

# Recrutement et formation des policiers : le cas des officiers de la gendarmerie française

*François Dieu<sup>1</sup>*

## **Résumé**

A partir du cas des officiers de la gendarmerie française, cet article montre comment le recrutement et la formation peuvent contribuer, de manière informelle, à la répartition du pouvoir dans les organisations policières. La diversité des voies de recrutement est constitutive, dans les faits, d'un véritable système de «castes», avec une stratification des officiers en trois niveaux hiérarchisés, qui produit, par-delà les principes méritocratiques, des inégalités manifestes dans la répartition du pouvoir dans l'organisation gendarmique.

## **Abstract**

From case studies of commissioned officers of the French Gendarmerie, this article shows how the recruitment and training can contribute, in an informal manner, to the distribution of power in police organizations. The diversity of recruitment constitutes, in fact, a true "cast" system, with a stratification of commissioned officers in three hierarchical levels, that produces, beyond meritocratic principles, manifest inequalities in the distribution of power in the organization of the Gendarmerie.

Cette intervention entend aborder, à partir du cas des officiers de la gendarmerie française, la question de la professionnalisation des appareils policiers sous l'angle des actions de socialisation qu'ils mettent en œuvre. Ces actions sont destinées à opérer une sélection des candidats au métier de policier (« captation ») et une acculturation (« usinage ») censée les amener à assimiler les « manières de penser, de sentir et d'agir » (Durkheim) propres à l'organisation policière. Après avoir fait l'objet d'une procédure de recrutement, l'apprenti policier est intégré dans une séquence d'instruction généralement en alternance (succession d'enseignements théoriques et de stages pratiques), au cours de

laquelle il reçoit une formation initiale lui permettant d'acquérir une somme de connaissances théoriques et pratiques, normatives et techniques, professionnelles et morales. Ce processus revêt une importance considérable dans la mesure où il tend à transformer l'homme de la rue en professionnel de l'ordre, qui se singularise par son expertise policière, mais aussi son appartenance identitaire et ses valeurs professionnelles. Le recrutement et la formation peuvent aussi contribuer, comme cette intervention se propose de le montrer, de manière informelle, insidieuse, à la répartition du pouvoir dans les organisations policières.

---

<sup>1</sup> Maître de conférences de Science Politique, Université Toulouse 1, France

## **I. Quelques rappels, tout d'abord, sur le système policier français et la gendarmerie.**

Le système policier français se caractérise traditionnellement par deux éléments : le centralisme et le dualisme. La police en France est une police d'État, c'est-à-dire relevant de l'autorité exclusive du pouvoir central (exécutif) relayée au niveau local (déconcentrée) par l'administration préfectorale, avec comme priorité le maintien de l'ordre public. Produit de la centralisation politique et administrative engagée dès l'Ancien régime, la police française a conservé, malgré l'avènement du régime républicain à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, cette dimension largement coercitive, ce qui se traduit par la persistance d'une fonction de police politique explicitement attribuée à un de ses services (renseignements généraux). Quant au caractère dualiste, il procède de l'existence non d'une police unique (comme en Suède) ou d'un conglomérat de polices locales indépendantes (comme en Grande-Bretagne), mais de deux forces étatiques de police différentes (comme en Italie), non pas par le cadre juridique de leur action, mais par leur statut et leur histoire, ainsi que par leur mode d'organisation et de fonctionnement : la police nationale (force civile) et la gendarmerie (force militaire). Pour ne prendre qu'un exemple de ces différences manifestes : si le droit syndical est reconnu aux policiers, il n'en est pas de même pour les gendarmes, compte tenu de leur condition militaire. Le système policier français présente donc la singularité (au regard des pays anglo-saxons), le luxe (au regard de la prétendue rationalité administrative) de voir la puissance

