



Soziale Arbeit
Institut für Delinquenz
und Kriminalprävention



UNIL | Université de Lausanne



L'entrée dans la profession policière

Résultats d'une étude longitudinale pilote
menée auprès de policières et policiers
en formation en Suisse

Février 2024

Dirk Baier, Patrik Manzoni, Maria Kamenowski, Sabera Wardak
(Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften)

Michaël Meyer
(Université de Lausanne)

Christiane Stieger, Cecilia Stebler
(Institut Suisse de Police)

Traduction : **Ariane Deygas**
(Institut Suisse de Police)

Table des matières

1	Introduction	4
2	Méthodologie et échantillon.....	5
3	Résultats	7
3.1	Formation antérieure.....	7
3.2	Expériences vécues pendant la formation et sur le terrain.....	8
3.2.1	Expériences vécues pendant la formation	8
3.2.2	Expériences vécues pendant le stage durant la première année de formation.....	13
3.2.3	Expériences pratiques vécues pendant la deuxième année de formation.....	16
3.3	Caractéristiques de la profession policière	22
3.4	Attitudes et opinions spécifiques à la police	23
3.5	Caractéristiques et attitudes non spécifiques à la police	30
3.6	Bien-être et consommation de produits récréatifs	37
4	Conclusion.....	40
	Bibliographie.....	43
	Publications sur le projet.....	46

1 Introduction

Les policières et policiers ont été à plusieurs reprises au centre de la recherche scientifique en Suisse ; leurs expériences en tant que victimes de violence ont notamment fait l'objet de plusieurs travaux (cf. p. ex. Biberstein et al. 2017, Manzoni 2003, Manzoni et al. 2017). Les études longitudinales, qui suivent l'évolution de policières et policiers sur une période prolongée, font en revanche figure d'exceptions. L'analyse de l'entrée dans la profession, du passage de la formation plutôt théorique à l'activité concrète, ainsi que l'étude des changements professionnels ultérieurs (spécialisation, avancement ou, le cas échéant, abandon de la profession) peuvent justement fournir des informations intéressantes à l'organisation policière. De telles études, dites « de cohorte », ont déjà été réalisées ailleurs dans le monde, notamment en France (Monjardet/Gorgeon 2004) et au Canada (Alain 2019) (cf. aussi Meyer 2017, Meyer/Amberg 2019). Une cohorte est un ensemble d'individus ayant vécu un certain événement pendant une même période. En l'occurrence, il s'agit de l'entrée dans la profession policière. Ce type d'étude suit une cohorte sur une longue période. Il y a plus de dix ans, un projet européen d'études de cohorte avait été lancé dans différents pays, mais la Suisse n'y avait pas participé (Bjørngo/Damen 2020). L'étude longitudinale menée par Bettschart et al. (2019), qui a permis de suivre une cohorte de 169 policières et policiers en formation dans le canton de Zurich pendant une année, constitue une exception concernant la Suisse. La question de la définition et de la poursuite d'objectifs personnels, ainsi que de l'adaptation de ces objectifs a été au centre de cette étude. Il s'est avéré que, pendant le processus de recrutement, une partie des personnes sondées doutaient de leur objectif professionnel dans la police et se sont détournées de cet objectif après un rejet de candidature. Durant la formation à proprement parler, les personnes interrogées ont exprimé moins de doutes, si bien qu'il a eu une absence presque totale d'abandons.

L'harmonisation de la formation policière dans toute la Suisse, qui a eu lieu ces dernières années et qui se traduit par une formation comparable dans tous les cantons (Blättler 2019), a été l'occasion idéale de mener une étude de cohorte en Suisse sur la socialisation professionnelle des policières et policiers. Le présent rapport expose les résultats d'un questionnaire soumis à des policières et policiers en formation dans deux écoles de police. Ces résultats sont fondés sur un projet pilote destiné à servir de base à une étude à l'échelle nationale ; une telle étude a été entretemps lancée et est financée par le Fonds national suisse.¹ Le projet pilote a été réalisé dans une école de police en Suisse alémanique (lancement : automne 2020) et dans une école de police en Suisse romande (lancement : début d'année 2021). Dans le cadre du projet pilote, les personnes sondées ont participé à trois questionnaires au total – un premier au début de la formation, un deuxième à l'issue du stage et un troisième au milieu de la deuxième année de formation. Ce projet pilote visait notamment à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les attentes des policières et policiers en formation par rapport à la profession policière ?
- Quelles sont leurs attentes et leurs expériences en lien avec la formation et avec les différentes personnes qui interviennent durant la formation (mentor·e·s et coaches) ?
- Quelles sont leurs attentes par rapport à leur travail futur dans le corps de police, à leurs collègues et à leurs supérieur·e·s ?
- Quelles sont leurs attitudes et opinions et quel est leur niveau de bien-être ?

Il était également intéressant d'observer la manière dont les réponses à toutes ces questions ont évolué tout au long de la période de formation. Les résultats obtenus à ces questions ainsi qu'à d'autres sont exposés dans le présent rapport. L'accent est mis non pas sur la comparaison entre les deux écoles de police, entre les sexes, etc., mais sur les changements intervenus au fil du temps.

¹ cf. <https://data.snf.ch/grants/grant/207604> (en allemand)

2 Méthodologie et échantillon

Le projet pilote a été réalisé dans deux des six écoles de police suisses (cf. Bergonzoli et al. 2021). Les policières et policiers en formation ont été sondés à trois reprises : au début de la formation, à l'issue du premier long stage et au cours de la deuxième année. Dans les deux écoles, 125 personnes ont commencé leur cursus en 2020/2021. Cela signifie que pour environ 800 policières et policiers en formation par an dans toute la Suisse, près d'une personne sur six a pris part au projet pilote. Puisque les formations dans les deux écoles de police ont commencé à des mois différents, les passations n'ont pas eu lieu aux mêmes moments (cf. tableau 1). L'étude longitudinale a commencé en octobre 2020 au sein de l'école de police 1 et en janvier 2021 à l'école de police 2. En moyenne, 311 jours se sont écoulés entre les deux premières passations, alors que cet écart n'était que de 273 jours en moyenne entre la deuxième et la troisième passation (584 jours ont donc séparé la première et la troisième passation). Sur les 125 personnes en formation, toutes ont participé à la première passation, alors que seulement 97,6 % puis 70,4 % d'entre elles ont pris part aux deux suivantes. Le taux de réponse élevé aux deux premières passations s'explique par le fait que les questionnaires ont été remplis pendant l'enseignement dans les écoles de police. En revanche, la passation du troisième questionnaire a été organisée via l'envoi d'un e-mail ; l'adresse de contact des policières et policiers en formation avait en effet été recueillie lors de la deuxième passation, puis utilisée pour inviter ces personnes à répondre au troisième questionnaire. En outre, les écoles de police ont également organisé un envoi d'e-mails.² Le troisième questionnaire devait donc être rempli pendant le service ou le temps libre, ce qui a manifestement nui au taux de réponse. Comme le rapport présente les changements intervenus au cours de la formation, il se limitera essentiellement aux réponses des personnes qui ont participé aux trois passations. Ainsi, l'échantillon analysé comprend 88 personnes sondées.

