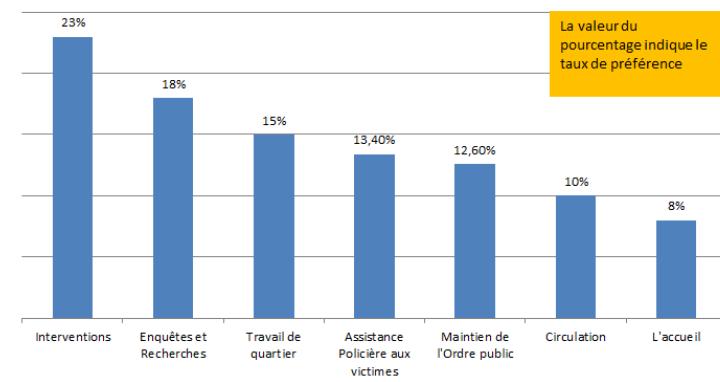


Tableau 8 général :

Pourcentage d'aspirants à s'orienter vers la Police Locale et la Police Fédérale

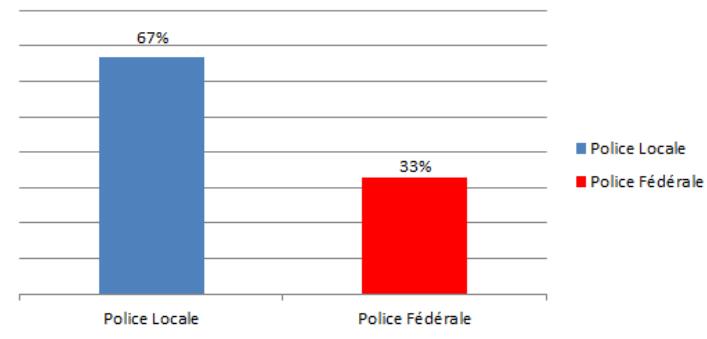


Tableau 9 général :

Pourcentage d'aspirants à choisir une future zone de travail

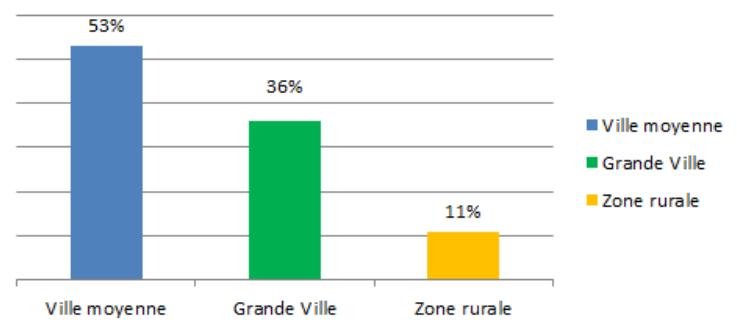


Tableau 9.1. : Partie Académie de Police de Mons

Plus tard, je souhaite être policier dans une...

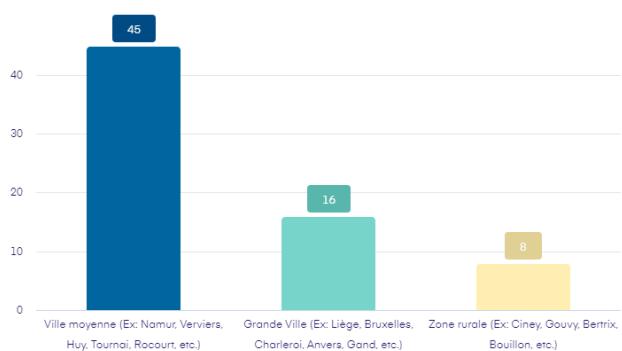


Tableau 9.2.: Partie académie de Police de Seraing

Plus tard, je souhaite être policier dans une...