publique confier concurremment à deux organisations la fonction de maintenir l'ordre public. Ce système policier bicéphale est le produit des circonstances historiques. Le dualisme n'a fait, en somme, que reproduire — avec l'évolution séparée de ces deux institutions, l'une rurale et militaire, l'autre urbaine et civile — la profonde dualité de la société française, au plan de la géographie physique et humaine, qui ne devait partiellement s'estomper qu'au XX<sup>e</sup> siècle. La rencontre, le brassage, sous la pression de l'exode rural et de la société de consommation, de la civilisation rurale (paysanne) et du monde urbain (industriel) devait d'ailleurs conditionner la mise en relation, en concurrence des deux organisations qui jusque-là s'étaient développées isolément. Chacune s'était construite en une institution opérant dans son propre espace d'intervention sociale, selon des modalités différentes, mais à partir d'une logique commune (étatique) d'insertion territoriale et de centralisation progressive. Bien qu'il ne soit pas l'apanage de ce type de régime, dans la logique démocratique, le dualisme policier revêt une signification idéologique, une double justification a posteriori en termes de souveraineté et de séparation des pouvoirs. Disposer de deux forces de police concurrentes peut représenter, en effet, un obstacle à l'autonomisation d'un pouvoir policier et une garantie d'indépendance pour la justice (le pouvoir politique comme les magistrats pouvant compter sur l'une des deux forces en cas d'opposition ou de défaillance de l'autre force). Cependant, le « dualisme » ne semble plus vraiment correspondre, depuis au moins une quinzaine d'années, à la réalité du système policier français. Cette construction empirique

n'a pas été épargnée par le mouvement global de remise en cause de l'État nation, par le haut, sous la pression des logiques d'intégration européenne, et par le bas, compte tenu de la promotion politique et sociale des pouvoirs locaux. Le développement des politiques européennes de sécurité, sans pour autant aboutir à la création d'une police unique pour l'ensemble de l'UE, n'en bouscule pas moins le système dualiste français : d'une part, avec l'évolution de la fonction de régulation dévolue aux douanes (dans le sens d'une « policiarisation » de fait, perceptible au niveau de ses modes de contrôle, du renforcement des pouvoirs judiciaires de ses agents et de son implication dans la lutte contre les trafics de stupéfiants) ; d'autre part, avec la primauté reconnue dans les instances de coopération européenne aux forces de police à statut civil, c'est-à-dire pour la France à la police nationale (ce qui a amené les polices à statut militaire à se regrouper dans des réseaux de coopération multilatérale du type « FIEP » et « force de gendarmerie européenne »). La résurgence de l'implication des armées dans les tâches de police, à la faveur des mesures de sécurisation anti-terroristes (plan « Vigipirate ») et des opérations de maintien de la paix (au Kosovo, en Côte d'Ivoire ou au Liban), ainsi que le développement de services de sécurité dans certaines administrations et entreprises publiques (comme la police ferroviaire – SUGE : surveillance générale, pour la SNCF – et les ERIS, équipes régionales d'intervention et de sécurité pour l'administration pénitentiaire) contribuent aussi à imprimer dans le système policier une double logique d'« hybridation » et de « balkanisation », en phase, il est vrai, avec la

diffusion des problématiques sécuritaires dans la société française. Malgré la prépondérance des deux organisations policières régaliennes, le système policier français ne se limite pas à la dichotomie (dualité) police-gendarmerie. Le développement du secteur de la sécurité privée (marchande) a conduit à l'émergence d'un acteur, certes de nature privée, mais contribuant à l'effectivité de la fonction policière. À l'heure actuelle, ce secteur emploie plus d'agents que la police nationale (soit 5 000 entreprises et environ 140 000 salariés) et représente un chiffre d'affaire annuel de plus de 3 milliards d'euros. Les logiques de décentralisation administrative ont également amené à remettre en cause le monopole de l'État central dans la conduite des politiques de sécurité, avec l'émergence d'un mouvement de « localisation » de la sécurité. Au plan de l'organisation policière, ce mouvement s'est traduit par un retour en force des polices municipales (5 600 agents en 1984 ; 16 500 en 2004), provoquant une intensification des débats et controverses sur la légitimité et la légalité de leur résurgence (le mouvement d'étatisation de la police, amorcé au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle et presque achevé par la loi du 23 avril 1941, avait conduit à transférer à la police d'État la responsabilité de l'ordre public dans les villes). Polices subsidiaires apparaissant, pour certains, comme des vestiges du pouvoir local de police, ces polices municipales donnent lieu à nombre d'interrogations et de réserves. Absence d'unité et de marge de manœuvre, organisation embryonnaire et hétérogène, diversité des doctrines d'emploi et des missions, positionnement problématique dans (entre) le système policier et la fonction publique