Tableau 1 : Description de l'échantillon

		Q 1 ³	Q 2	Q 3
Méthode	Période de passation	10/2020 et 01/2021	09/2021 et 11/2021	5-6/2022 et 8-9/2022
	Taille de l'échantillon	125	125	125
	Échantillon net	125	122	88
	Taux de réponse en %	100,0	97,6	70,4
Échantillon	Femmes (en %)	33,6	32,8	37,5
	Âge (moyen)	25,2	26,1	26,3
	Personnes issues de l'immigration (en %)	8,8	8,2	9,1
	Personnes avec un niveau de formation élevé (en %)	42,4	41,8	43,2

Le tableau 1 présente différentes caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon. La proportion de femmes qui a participé aux trois questionnaires s'élève à environ un tiers ; sur les 88 personnes interrogées faisant partie de la cohorte, 37,5 % sont de sexe féminin. Si l'âge moyen au début du projet est de 25,2 ans, il s'élève à 26,3 ans au moment de la troisième passation.⁴ La part des personnes issues de l'immigration est inférieure à 10 %. Afin de déterminer l'existence d'une origine migratoire, il a été demandé aux personnes d'indiquer leur pays de naissance et leur nationalité. Si, à au moins une de ces questions, un autre pays que la Suisse a été cité, on parle d'origine migratoire. Le groupe « personnes avec un niveau de formation élevé » comprend toute personne titulaire d'un diplôme de formation tertiaire (gymnase/lycée/collège, haute école, université) ; plus de quatre personnes sur dix en font partie.

² En moyenne, les personnes sondées ont alloué 51 minutes au premier questionnaire, 47 minutes au deuxième et 63 minutes au troisième (valeurs médianes).

³ Q : questionnaire

⁴ Dans les différents questionnaires, c'est l'année de naissance qui a été demandée, et non l'âge, qui a été calculé a posteriori, la date de naissance de toutes les personnes interrogées étant fixée au 2 juillet de l'année de naissance correspondante. Ainsi, en lien avec la date de la passation, l'âge a pu être déterminé, n'étant toutefois qu'une estimation et non l'âge exact.

Selon le tableau 1, il semble en outre que les abandons (« *dropouts* ») ne sont pas aléatoires au fil des passations, sinon la composition de l'échantillon de la première et de la troisième passation serait identique. Le tableau 2 compare de manière systématique les 88 personnes qui ont participé aux trois questionnaires (« échantillon longitudinal ») avec les 37 personnes qui ont seulement pris part au premier questionnaire ou aux deux premiers. Aucune différence significative n'est à relever pour chacune des quatre caractéristiques considérées, ce qui signifie que l'échantillon longitudinal représente largement l'échantillon de la première passation. En parallèle, il semble que les personnes plus âgées et de sexe masculin font plus souvent partie des *dropouts* et que les personnes plus jeunes et de sexe féminin participent donc plutôt de manière soutenue à l'étude longitudinale. En principe, rien n'indique l'existence de processus de *dropout* significatifs du point de vue statistique.

Tableau 2 : Analyse du *dropout*

	<i>Dropout</i>	Échantillon longitudinal	Test du Chi2/valeur t	p
Personnes de sexe féminin (en %)	24,3	37,5	2,027	0,155
Âge passation 1 (valeur moyenne)	25,8	24,9	1,144	0,128
Personnes issues de l'immigration (en %)	8,1	9,1	0,031	0,859
Personnes avec un niveau de formation élevé (en %)	40,5	43,2	0,074	0,785

3 Résultats

3.1 Formation antérieure

Au premier questionnaire, les personnes ont été invitées à indiquer si elles avaient suivi une formation professionnelle avant la formation policière. Conformément aux résultats figurant dans le tableau 3, c'était le cas pour trois personnes sur quatre (77,6 %). Cette proportion est de 75,0 % chez les personnes ayant participé aux trois questionnaires. Les personnes qui ont indiqué avoir suivi une formation ont également été invitées à préciser dans quel secteur. Le bâtiment constitue le secteur qui a été le plus sélectionné, suivi de « industrie, secteur manufacturier, approvisionnement en énergie », « artisanat et maintenance/réparation » et « institutions nationales et internationales, instances officielles, administration publique ».

Le tableau 3 présente d'autres évaluations en rapport avec la formation antérieure. Il ressort des résultats que plus de la moitié des personnes sondées (59,2 %) ont effectué un service militaire. Comme on pouvait s'y attendre, une nette différence apparaît si l'on considère cette proportion de manière différenciée selon le sexe : 88,0 % des hommes et 2,4 % des femmes ont effectué un service militaire. Au total, seul un très faible nombre de personnes ont indiqué avoir réalisé au préalable un service civil ou un service de protection civile (respectivement 4,0 % et 1,6 % ; s'agissant des personnes faisant partie de l'échantillon longitudinal, les pourcentages sont d'un niveau comparable).

Le tableau 3 montre également la part des personnes ayant déclaré avoir déjà travaillé dans le domaine de la sécurité, bien qu'aucune précision n'ait été donnée ni aucune question plus poussée n'ait été posée sur la définition de « domaine de la sécurité ». Une personne sur quatre a répondu « oui » à cette question (25,0 %). En outre, il a été demandé si au moins un membre de la famille travaille ou a travaillé au sein de la police. Cet indicateur a été inclus afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle les membres de la famille jouent un rôle dans le choix de cette profession. Les résultats montrent que 13,6 % des personnes ont répondu positivement à cette question. On observe une différence significative entre les sexes à ce sujet : le nombre de réponses positives de la part des répondantes s'élève à 4,8 %, alors qu'il est de 18,1 % chez les répondants.

Tableau 3 : Caractéristiques liées à la formation antérieure (en %)

	Tou-te-s les répondant-e-s au Q 1 (n = 125)	Échantillon longitudinal (n = 88)
Personnes ayant suivi une formation professionnelle (en %)	77,6	75,0
Personnes ayant effectué un service militaire (en %)	59,2	54,5
Personnes ayant effectué un service civil (en %)	4,0	4,5
Personnes ayant effectué un service de protection civile (en %)	1,6	2,3
Personnes ayant déjà travaillé dans le domaine de la sécurité (en %)	25,0	25,3
Personnes ayant un membre de la famille dans la police (en %)	13,6	15,9
Personnes ayant un proche qui a joué un rôle dans le choix de cette formation (en %)	55,2	55,7

Les participantes et participants ont aussi été invités à indiquer si une personne de leur entourage avait joué un rôle dans leur décision de se former en vue d'exercer la profession policière : 55,2 % des personnes y ont répondu positivement. Il n'y a pas de différence significative entre les sexes à cet égard. Au total, il est surtout fait mention de l'influence des (meilleur·e·s) ami·e·s, collègues ou connaissances : 42 personnes ont indiqué que l'opinion de ce groupe pesait dans la décision d'embrasser cette carrière. 20 personnes ont mentionné l'influence de parents ou grands-parents, 12 l'influence d'autres proches et 13 l'influence de la compagne ou du compagnon.

Au moment du troisième questionnaire, les policières et policiers en formation avaient déjà passé les examens. Toutes les personnes sondées ont indiqué avoir réussi l'examen préliminaire, 43,7 % ont déclaré que leurs performances lors de cet examen avaient été supérieures à la moyenne. La proportion de personnes ayant indiqué avoir réalisé des performances supérieures à la moyenne pendant l'année pratique est similaire (50,6 %). L'examen principal prévu à l'issue de la deuxième année préoccupe 48,3 % des personnes. Seulement 28,2 % se sentent bien préparées à cet examen ; en parallèle, toutes les personnes interrogées estiment qu'elles vont réussir l'examen principal.