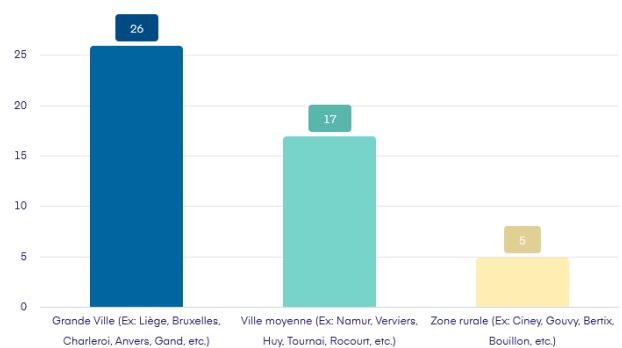


Tableau 10 général : Parmi ces personnes, cochez la mesure selon laquelle ces dernières vous ont encouragés à rejoindre les forces de l'ordre ?

	Tout à fait encouragé 1	Plutôt encouragé 2	Neutre 3	Plutôt découragé 4	Pas du tout encouragé 5
Mère	49 (42%)	27 (23%)	30 (26%)	5 (4%)	6 (5%)
Père	44 (38%)	30 (26%)	34 (29%)	5 (4%)	4 (3%)
Frère(s)/Sœur(s)	41 (35%)	28 (24%)	41 (35%)	4 (3%)	3 (3%)
Ami(s)	54 (46%)	38 (32%)	20 (17%)	3 (2%)	2 (3%)
Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)	33 (28%)	22 (19%)	57 (49%)	2 (2%)	3 (2%)
Policier(s) de votre entourage	60 (51%)	25 (21%)	21 (18%)	8 (7%)	3 (3%)
Autres (conjoint(e)/ oncle/tante, etc.)	55 (47%)	35 (30%)	19 (16%)	6 (5%)	2 (2%)

Tableau 11 général : Parmi ces personnes, cochez la mesure selon laquelle ces dernières vous ont encouragés à choisir une autre carrière que la Police ?

	Tout à fait encouragé 1	Plutôt encouragé 2	Neutre 3	Plutôt découragé 4	Pas du tout encouragé 5
Mère	13 (11%)	15 (13%)	60 (51%)	10 (8%)	19 (16%)
Père	7 (6%)	12 (10%)	71 (61%)	8 (7%)	19 (16%)
Frère(s)/Sœur(s)	3 (3%)	6 (5%)	79 (67%)	9 (8%)	20 (17%)
Ami(s)	10 (8%)	12 (10%)	63 (54%)	10 (8%)	22 (19%)
Professeur(s)/Conseiller(s) Pédagogique(s)	8 (7%)	7 (6%)	81 (69%)	6 (5%)	15 (13%)
Policier(s) de votre entourage	11 (9%)	5 (4%)	60 (51%)	15 (13%)	26 (22%)
Autres (conjoint(e)/ oncle/tante, etc.)	11 (9%)	7 (6%)	53 (45%)	20 (17%)	26 (22%)

Tableau 12 général : Parmi ces raisons, lesquelles vous ont incité à devenir policier?
Veuillez indiquer d'une croix votre accord ou désaccord avec les propositions suivantes
en tenant compte de la graduation (1= Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord;
3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord)

Ce qui m'a incité à devenir policier, c'est ...	1	2	3	4	5
Le salaire	7 (6%)	16 (13,7%)	30 (25,6%)	60 (51,3%)	4 (3,4%)
De pouvoir faire un métier où l'on bouge	4 (3,4%)	1 (0,9%)	1 (0,9%)	29 (24,8%)	82 (70%)
D'avoir une sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire	4 (3,4%)	9 (7,7%)	13 (11,1%)	41 (35%)	50 (42,8%)
Pouvoir donner un sens à sa vie	4 (3,4%)	3 (2,6%)	11 (9,4%)	39 (33,3%)	60 (51,3%)
Le fait que c'est un métier utile	4 (3,4%)	2 (1,7%)	0 (0%)	26 (22,3%)	85 (72,6%)
De pouvoir manipuler des armes	21 (18%)	19 (16,2%)	62 (53%)	13 (11,1%)	2 (1,7%)
Ce qu'on peut voir dans les médias, les séries télés/films policiers	37 (31,6%)	31 (26,4%)	35 (30%)	13 (11,1%)	1 (0,9%)
De pouvoir être respecté	15 (12,8%)	21 (18%)	54 (46,1%)	22 (18,8%)	5 (4,3%)
De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi	1 (0,9%)	3 (2,6%)	24 (20,5%)	55 (47%)	34 (29%)
D'être au contact de la population	4 (3,4%)	1 (0,9%)	4 (3,4%)	27 (23%)	81 (69,3%)
La variété des services et des missions	5 (4,3%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (12,7%)	97 (83%)