territoriale, pouvoirs juridiques ambigus et limités, faiblesse endémique de l'encadrement, effectifs difficilement dénombrables, accusations de politisation sont les principaux éléments (griefs) qui caractérisent aujourd'hui la situation ambivalente des polices municipales. Tout ceci n'empêche pas leur développement et leur investissement dans des actions de police de proximité, ce qui transforme le dualisme policier en un pluralisme susceptible de connaître d'importantes évolutions dans les années à venir, avec plusieurs scénarios. Pour n'en retenir que deux : la fusion de la police et de la gendarmerie dans un corps unique à statut civil (consécutivement à une démilitarisation de la gendarmerie, à l'image des réformes mises en œuvre en Belgique dans les années 90) ; le placement des forces de police et de gendarmerie préposées aux missions de sécurité publique sous l'autorité des maires, avec l'intégration des polices municipales dans ces corps urbains (l'Etat conservant, pour sa part, la police de renseignement/investigation criminelle et la police des foules/maintien de l'ordre). La gendarmerie fait l'objet d'un double rattachement ministériel : subordonnée au ministre de la Défense, elle est mise pour emploi sous l'autorité du ministre de l'Intérieur pour ses missions de sécurité publique (tout en étant placée sous la

## **II. Après ces quelques éléments généraux, pour ce qui est ensuite de la question du recrutement et de la formation des officiers de gendarmerie.**

responsabilité des magistrats pour ses missions de police judiciaire). Elle comprend deux principales subdivisions : la gendarmerie départementale, force de police générale de 60 000 personnels, qui intervient grâce au «maillage» réalisé par ses brigades territoriales (3 600) et à ses formations spécialisées (police judiciaire, surveillance et intervention, montagne, sécurité routière, etc.) ; la gendarmerie mobile, force de maintien et de rétablissement de l'ordre de 17 000 personnels répartis en escadrons (122) qui interviennent lors des manifestations et troubles collectifs. Force militaire, la gendarmerie est une force policière fondamentalement rurale. Elle assure des missions de police administrative et judiciaire représentant la quasi totalité de son service, tout en participant aux opérations de maintien de la paix et de police internationale. Compte tenu des répartitions de compétence avec la police nationale, elle a en charge la responsabilité de la sécurité publique sur environ 95% du territoire et au profit de 50% de la population. Elle traite en moyenne, chaque année, près de 25% des crimes et délits constatés, ainsi que 40% des accidents de la circulation. Cette action policière est ordonnée par des principes de continuité, de polyvalence et de proximité qu'elle s'efforce d'adapter aux territoires périurbains dans lesquels s'exerce aujourd'hui la majeure partie de son activité.

Les personnels de la gendarmerie (environ 100000), qui relèvent, sous réserve de quelques contractuels (gendarmes adjoints volontaires), de la catégorie des militaires de carrière, appartiennent à deux corps distincts : les officiers (du grade de sous-lieutenant à celui de général) ;