Durant la deuxième année, les policières et policiers en devenir doivent effectuer différentes tâches : réaliser des missions pratiques, remplir un contrôle d'adéquation au poste ainsi qu'une grille de compétences et rédiger un rapport-portfolio. La majorité des personnes estime bien s'en sortir avec ces tâches. Par ailleurs, 70,6 % ont indiqué que la rédaction du rapport-portfolio les préoccupe.

Attentes par rapport à la formation théorique et évaluations

Dans le premier questionnaire, les policières et policiers en formation ont été invités à indiquer leurs attentes par rapport a) à la formation théorique, b) à la formation pratique et c) au modèle didactique de la formation. Dans le deuxième, les personnes devaient indiquer la manière dont elles avaient fait l'expérience des différents domaines de formation. Dans le troisième, ces domaines n'ont pas refait l'objet de questions, car la formation dans les écoles remontait alors à environ six mois. Les énoncés relatifs aux attentes et expériences par rapport à la formation théorique figurent dans le tableau 5. À chaque fois, dans ce tableau, le premier énoncé est tiré du premier questionnaire, et le deuxième du deuxième questionnaire (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). Les valeurs moyennes élevées sont donc synonymes d'une plus large adhésion à un énoncé. En outre, le tableau permet de voir si les valeurs moyennes obtenues au premier questionnaire et celles obtenues au deuxième sont très différentes. Le cas échéant, ces valeurs apparaissent en gras. On constate des différences significatives entre le premier et le deuxième questionnaire ; les moyennes du deuxième sont inférieures à celles du premier. Cela signifie que les personnes sondées étaient de moins en moins nombreuses à penser que certaines choses avaient été effectivement mises en œuvre pendant la formation par rapport à celles qui pensaient au départ que cela devait être fait durant la formation. Par exemple, lors du premier questionnaire, les policières et policiers en formation adhéraient fortement à l'énoncé « La formation théorique doit être axée sur la pratique », avec 5,57. La moyenne obtenue à l'énoncé « La formation théorique était axée sur la pratique » est de 4,12, ce qui est nettement plus bas. L'énoncé ayant recueilli le plus de suffrages lors du premier questionnaire était « La formation théorique doit inculquer les droits et les devoirs des policières et policiers », tandis que « La formation théorique doit inviter à la réflexion » en a recueilli le moins. Il y a un décalage particulièrement marqué entre les attentes et les expériences vécues concernant l'orientation pratique et la variété de la formation théorique.

Tableau 5 : Évaluations relatives à la formation théorique
(valeurs moyennes ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Tou-te-s les répondant-e-s aux Q 1 et 2 (n = 122)
La formation théorique doit être axée sur la pratique.	5,57
La formation théorique était axée sur la pratique.	4,12
La formation théorique doit inviter à la réflexion.	4,91
La formation théorique a invité à la réflexion (réflexion approfondie, échanges).	4,41
La formation théorique doit inculquer les droits et les devoirs des policières et policiers.	5,59
La formation théorique a inculqué les droits et les devoirs des policières et policiers.	5,12
La formation théorique doit inculquer les valeurs et normes de la police.	5,38
La formation théorique a inculqué les valeurs et normes de la police.	5,04
La formation théorique doit être variée.	5,38
La formation théorique était variée.	4,52

Attentes par rapport à la formation pratique et évaluations

Le tableau 6 présente des évaluations comparables concernant la formation pratique pendant la première année. Il se confirme également que les valeurs moyennes obtenues au premier questionnaire sont nettement plus élevées que celles obtenues au deuxième pour tous les énoncés (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). Davantage de personnes en début de formation pensaient que certaines caractéristiques devaient s'appliquer à la formation pratique que de personnes en fin de formation qui ont confirmé l'application effective de ces caractéristiques. Les plus grandes différences apparaissent au premier énoncé (« La formation pratique doit préparer aux aspects concrets de la vie professionnelle quotidienne »), au cinquième (« La formation pratique doit me montrer comment gérer des situations éprouvantes ») et au dernier (« La formation pratique doit me permettre de connaître le public auquel j'aurai affaire plus tard »). Ainsi, en ce qui concerne ces caractéristiques, les attentes et les expériences vécues divergent particulièrement. Il s'agit ici d'évaluations qui portent sur la vie professionnelle quotidienne et sur les contraintes y relatives, ce à quoi la formation semble moins préparer, comme en témoignent les moyennes les plus basses obtenues à ces trois énoncés lors du deuxième questionnaire. Si l'on considère les proportions des personnes interrogées qui *n'étaient pas* d'accord avec les premier, cinquième et dernier énoncés, elles s'élevaient respectivement à 27,3 %, 36,9 % et 45,9 %. Près de la moitié des personnes a notamment estimé que la formation pratique ne lui a pas permis de connaître le public auquel elle aura affaire plus tard.

Tableau 6 : Évaluations relatives à la formation pratique
(valeurs moyennes ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Tou-te-s les répondant-e-s aux Q 1 et 2 (n = 122)
La formation pratique doit préparer aux aspects concrets de la vie professionnelle quotidienne.	5,69
La formation pratique a préparé aux aspects concrets de la vie professionnelle quotidienne.	4,08
La formation pratique doit enseigner la manière de bien travailler en équipe.	5,29
La formation pratique a enseigné la manière de bien travailler en équipe.	4,48
La formation pratique doit être variée.	5,33
La formation pratique était variée.	4,89
Pendant la formation pratique, j'aimerais pouvoir participer activement à des missions de police.	5,27
Pendant la formation pratique, j'ai pu participer activement à des missions de police.	4,57
La formation pratique doit me montrer comment gérer des situations éprouvantes.	5,37
La formation pratique m'a montré comment gérer des situations éprouvantes.	3,90
La formation pratique doit s'appuyer sur la formation théorique.	5,12
La formation pratique s'est appuyée sur la formation théorique.	4,66
La formation pratique doit me permettre de connaître le public auquel j'aurai affaire plus tard.	5,11
La formation pratique m'a permis de connaître le public auquel j'aurai affaire plus tard.	3,50

Attentes par rapport au modèle didactique et aux moyens d'enseignement et évaluations

Les énoncés portant sur les attentes et expériences vécues en lien avec le modèle didactique figurent dans le tableau 7 (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). Pour tous ces énoncés, le taux d'approbation obtenu lors du deuxième questionnaire est sensiblement inférieur à celui obtenu lors du premier, ce qui signifie que les attentes élevées n'ont pas toujours été satisfaites. L'énoncé « Les moyens d'enseignement numériques doivent être utilisés en priorité » constitue cependant une exception. En effet, il a reçu bien plus de suffrages au deuxième questionnaire qu'au premier. Cela est entre autres certainement dû à la pandémie de coronavirus, qui a entraîné un recours plus fréquent à des formes d'enseignement numériques.

Si l'on considère les énoncés ayant reçu la moyenne la plus basse au deuxième questionnaire, on constate que « L'apprentissage mutuel en binômes a été mis en place », « Dans certains domaines, j'aurais préféré utiliser des moyens d'enseignement au format papier » et « Ce modèle didactique a mis l'accent sur l'orientation pratique » ont suscité le moins d'adhésion. Les écarts les plus importants entre le premier et le deuxième questionnaire se manifestent aux énoncés « Ce qui a été appris doit pouvoir être / a été mis en pratique » et « Ce modèle didactique doit mettre / a mis l'accent sur l'orientation pratique ». Il apparaît donc aussi dans les évaluations relatives au modèle didactique que l'orientation pratique a été moins appliquée que ce qui était attendu à l'origine.