Tableau 13 général : Parmi ces propositions, veuillez indiquer d'une croix votre accord ou désaccord en tenant compte de la graduation (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = Plutôt en désaccord; 3 = Neutre; 4 = Plutôt d'accord; 5 = Tout à fait d'accord).

Caractéristiques de la culture policière (non-insérées dans le questionnaire)	Propositions	1	2	3	4	5
Mission	La mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique.	1 (0,9%)	2 (1,7%)	8 (6,8%)	59 (50,4%)	47 (40,2%)
Mission	Aider les gens et protéger leurs biens sont les priorités absolues de la Police.	1 (0,9%)	0 (0%)	9 (7,7%)	53 (45,3%)	54 (46,1%)
Isolement	Il faut impérativement être soi-même policier pour bien comprendre le métier de policier.	2 (1,7%)	18 (15,4%)	19 (16,2%)	45 (38,5%)	33 (28,2%)
Isolement	En règle générale, les citoyens se méfient des policiers.	2 (1,7%)	11 (9,4%)	38 (32,5%)	61 (52,1%)	5 (4,3%)
Cynisme	Au plus les policiers ont de l'expérience, au plus ils croient à une augmentation d'un manque de respect de la part des jeunes.	6 (5,1%)	33 (28,2%)	51 (43,6%)	20 (17,1%)	7 (6%)
Cynisme	Ce n'est pas en devenant policier qu'on contribue à faire évoluer les comportements positifs des citoyens.	16 (13,7%)	52 (44,4%)	34 (29%)	13 (11,2%)	2 (1,7%)
Machisme	Dans un contexte qui nécessite le recours de la force, aussi bien les femmes que les hommes peuvent être policiers.	0 (0%)	5 (4,3%)	18 (15,4%)	41 (35%)	53 (45,3%)
Machisme	Les femmes policières sont plus à même à faire du social que les hommes policiers.	30 (25,4%)	42 (36%)	31 (26,5%)	12 (10,4%)	2 (1,7%)
Racisme	La majorité des infractions sont commises par une population d'origine étrangère à la Belgique.	43 (36,7%)	34 (29%)	35 (30%)	5 (4,3%)	0 (0%)
Racisme	Il est normal de contrôler des personnes qui nous semblent être des personnes délinquantes en fonction de leurs origines et appartenances	61 (52,1%)	35 (30%)	19 (16,2%)	2 (1,7%)	0 (0%)