les sous-officiers (du grade de gendarme à celui de majors). Sous l'appellation générique de «gendarmes» se rangent deux groupes statutaires : les officiers qui «commandent les formations de gendarmerie» ; les sous-officiers qui sont appelés à «constituer les formations de gendarmerie et à les encadrer sous le commandement des officiers». Cette ligne de fracture traditionnelle entre officiers et sous-officiers ne doit cependant pas masquer d'autres césures au sein de chacun des deux corps, qu'elles soient officielles et hiérarchiques (officiers supérieurs/officiers subalternes; gendarmes/gradés) ou bien officieuses et sociales. Pour les sous-officiers de gendarmerie, il n'existe qu'une seule voie de recrutement qui n'a pratiquement pas évolué au cours des dernières décennies. Pour devenir gendarme, il faut déposer auprès de la brigade de son domicile une candidature (les conditions requises sont les suivantes : être de nationalité française, avoir satisfait aux obligations du service national ou en avoir été régulièrement dispensé, être âgé de 18 à 36 ans, avoir une taille minimale de 1,70m, 1,60m pour les femmes, être de bonne moralité et jouir de ses droits civiques, être reconnu apte physiquement) et satisfaire à des épreuves de présélection (vérification du niveau général, tests psychotechniques et sélection psychologique). Aucun diplôme n'est exigé encore aujourd'hui pour être gendarme, alors que la possession du baccalauréat est nécessaire pour intégrer la police nationale comme gardien de la paix (les trois quarts des admis dans la gendarmerie ont toutefois un niveau scolaire équivalent au baccalauréat). Après acceptation de cette candidature, intervient une période probatoire d'instruction en tant qu'élèves

gendarmes (la formation de base, d'une durée d'un an, comme c'est le cas pour les gardiens de la paix, est dispensée dans l'une des six écoles de sous-officiers de gendarmerie). A l'issue, le gendarme sous contrat n'est admis dans le corps des sous-officiers qu'après une période de quatre années de service actif et sous réserve d'obtenir un examen professionnel (certificat d'aptitude technique). Par la suite, sa progression hiérarchique dans le corps des sous-officiers suppose d'accéder, sur examen, à la qualification d'officier de police judiciaire, qui est le point de départ de l'avancement (sur la base du volontariat et avec généralement une mesure de mobilité géographique pour les principaux changements de grades). Tout au long de sa carrière, des stages de formation continue lui sont également proposés (formations au commandement et au management ; formations spécialisées pour les motocyclistes, les techniciens en investigations criminelles, les enquêteurs, les spécialistes montagne, etc.). Si le recrutement et la formation des sous-officiers apparaissent relativement monolithiques, il n'en est pas de même pour les officiers. Avec l'avènement de la démocratie et de l'Etat de droit, la France, comme d'autres pays européens, a opté historiquement pour le recrutement de ses cadres administratifs sur la base du mérite et du concours sur épreuves ou sur titres. Ainsi, dans le domaine de la sécurité, peut-on devenir commissaire ou officier de police, officier de gendarmerie, sur la base de la réussite d'un concours externe, sans avoir été auparavant forcément policier ou gendarme. Il s'agit là d'une différence considérable par rapport au système anglo-saxon, dans lequel il n'existe qu'une seule voie de recrutement, celle réservée au « officier »,

c'est-à-dire au premier grade dans la hiérarchie policière, avec ensuite un système interne de promotion et de formation destiné à pourvoir à l'ensemble des postes de commandement. Ainsi, pour ne prendre qu'un seul exemple, l'actuel chef de la police de New York, Raymond Kelly, avant d'être à la tête d'une force de 38 000 personnels, a débuté sa carrière dans un commissariat comme policier de patrouille avant de franchir tous les grades de la hiérarchie policière. Ce système aboutit, en France, à constituer une élite dénuée, au moins en début carrière, d'une réelle expérience et légitimité professionnelles, ce qui est manifestement le cas pour les commissaires de police issus du recrutement externe, avec l'attribution de responsabilités importantes, en termes opérationnel et managérial, à de jeunes hommes et femmes sur la base de quelques années d'études universitaires, de la réussite d'un concours et de deux années de formation essentiellement théoriques.