Tableau 7 : Évaluations relatives au modèle didactique
(valeurs moyennes ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Tou-te-s les répondant-e-s aux Q 1 et 2 (n = 122)
Ce modèle didactique doit mettre l'accent sur l'orientation pratique.	5,21
Ce modèle didactique a mis l'accent sur l'orientation pratique.	4,18
Diverses méthodes didactiques doivent être adoptées.	4,98
Diverses méthodes didactiques ont été adoptées.	4,41
Ce qui a été appris doit pouvoir être mis en pratique.	5,70
Ce qui a été appris a été mis en pratique.	4,54
J'attends des feedbacks et un coaching individuels.	5,23
J'ai bénéficié de feedbacks et d'un coaching individuels.	4,30
Les moyens d'enseignement doivent présenter des objectifs pédagogiques clairement formulés.	5,39
Les moyens d'enseignement ont présenté des objectifs pédagogiques clairement formulés.	4,79
Les moyens d'enseignement numériques doivent être utilisés en priorité.	3,58
Les moyens d'enseignement numériques ont été utilisés en priorité.	5,25
Dans certains domaines, je préfère utiliser des moyens d'enseignement au format papier.	4,75
Dans certains domaines, j'aurais préféré utiliser des moyens d'enseignement au format papier.	3,93
Il est important que l'apprentissage mutuel en binômes soit mis en place.	4,53
L'apprentissage mutuel en binômes a été mis en place.	3,62

Au deuxième questionnaire ont été ajoutés de nouveaux énoncés relatifs à l'évaluation des moyens d'enseignement qui sont importants également durant la deuxième année. Ces énoncés ont aussi été intégrés dans le troisième questionnaire, parfois sous une forme légèrement différente. Le tableau 8 présente ces énoncés ainsi que la part des personnes qui y souscrivent (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). Les réponses allant de « 4 – plutôt d'accord » à « 6 – complètement d'accord » sont considérées comme positives.

Tableau 8 : Autres évaluations sur les moyens d'enseignement – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en % ; en gras : évolution significative en présence d'une valeur $p < .10$; en italique : formulation de l'énoncé lors du troisième questionnaire)

	Q 2	Q 3
Les moyens d'enseignement à disposition m'ont permis de bien me préparer au(x) stage(s).	89,8	92,0
Les moyens d'enseignement à disposition m'ont permis de bien me préparer à l'examen préliminaire à venir. / <i>Les moyens d'enseignement à disposition m'ont permis de bien me préparer à l'examen préliminaire.</i>	89,8	93,2
Je compte continuer à utiliser les moyens d'enseignement lorsque j'aurai pleinement commencé à exercer la profession policière après avoir terminé ma formation. / <i>Je continuerai à utiliser les moyens d'enseignement après avoir terminé ma formation à l'école de police.</i>	65,9	54,5
Je compte continuer à utiliser les moyens d'enseignement afin de rédiger le rapport-portfolio et me préparer à l'examen principal. / <i>J'utilise les moyens d'enseignement afin de rédiger le rapport-portfolio et me préparer à l'examen principal.</i>	92,0	42,0
Je trouverais pertinent que les instruments de suivi et de développement utilisés lors de la deuxième année de formation soient présentés de manière détaillée durant la première année de formation.	87,5	81,8
Les instruments de suivi et de développement à disposition me permettent de bien me préparer à l'examen principal.	-	65,9

Aux deux questionnaires, environ neuf personnes sur dix estimaient que les moyens d'enseignement leur ont permis de bien se préparer au stage. Également neuf personnes sur dix ont confirmé que les

moyens d'enseignement leur ont permis de bien se préparer à l'examen préliminaire. À peine plus de la moitié des personnes interrogées (54,5 %) a indiqué utiliser également les moyens d'enseignement pendant la formation pratique. Au moment du deuxième questionnaire, 65,9 % estimaient qu'elles allaient le faire. On constate un net écart concernant l'utilisation des moyens d'enseignement pour rédiger le rapport-portfolio ; au deuxième questionnaire, 92,0 % des policières et policiers en formation ont indiqué qu'ils allaient les utiliser à cette fin. Seulement 42,0 % l'ont effectivement fait, comme en témoignent les résultats du troisième questionnaire. En revanche, aux deux questionnaires, plus de 80 % ont indiqué qu'ils auraient trouvé pertinent que les instruments de suivi et de développement soient déjà présentés de manière détaillée durant la première année de formation. Ce n'est qu'au troisième questionnaire qu'a été évaluée l'utilité des instruments de suivi et de développement pour bien se préparer à l'examen principal à la fin de la deuxième année : 65,9 % des personnes ont confirmé que ces instruments leur permettent de bien se préparer à l'examen principal.

Domaines de la formation

De plus, il a été demandé aux policières et policiers en formation de sélectionner trois domaines parmi 17, a) qu'ils estimaient les plus importants à aborder au cours de la formation et b) qui les intéressaient le plus. Conformément aux résultats figurant dans le tableau 9, on constate par exemple que 55,7 % des personnes faisant partie de l'échantillon longitudinal lors du premier questionnaire comptaient l'entraînement à l'arme à feu et à d'autres moyens d'engagement parmi les trois domaines les plus importants. Nettement moins de personnes (36,4 %) ont cité le droit et l'entraînement en self-défense parmi les trois domaines les plus importants. Seules quelques personnes, voire aucune, ont déclaré que la tenue des dossiers, la collaboration avec d'autres autorités et le maintien de l'ordre sont des domaines importants à aborder au cours de la formation (2,3 % à 0,0 %). Certains changements se sont produits au fil du temps. Ainsi, l'importance accordée à l'entraînement à l'arme à feu et en self-défense diminue de manière significative dans les évaluations. En revanche, la part des personnes qui plébiscitent le droit, la rédaction de rapports, les activités de police de circulation, le travail d'enquête et la tenue des dossiers dans la formation est en forte hausse.

Tableau 9 : Part des personnes qui estiment qu'un domaine fait partie des trois les plus importants à aborder au cours de la formation ou qu'un domaine fait partie des trois qui les intéressent le plus – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en % ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Importance du domaine			Intérêt pour le domaine		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
Entraînement à l'arme à feu et à d'autres moyens d'engagement	55,7	37,5	29,6	50,0	48,9	39,8
Droit	36,4	60,2	59,1	17,1	44,3	39,8
Entraînement en self-défense	36,4	38,6	18,2	43,2	35,2	31,8
Rédaction de rapports	30,7	27,3	47,7	2,3	4,6	5,7
Entraînement tactique	28,4	27,3	18,2	39,8	39,8	39,8
Communication avec la population	27,3	30,7	21,6	21,6	12,5	22,7
Activités de police de circulation (établir des amendes d'ordre, dresser des constats d'accidents, etc.)	15,9	18,2	28,4	14,8	14,8	13,6
Aspects éthiques de la profession policière	15,9	3,4	3,4	11,4	2,3	3,4
Psychologie générale	13,6	13,6	15,9	33,0	18,2	21,6
Activités de police de proximité et lien entre la police et la société	12,5	10,2	11,4	5,7	9,1	9,1
Gestion des ressources (veiller à sa santé mentale, etc.)	10,2	6,8	5,7	5,7	5,7	6,8
Communication tactique	5,7	5,7	10,2	6,8	11,4	9,1
Entraînement sportif	5,7	0,0	2,3	13,6	6,8	6,8
Travail d'enquête (sauvegarde des traces, etc.)	3,4	14,8	17,1	23,9	29,6	26,1
Tenue des dossiers	2,3	2,3	9,1	0,0	0,0	2,3
Collaboration avec d'autres autorités	0,0	2,3	2,3	1,1	3,4	11,4
Maintien de l'ordre	0,0	1,1	0,0	10,2	13,6	10,2