	sociales.					
Orientée Communauté	Les membres du personnel de la Police sont proactifs puisqu'ils n'attendent pas une mission confiée pour s'informer et résoudre quotidiennement des problèmes de la population.	1 (0,9%)	3 (2,6%)	15 (12,8%)	59 (50,4%)	39 (33,3)
Orientée Communauté	La Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen.	1 (0,9%)	0 (0%)	3 (2,6%)	24 (20,5%)	89 (76%)
Travail administratif	La plus grande partie du travail de la police consiste à réaliser de nombreuses tâches administratives (rédaction de P.V. etc.).	1 (0,9%)	15 (12,8%)	24 (20,5%)	57 (48,7%)	20 (17,1%)
Usage de la contrainte	Le policier plus qu'une autre fonction, se doit d'être capable d'encaisser des paroles verbales non appropriées.	2 (1,7%)	4 (3,4%)	11 (9,4%)	40 (34,2%)	60 (51,3%)
Usage de la contrainte	Dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées.	46 (39,3%)	45 (38,5%)	20 (17,1%)	4 (3,4%)	2 (1,7%)
Pragmatique	L'analyse et la réflexion sont pour les cadres hiérarchiques.	41 (35%)	54 (46,2%)	18 (15,4%)	4 (3,4%)	0 (0%)
Pragmatique	Dans les limites réglementaires, peu importe la manière utilisée par le policier, seul son résultat compte.	31 (26,5%)	48 (41%)	22 (18,8%)	15 (12,8%)	1 (0,9%)
Solidarité	Les policiers forment une famille soudée.	1 (0,9%)	3 (2,6%)	9 (7,7%)	58 (49,5%)	46 (39,3%)
Solidarité	Qu'importe le grade hiérarchique, les policiers sont solidaires entre eux.	1 (0,9%)	1 (0,9%)	11 (9,4%)	51 (43,6%)	53 (45,3%)
Action	Une fois en service, les policiers sont en mouvement à chaque instant.	2 (1,7%)	19 (16,2%)	43 (36,7%)	42 (36%)	11 (9,4%)
Action	L'action est au cœur du métier de policier.	1 (0,9%)	12 (10,4%)	29 (24,8%)	52 (44,4%)	23 (19,5%)

C. Tableaux des différents résultats statistiques

Tableau 1 : Relations entre les variables Sociodémographiques et Motivations et attentes

Variables Sociodémographiques	Variables Motivations et attentes	P-Value	V de Cramer (si liens statistiques)
Localité/zone actuelle d'habitation	Choix de la Police Locale ou Fédérale	P = 0,925	/
Localité/zone actuelle d'habitation	Choix de la future zone de travail	P = 0,103	/
Sécurité d'emploi	Avoir une sécurité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire	P = 0,005	V de Cramer = 0,323
Emploi satisfaisant financièrement	Salaire	P = 0,011	V de Cramer = 0,260
Emploi utile à la société	Le fait que c'est un métier utile	P = 0,006	V de Cramer = 0,280
Avoir du pouvoir/prestige	De pouvoir être respecté	P = 0,004	V de Cramer = 0,366
Avoir du pouvoir prestige	De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi	P = 0,305	/

Tableau 2 : Relations entre les variables Motivations et attentes et Motivations et attentes

Variables Motivations et attentes	Variables Motivations et attentes	P-Value	V de Cramer (si liens statistiques)
Choix de la Police Locale ou Fédérale	Choix de la future zone de travail	P = 0,016	V de Cramer = 0,273

Tableau 3 : Relations entre les variables Représentions liées à la culture policière et Motivations et attentes

Variables Représen-tations liées à la cul-ture policière	Variables Motivations et attentes	P-Value	V de Cramer (si liens statistiques)
La mission la plus importante de la Police, est le maintien de la loi et de la sécurité publique	De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi	P = 0,001	V de Cramer = 0,311
Aider les gens et protéger leurs biens sont les priorités absolues de la Police	D'être au contact de la population	P = 0,025	V de Cramer = 0,327
En règle générale, les citoyens se méfient des policiers	D'être au contact de la population	P = 0,147	/
Ce n'est pas en devenant policier qu'on contribue à faire évoluer les comportements positifs des citoyens	De pouvoir faire respecter l'ordre et la loi	P = 0,006	V de Cramer = 0,246
La Police doit être toujours prête à rendre service au citoyen	D'être au contact de la population	P = 0,001	V de Cramer = 0,477
Dans la plupart des situations, seule la force physique permet d'atténuer les tensions rencontrées	De pouvoir manipuler des armes	P = 0,376	/
L'action est au cœur du métier de policier	La variété des services et des missions	P = 0,259	/