La gendarmerie compte, à l'heure actuelle, environ 5000 officiers. Ce nombre a augmenté considérablement au cours des dernières années : de 2 600 en 1994, ils devraient être 9 000 en 2012 en application d'une réforme d'ampleur : le « plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées » (PAGRE). Il s'agit, en fait, de rehausser le niveau hiérarchique de commandement des unités de terrain, dans une logique de rattrapage par rapport à la police nationale. Cette massification est un puissant facteur de bouleversements de la sociologie du corps des officiers. A l'image de ce qui est en vigueur pour les officiers et commissaires de la police nationale, il existe plusieurs voies de recrutement pour les officiers de gendarmerie.

Cette diversité est constitutive, dans les faits, d'un véritable système de « castes ». A l'intérieur du groupe social des officiers, il est opéré, en raison de l'absence d'unité du mode de recrutement, une différenciation informelle. Ainsi peuvent-ils être stratifiés en trois niveaux hiérarchisés :

- Le niveau supérieur/recrutement militaire : les «kakis» provenant des grandes écoles militaires, notamment l'école spéciale militaire de Saint-Cyr (15 en 2005) qui font le choix d'intégrer la gendarmerie au cours de la deuxième année de leur formation d'officier des armées (qui dure trois ans), auxquels s'ajoutent les officiers (du grade de capitaine) provenant de l'armée de terre recrutés sur concours (10 en 2005).
- Le niveau intermédiaire/recrutement sociétal : les «universitaires», à savoir avec l'ouverture en direction de l'université (2002), les titulaires d'un diplôme au moins équivalent à la maîtrise (âgés de moins de 26 ans) ayant satisfait à un concours sélectif (1 061 candidats pour 45 admis en 2005).
- Le niveau inférieur/recrutement gendarmique : les «internes», c'est-à-dire les gendarmes qui deviennent officiers par la conjonction du concours interne sur épreuves (60 en 2005) et de la promotion sociale (950 admis en 2005 au titre du recrutement «rang», c'est-à-dire sans avoir passé de concours, sur la base d'un choix établi par la hiérarchie parmi les adjudants-chefs et majors volontaires).

Trois remarques sur ce système de recrutement empruntant des voies nettement différenciées :

1. Les modalités de recrutement des officiers produisent, en fait, une dichotomie très marquée entre ce que l'on peut appeler :

- d'une part, les « officiers patriciens » ou « officiers école » appelés à constituer l'élite de l'institution. Ils sont peu nombreux (une centaine en 2005), recrutés jeunes de manière sélective, bénéficiant d'une solide formation, soumis au cours de leur carrière à une mobilité géographique (tous les trois ou quatre ans), appelés à se retrouver aux plus hautes responsabilités de commandement ;

- d'autre part, les « officiers plébéiens » ou « officiers PAGRE » (près d'un millier en 2005, même si ce chiffre devrait décliner rapidement pour se situer autour de 200 à 300 par an) recrutés parmi les sous-officiers expérimentés, avec des perspectives de carrière limitées (la plupart ne dépassent pas le grade de capitaine), appelés à exercer dans la même région des commandements de terrain naguère exercés par des sous-officiers, peu valorisés et sans formation spécifique.

2. Cette fracture dans le corps des officiers correspond à la diversité des postes de commandement (notamment à la prépondérance de ceux de terrain) et donc à la nécessité, pour le gestionnaire, de disposer d'officiers aux perspectives de

carrière différentes, de manière à conserver au corps la forme d'une pyramide, avec un nombre décroissant d'officiers à mesure qu'on se rapproche du sommet. En d'autres termes, la relégation du plus grand nombre dans des fonctions d'officiers subalternes (lieutenants et capitaines) en charge du commandement des unités élémentaires garantit à une minorité constitutive d'une élite l'accès aux postes supérieurs, avec, pour certains, la perspective de décrocher les étoiles de généraux. Ce « prolétariat officier » permet également de confier la responsabilité de ces unités élémentaires à des officiers « solides » ayant une bonne expérience professionnelle, à des spécialistes ayant appris sur le terrain les « ficelles du métier ». Quant aux autres officiers, même s'ils exercent au début de leur carrière également des commandements de terrain (pelotons de gendarmerie mobile, communautés de brigades, etc.), ils sont toutefois appelés à évoluer rapidement vers d'autres emplois administratifs et opérationnels moins en relation directe avec l'accomplissement effectif des missions de police et de sécurité. Il s'agit là d'une contrainte comparable à celle que rencontrent les armées professionnelles, avec la nécessité de proposer aux engagés volontaires des contrats de militaires du rang de courte durée (et donc une précarité de l'emploi et des conditions peu attractives), pour des raisons opérationnelles (nécessité de disposer d'une ressource combattante de