Si l'on considère les réponses à la question portant sur les trois domaines qui intéressent le plus les personnes interrogées, le classement est parfois un peu différent : par exemple, au premier questionnaire, 33,0 % des personnes estimaient que la psychologie générale faisait partie des trois domaines les plus intéressants, alors que seulement 13,6 % considéraient ce domaine comme important à aborder au cours de la formation. Le premier questionnaire met en outre en évidence des écarts plus importants entre l'évaluation générale de l'importance et l'évaluation de l'intérêt pour les domaines suivants : travail d'enquête et maintien de l'ordre (proportion plus élevée de personnes se déclarant intéressées que de personnes déclarant que les domaines en question sont importants pour la formation) ainsi que droit et rédaction de rapports (proportion de personnes intéressées nettement inférieure à celle estimant que ces domaines sont importants pour la formation). Si l'on compare les proportions liées à l'intérêt personnel au fil du temps, on remarque que la plupart n'ont pas changé, ce qui signifie que les intérêts personnels restent assez stables. Par ailleurs, il faut noter que, lors du deuxième et du troisième questionnaire, davantage de personnes ont indiqué que le droit et la collaboration avec d'autres autorités font partie des domaines qui les intéressent. En revanche, la proportion de personnes ayant sélectionné comme domaines intéressants la psychologie générale et les aspects éthiques de la profession policière a fortement diminué.

3.2.2 Expériences vécues pendant le stage durant la première année de formation

Le deuxième questionnaire a été soumis aux policières et policiers en formation après le stage effectué au cours de la première année. Selon les résultats figurant dans le tableau 10, le stage a duré en moyenne 52 jours. Néanmoins, les personnes sondées ont mentionné des durées allant de trois à 78 jours. Elles se sont déclarées très satisfaites de leurs différents stages. Sur une échelle de « 1 – pas du tout satisfait·e » à « 10 – très satisfait·e », la valeur moyenne relative à la satisfaction s'élève à 9,02.

Le stage, pour lequel les personnes sondées devaient fournir des informations complémentaires sur les expériences vécues, s'est déroulé dans plus de neuf cas sur dix (95,1 %) dans le corps de police ou le domaine d'activité où aura lieu la deuxième année. La grande majorité a également indiqué avoir effectué des tâches typiquement policières pendant son stage, « c'est-à-dire le travail que les policières et policiers ayant terminé leur formation effectuent » (95,0 %). Presque toutes les personnes ont porté une arme à feu pendant le stage (99,2 %). Un peu plus de la moitié des policières et policiers en formation ont déclaré utiliser les instruments de suivi et de développement (54,6 %).

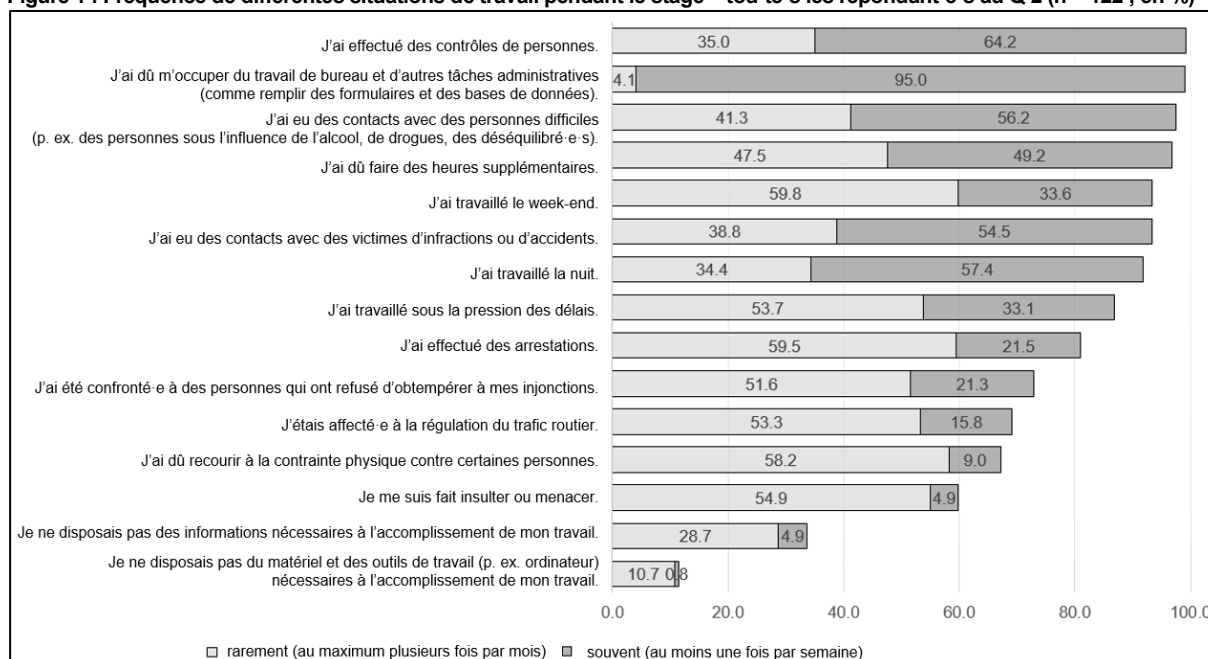
Tableau 10 : Différentes évaluations relatives au stage

	Tou·te·s les répondant·e·s au Q 2 (n = 122)
Durée du stage en jours (moyenne, min./max)	52 (3/78)
Dans l'ensemble, comment évaluez-vous votre degré de satisfaction par rapport à votre stage ? (valeur moyenne)	9,02
A eu lieu dans le domaine d'activité de l'année prochaine (en %)	95,1
Tâches typiquement policières effectuées la plupart du temps / tout le temps pendant le stage (en %)	95,0
Arme à feu portée pendant le stage (en %)	99,2
Instruments de suivi et de développement utilisés pendant le stage (en %)	54,6

Au-delà de ces informations générales sur le stage, d'autres ensembles de variables ont été recueillis dans le questionnaire. Tout d'abord, les policières et policiers en formation ont évalué le soutien reçu de la part des supérieur·e·s et collègues. Concernant ces deux groupes, les deux questions suivantes ont été posées : « Pouviez-vous compter sur ces personnes lorsque des difficultés sont apparues pendant le stage ? » et « Ces personnes étaient-elles prêtes à écouter vos problèmes en lien avec le stage ? ». L'ensemble des quatre énoncés ont obtenu une forte adhésion (traduite par les réponses « plutôt oui » et « oui ») : entre 97,5 % et 99,2 % des personnes sondées ont répondu positivement. Le soutien des supérieur·e·s et des collègues pendant le stage peut donc être considéré comme très bon.

En outre, il a été demandé aux personnes d'indiquer la fréquence à laquelle elles ont vécu différentes situations de travail pendant le stage. Ces situations, qui peuvent aussi être en partie considérées comme des facteurs de stress, sont présentées sur la figure 1. L'échelle d'évaluation de la fréquence allait de « 1 – jamais » à « 5 – quotidiennement (plusieurs fois) ». Les catégories « rarement » (réponse : « une/plusieurs fois ») et « souvent » (réponses : « une fois par semaine », « plusieurs fois par semaine » et « quotidiennement [plusieurs fois] ») sont représentées sur la figure 1. La proportion de personnes sondées non représentées pour atteindre 100 % a donc coché « jamais ». Les quatre situations de travail « j'ai effectué des contrôles de personnes », « j'ai dû m'occuper du travail de bureau et d'autres tâches administratives », « j'ai eu des contacts avec des personnes difficiles » et « j'ai dû faire des heures supplémentaires » ont été les plus sélectionnées ; plus de 95 % des personnes ont vécu ces situations, au moins rarement, pendant leur stage. 95,0 % des personnes ont dû effectuer du travail de bureau au moins une fois par semaine. De même, les situations de travail suivantes ont été assez fréquemment rapportées (par environ neuf personnes sur dix) et rencontrées au moins rarement : « j'ai travaillé le week-end », « j'ai eu des contacts avec des victimes d'infractions ou d'accidents », « j'ai travaillé la nuit » et « j'ai travaillé sous la pression des délais ». En revanche, seule une petite partie a signalé que du matériel et des outils de travail n'étaient pas à disposition. Il convient en outre de mentionner qu'environ deux personnes sur trois ont indiqué avoir dû recourir à la contrainte physique contre certaines personnes ou s'être fait insulter ou menacer.

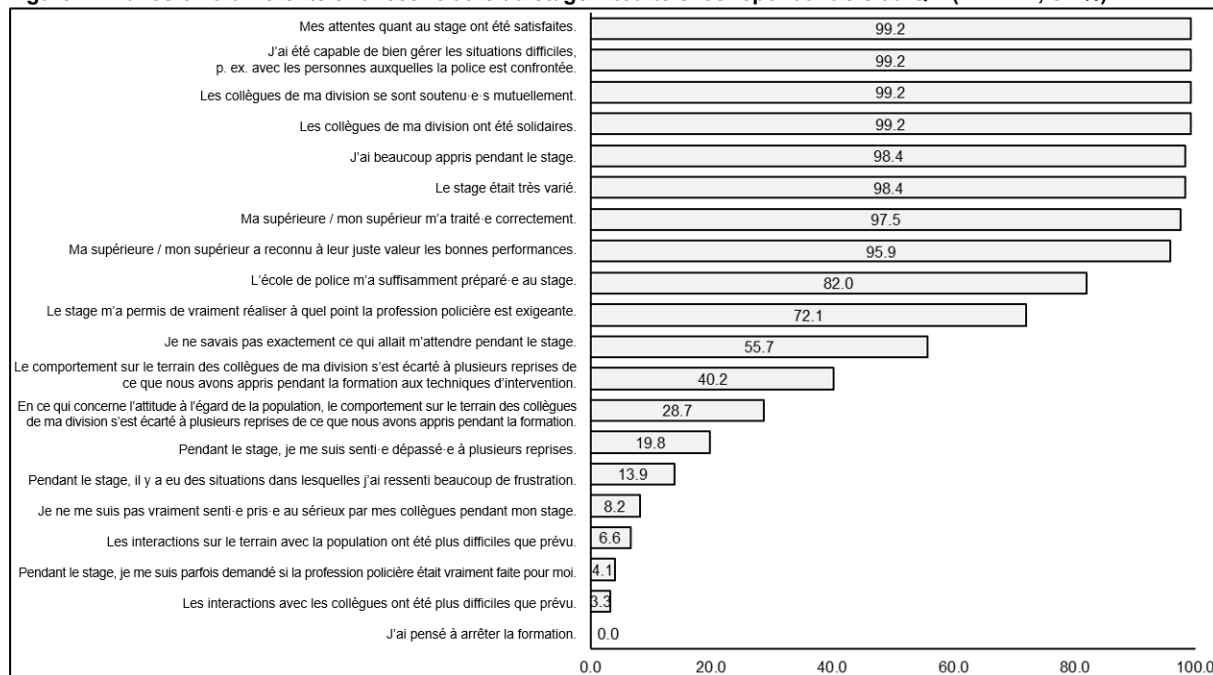
Figure 1 : Fréquence de différentes situations de travail pendant le stage – tou-te-s les répondant-e-s au Q 2 (n = 122 ; en %)



Outre la question sur la fréquence de différentes situations de travail, une série d'autres évaluations sur le stage ont été demandées (cf. figure 2). Les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord ». La figure 2 présente la proportion de personnes ayant répondu « 4 – plutôt d'accord », « 5 – globalement d'accord » ou « 6 – complètement d'accord ». Il apparaît clairement que huit énoncés au total ont été approuvés par presque toutes les personnes interrogées. Celles-ci estiment ainsi que leurs attentes quant au stage ont été satisfaites, qu'elles ont été capables de bien gérer les situations difficiles, que les collègues se sont soutenu·e·s mutuellement et ont été solidaires, etc. Les évaluations relatives aux supérieur·e·s sont également très positives ; 97,5 % des personnes ont indiqué que leurs supérieur·e·s les ont traitées correctement, et 95,9 % que leurs supérieur·e·s ont reconnu à leur juste valeur les bonnes performances.

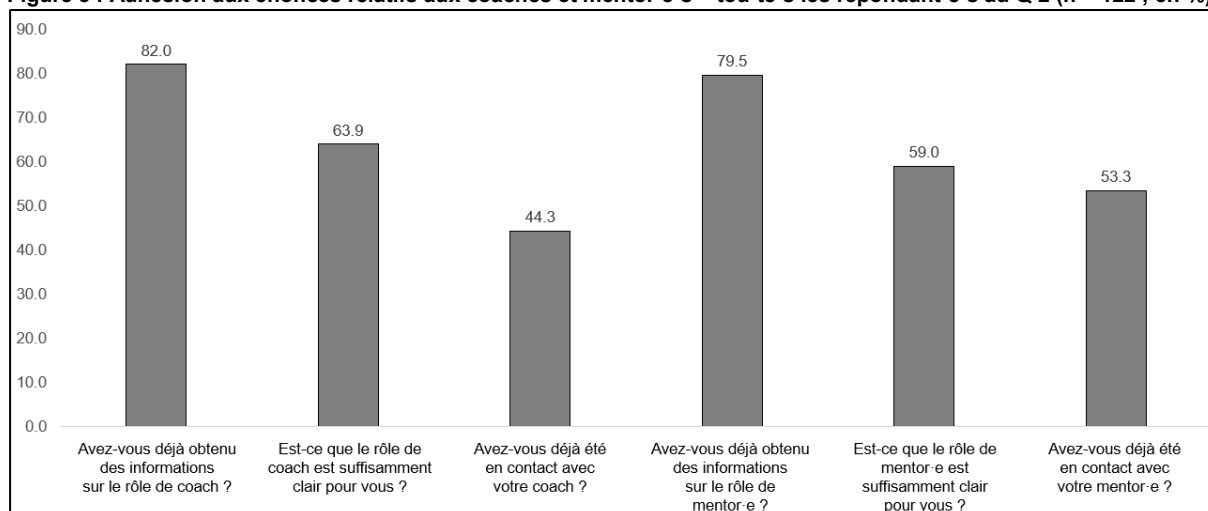
82,0 % des personnes sondées ont confirmé que l'école les avait suffisamment préparées au stage. 72,1 % ont répondu positivement à l'énoncé « Le stage m'a permis de vraiment réaliser à quel point la profession policière est exigeante ». 40,2 % des policières et policiers en formation ont indiqué que le comportement sur le terrain des collègues s'était écarté à plusieurs reprises de ce qu'ils avaient appris pendant la formation aux techniques d'intervention, et 28,7 % ont confirmé cela en ce qui concerne l'attitude à l'égard de la population. Une personne sur cinq a affirmé s'être sentie dépassée à plusieurs reprises pendant le stage. Personne n'a indiqué avoir pensé à arrêter la formation pendant le stage.