soldats jeunes et disponibles, sans charges familiales), mais aussi du fait de l'incapacité à offrir à la très grande majorité des possibilités de carrière dans les corps d'officiers et de sous-officiers.

3. Malgré un puissant esprit de corps, les officiers de gendarmerie connaissent, en réalité, une profonde division en deux entités distinctes, du fait d'un mécanisme de recrutement discriminant, facteur d'inégalités, de tensions et de frustrations. Si ces différences de recrutement ne peuvent officiellement influencer sur la répartition des fonctions de commandement et le déroulement des carrières individuelles, elles se manifestent malgré tout dans les relations professionnelles et privées, notamment par l'existence de sentiments, de comportements diffus et irrationnels, empreints de supériorité ou d'infériorité, de mépris ou de jalousie. Il est fait ainsi fréquemment grief, à tort ou à raison, aux «cyrards» de se considérer comme une «caste supérieure» et d'affectionner les mécanismes de réseau bien connus des anciens élèves des grandes écoles (notamment la confiscation des postes les plus intéressants comme, par exemple, le très convoité poste de responsable du bureau des personnels officiers à la direction générale de la gendarmerie).

Ces différences en matière de voies de recrutement produisent également des disparités dans la durée de la formation : le niveau supérieur (grandes écoles militaires et capitaines de

l'armée) n'ont qu'une année de formation ; le niveau intermédiaire (universitaires) et les officiers recrutés sur concours au niveau des sous-officiers subissent deux années de formation ; le niveau inférieur (rang) n'a pratiquement pas de formation (une semaine de stage). Cette mission de formation initiale est confiée, depuis sa création en 1945, à l'Ecole des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN), implantée à Melun en région parisienne. En charge d'une mission de socialisation professionnelle, l'EOGN remplit la délicate tâche de « fabriquer » des officiers de gendarmerie, c'est-à-dire non seulement des cadres spécialisés, mais aussi des chefs militaires capables normalement de commander, d'assumer des responsabilités, de faire preuve d'exemplarité. Aussi la formation a-t-elle aussi pour ambition « totalitaire » de pénétrer dans le cœur et l'esprit de l'individu, afin de susciter son adhésion consciente à des valeurs de service public et à une identité professionnelle empreinte de militarité. Le passage à Melun donne ainsi lieu à un véritable parcours initiatique, recourant au cérémonial et à la tradition pour façonner ce savoir-être singulier, notamment les cérémonies de remise des sabres ou encore le défilé du 14 juillet sur les Champs-Élysées.

Au plan des contenus, des différences existent également. Au cours de la première année, les élèves issus des universités et du corps des sous-officiers ont une formation à dominante militaire et professionnelle (avec des séjours en camps militaires, une formation pratique de trois semaines au maintien de l'ordre, un stage d'une semaine dans une brigade territoriale, un stage deux semaines de parachutisme militaire). Quant

à la deuxième année de formation, normalement commune à l'ensemble des élèves officiers (avec des stages et séjours en camps militaires), deux types d'éléments discriminants existent là aussi :

- Cette deuxième année comprend des enseignements universitaires dispensés par l'Université de Paris II, qui reproduisent, en fait, les inégalités entre les élèves officiers : le niveau supérieur en est pratiquement dispensé (sous réserve d'un simple travail écrit sans exigences particulières) ; le niveau intermédiaire suit les enseignements d'un Master « Droit et stratégies de la sécurité » ; les officiers issus du corps des sous-officiers ne sont autorisés qu'à préparer un simple diplôme d'université, qui ne constitue pas un diplôme national.
- Au cours des six derniers mois, les élèves suivent des enseignements spécifiques de préparation à leur premier emploi dans le cadre de « dominantes » (maintien de l'ordre, sécurité publique, sécurité routière, police judiciaire), ce qui a pour effet, là aussi, de fragmenter les élèves en quatre groupes distincts.

Au final, si cette formation permet de dispenser des connaissances professionnelles, ainsi que les bases d'une formation militaire, elle ne contribue que dans une faible mesure à une authentique cohésion du corps des officiers. Dès l'arrivée à l'école de Melun, les élèves font l'objet d'un processus de différenciation, de « marquage » selon l'origine de leur recrutement, qui se poursuivra tout au long de leur carrière. Ainsi, au-delà de leurs fonctions manifestes, le recrutement

et la formation permettent de constituer, de manière latente, une stratification sociale, avec, par-delà les principes méritocratiques, la persistance d'une « noblesse d'Etat » (Bourdieu) qui, certes, ne tire pas son pouvoir (et ses privilèges) de l'hérédité, mais de l'appartenance à une élite socioculturelle. Pour l'officier de gendarmerie, cette « noblesse », qui lui permettra d'exercer les plus hautes responsabilités (avec leur rémunération matérielle et symbolique), ne résulte pas, dans l'absolu, de son origine personnelle et familiale, mais de son passage dans une grande école (militaire) et, de ce fait, de son appartenance à un réseau de pouvoir. Ce système autorise toutefois, comme pour justifier le système assurant leur relégation, le passage de quelques « plébéiens », c'est-à-dire l'accession d'une poignée d'anciens sous-officiers au grade de colonel ou de général, sans que pour autant ces « tribuns de la plèbe » ne remettent en cause la domination des « patriciens ».

Dans un système apparemment ouvert et concurrentiel, fondé officiellement sur l'égalité devant la loi et le mérite personnel, les logiques de distinction et de domination persistent toutefois pour construire et légitimer, dans les faits, un partage inégalitaire, voire une confiscation du pouvoir. Cette situation est appelée, pour la gendarmerie, à devenir extrêmement problématique dans les années à venir, avec, d'un côté, une « micro élite » et de l'autre une « masse laborieuse » de plus en plus imposante. Ainsi, loin d'être de simples outils de professionnalisation, le recrutement et la formation peuvent-ils constituer des mécanismes de répartition informelle du pouvoir à l'intérieur des organisations policières.

## Bibliographie

- Dieu F, *La gendarmerie. Secrets d'un corps*, Complexe, "Théorie politique", Bruxelles, 2002.
- Dieu F, "La création d'un recrutement universitaire pour les officiers de Gendarmerie", n° 2, *Défense Nationale*, Paris, 2003.
- Dieu F. ,"A propos du recrutement des officiers de gendarmerie", n°12, *Défense Nationale*, Paris, 2004.
- Dieu F., "Le corps et l'esprit gendarmiques", in *Esprit de corps, démocratie et espace public*, sous la dir. de G. Guglielmi et C. Haroche, PUF, "La politique éclatée", Paris, 2005, pp. 299-322.
- Dieu F., "L'identité militaire d'une institution policière : le cas de la gendarmerie nationale", in *Du monde pénal. Mélanges en l'honneur de Pierre-Henri Bolle*, Helbing & Lichtenhahn, Genève, 2006, pp. 583-594.
- Lafont H. et Meyer Ph., *Le nouvel ordre gendarmique*, Seuil, Paris, 1980.
- Lizurey R., *Gendarmerie Nationale. Les soldats de la loi*, PUF, Paris, 2006.
- "Gendarmeries et polices à statut militaire", *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*, n°11, Paris, 1992.
- "La gendarmerie nationale", *Revue Historique des Armées*, Paris, 1998.
- "Figures de gendarmes", *Sociétés et Représentations*, CREDHESS, n°16, Paris, 2003.
- Chroniques "Gendarmerie et sécurité intérieure", *Défense Nationale*, Paris (depuis 1994).