Figure 2 : Adhésion à différents énoncés relatifs au stage – tou-te-s les répondant-e-s au Q 2 (n = 122 ; en %)



Le stage a offert la possibilité aux policières et policiers en formation d'en savoir plus sur les personnes chargées du coaching et du mentorat, voire de les rencontrer. Dans le cadre du deuxième questionnaire, 82,0 % des personnes ont indiqué avoir obtenu des informations sur le rôle de coach, et 79,5 % ont confirmé cela par rapport au rôle de mentor-e (cf. figure 3). Pour 63,9 % et 59,0 % des personnes interrogées, le rôle de ces deux personnes est suffisamment clair. Au deuxième questionnaire, environ une personne sondée sur deux avait déjà été en contact avec ces personnes, mais plus souvent avec la mentore ou le mentor qu'avec la coach ou le coach.

Figure 3 : Adhésion aux énoncés relatifs aux coaches et mentor-e-s – tou-te-s les répondant-e-s au Q 2 (n = 122 ; en %)



3.2.3 Expériences pratiques vécues pendant la deuxième année de formation

Le troisième questionnaire a été soumis aux policières et policiers en formation au milieu de la deuxième année, soit après environ six mois de pratique. La plupart des personnes sondées sont satisfaites de la formation pratique suivie jusqu'au moment de la passation : la moyenne des réponses à la question « Dans l'ensemble, comment évaluez-vous votre degré de satisfaction par rapport aux six derniers mois de votre formation pratique ? » s'élève à 8,24 (cf. tableau 11). Les possibilités de réponse allaient de « 1 – pas du tout satisfait-e » à « 10 – très satisfait-e ». Toutefois, la satisfaction moyenne quant à la formation pratique suivie jusqu'au moment de la passation est légèrement inférieure à celle liée au stage (cf. tableau 10). Pendant la formation pratique, la plupart des personnes interrogées travaillaient déjà dans le domaine dans lequel elles continueront à être actives après la fin de leur formation (97,4 %). L'ensemble des policières et policiers en devenir ont porté une arme à feu pendant la formation pratique et presque toutes et tous ont indiqué avoir effectué des tâches typiquement policières (98,9 %). Pendant la formation pratique, 93,1 % des personnes ont employé les instruments de suivi et de développement, que près de deux tiers d'entre elles ont jugés utiles.

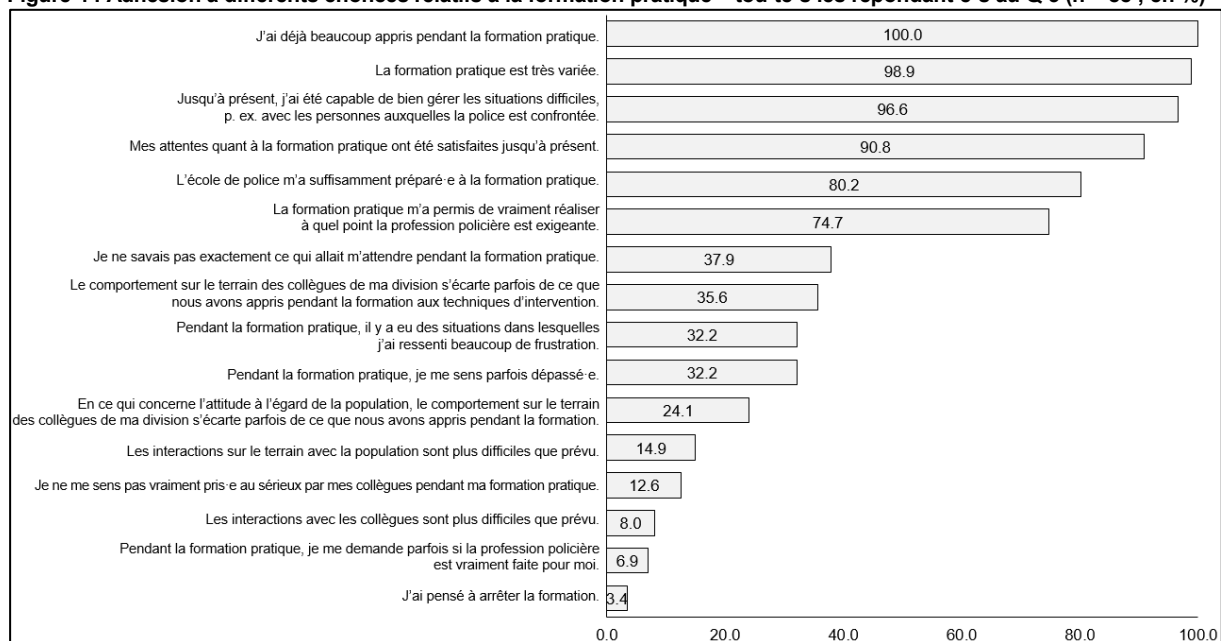
Tableau 11 : Différentes évaluations relatives à la formation pratique

	Tou-te-s les répondant-e-s au Q 3 (n = 88)
Dans l'ensemble, comment évaluez-vous votre degré de satisfaction par rapport à votre formation pratique ? (valeur moyenne)	8,24
Domaine d'activité après la fin de la formation (en %)	97,4
Tâches typiquement policières effectuées la plupart du temps / tout le temps pendant la formation pratique (en %)	98,9
Arme à feu portée pendant la formation pratique (en %)	100,0
Instruments de suivi et de développement utilisés au moins rarement pendant la formation pratique (en %)	93,1
Instruments de suivi et de développement (plutôt) utiles (en %)	60,5

Il a été demandé aux personnes d'évaluer 16 différents énoncés relatifs à la formation pratique (cf. figure 4). Les possibilités de réponse allaient de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord ». Les réponses entre « 4 – plutôt d'accord » et « 6 – complètement d'accord » sont considérées comme positives. Toutes ou presque toutes les personnes ont indiqué qu'elles ont beaucoup appris pendant la formation pratique, que celle-ci était variée et qu'elles ont été capables de bien gérer les situations difficiles qui sont survenues. 90,8 % ont en outre déclaré que leurs attentes quant à la formation pratique ont été satisfaites et 80,2 % se sont senties suffisamment préparées à la formation pratique. Si l'on considère les énoncés avec une faible adhésion, on constate que moins d'une

personne sur dix a indiqué que les interactions avec les collègues étaient plus difficiles que prévu, que des doutes sont apparus quant au choix de la profession policière ou qu'elle a pensé à arrêter la formation. Il convient également de noter qu'environ un tiers des personnes a dû vivre des situations de frustration et de sollicitation excessive pendant la formation pratique (c'est-à-dire plus que pendant le stage) et qu'une partie des personnes sondées a également constaté des écarts entre la manière dont se comportent les policières et policiers sur le terrain et ce qu'elle a appris pendant la formation.

Figure 4 : Adhésion à différents énoncés relatifs à la formation pratique – tou-te-s les répondant-e-s au Q 3 (n = 88 ; en %)



Lors du premier et du deuxième questionnaire, les policières et policiers en formation n'avaient encore, à l'exception du stage plus ou moins long, aucune expérience professionnelle concrète. Ainsi, il leur a été demandé, lors de ces deux passations, de communiquer leurs attentes s'agissant de différents sujets, soit, d'une part, les exigences dans le cadre du travail (ou facteurs de stress) et, de l'autre, le rapport avec différentes personnes dans le contexte professionnel. Le troisième questionnaire s'intéressait quant à lui aux expériences réelles vécues les six derniers mois de la formation pratique. Les estimations des attentes et les expériences réelles relevées dans les trois questionnaires sont mises en perspective les unes avec les autres dans le tableau 12, qui se concentre exclusivement sur les 88 personnes faisant partie de l'échantillon longitudinal.

Exigences dans le cadre du travail

En ce qui concerne les exigences dans le cadre du travail, il a été demandé aux personnes, dans le premier et le deuxième questionnaire, de spécifier combien de fois par an elles pensaient avoir à faire face à différentes situations « dans leur quotidien professionnel après leur première année de formation » (attente). En revanche, dans le troisième questionnaire, la consigne soumise aux personnes était de communiquer « la fréquence à laquelle elles avaient vécu ces situations au cours des six derniers mois de leur formation pratique ». Ces situations de travail figurent dans le tableau 12. Les possibilités de réponse allaient de « 1 – jamais » à « 7 – quotidiennement (plusieurs fois) ». Le tableau 12 montre la proportion de personnes qui ont indiqué avoir rarement (au maximum plusieurs fois par mois) ou souvent (au minimum une fois par semaine) vécu ces situations.

Si tous les résultats du tableau ne peuvent être analysés ici, il convient d'en souligner deux : premièrement, il y a des différences significatives s'agissant de la fréquence à laquelle les personnes

sondées s'attendaient à être confrontées à divers facteurs de stress ou y ont été effectivement confrontées. Ainsi, la part des personnes s'étant attendue à faire face / ayant effectivement fait face plus souvent à des facteurs de stress, notamment la pression des délais, le travail de nuit, les heures supplémentaires, le contact avec des victimes, le contact avec des personnes difficiles, le travail de bureau et la lecture de documents, est nettement plus élevée que celle dont l'évaluation portait sur des facteurs de stress comme la non-disponibilité du matériel et des outils de travail, les problèmes privés engendrés par la profession, les blessures causées aux collègues, la violence physique de la part de la population, ainsi que les conflits avec la hiérarchie ou les collègues. Les personnes sondées ont donc une image nuancée de l'activité policière ou rapportent être affectées différemment par les facteurs de stress. Deuxièmement, pour une grande partie des facteurs de stress considérés, les attentes sont plus négatives que les expériences effectivement vécues, même s'il convient de noter que les attentes ont été rapportées sur une année entière, alors que les expériences vécues portent seulement sur la moitié de l'année pratique, au moment de la passation du troisième questionnaire. La part de personnes qui s'attendent à des facteurs de stress plus fréquents diminue généralement du premier au deuxième questionnaire et est la plus faible lors du troisième questionnaire, dans lequel des expériences vécues ont été rapportées. Par exemple, 67,8 % des personnes ont indiqué au premier questionnaire qu'elles seront plus souvent sous la pression des délais, tandis que seulement 26,4 % d'entre elles ont déclaré au troisième questionnaire que c'est effectivement le cas. Peu de résultats s'écartent de ce schéma (p. ex. le travail durant le week-end et la nuit). En ce qui concerne les évaluations portant sur les événements conflictuels avec la population (insultes, violence), on observe des résultats similaires ; le travail policier est perçu comme étant bien moins sujet à conflits que ce à quoi les personnes interrogées s'attendaient pendant la première année de formation.

Tableau 12 : Part des personnes qui ont indiqué qu'elles vivront / ont vécu rarement ou souvent différentes situations de travail – seulement les répondant·e·s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en %)

		rarement (au maximum plusieurs fois par mois)	souvent (au minimum une fois par semaine)
Je travaillerai sous la pression des délais.	Q 1	31,0	67,8
Je travaillerai sous la pression des délais.	Q 2	54,5	45,5
J'ai travaillé sous la pression des délais.	Q 3	72,4	26,4
Je ne disposerai pas des informations nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 1	60,2	22,7
Je ne disposerai pas des informations nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 2	76,1	6,8
Je ne disposais pas des informations nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 3	62,8	1,2
Je ne disposerai pas du matériel et des outils de travail (p. ex. ordinateur) nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 1	56,8	8,0
Je ne disposerai pas du matériel et des outils de travail (p. ex. ordinateur) nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 2	52,3	2,3
Je ne disposais pas du matériel et des outils de travail (p. ex. ordinateur) nécessaires à l'accomplissement de mon travail.	Q 3	35,6	3,4
Je travaillerai la nuit.	Q 1	36,4	63,6
Je travaillerai la nuit.	Q 2	50,0	50,0
J'ai travaillé la nuit.	Q 3	46,5	53,5
Je travaillerai le week-end.	Q 1	81,8	18,2
Je travaillerai le week-end.	Q 2	73,9	26,1
J'ai travaillé le week-end.	Q 3	77,0	23,0
Je devrai faire des heures supplémentaires.	Q 1	26,1	73,9
Je devrai faire des heures supplémentaires.	Q 2	33,0	67,0
J'ai dû faire des heures supplémentaires.	Q 3	51,7	47,1
Mon métier engendrera des problèmes d'ordre privé.	Q 1	88,6	3,4
Mon métier engendrera des problèmes d'ordre privé.	Q 2	75,0	2,3
Mon métier a engendré des problèmes d'ordre privé.	Q 3	47,7	3,5
Je devrai avoir des contacts avec des victimes d'infractions ou d'accidents.	Q 1	21,6	78,4
Je devrai avoir des contacts avec des victimes d'infractions ou d'accidents.	Q 2	39,8	60,2
J'ai eu des contacts avec des victimes d'infractions ou d'accidents.	Q 3	58,1	39,5

Je serai confronté·e à la mort.	Q 1	85,2	14,8
Je serai confronté·e à la mort.	Q 2	92,0	8,0
J'ai été confronté·e à la mort.	Q 3	87,2	2,3
Un·e collègue sera gravement blessé·e.	Q 1	84,1	0,0
Un·e collègue sera gravement blessé·e.	Q 2	67,0	0,0
Un·e collègue a été gravement blessé·e.	Q 3	5,7	0,0
Je serai confronté·e à des personnes qui refuseront d'obtempérer à mes injonctions.	Q 1	29,5	70,5
Je serai confronté·e à des personnes qui refuseront d'obtempérer à mes injonctions.	Q 2	73,9	26,1
J'ai été confronté·e à des personnes qui ont refusé d'obtempérer à mes injonctions.	Q 3	86,0	7,0
Je me ferai insulter ou menacer.	Q 1	36,4	63,6
Je me ferai insulter ou menacer.	Q 2	81,8	17,0
Je me suis fait insulter ou menacer.	Q 3	82,8	3,4
Je serai bousculé·e ou poussé·e.	Q 1	77,3	19,3
Je serai bousculé·e ou poussé·e.	Q 2	92,0	5,7
Je me suis fait bousculer ou pousser.	Q 3	42,5	0,0
Je me ferai frapper ou marcher dessus.	Q 1	85,2	6,8
Je me ferai frapper ou marcher dessus.	Q 2	94,3	0,0
Je me suis fait frapper ou marcher dessus.	Q 3	26,7	0,0
Je me ferai agresser au moyen d'un objet ou d'une arme.	Q 1	90,9	8,0
Je me ferai agresser au moyen d'un objet ou d'une arme.	Q 2	93,2	0,0
Je me suis fait agresser au moyen d'un objet ou d'une arme.	Q 3	18,4	0,0
Je devrai recourir à la contrainte physique contre certaines personnes.	Q 1	51,1	48,9
Je devrai recourir à la contrainte physique contre certaines personnes.	Q 2	86,4	13,6
J'ai dû recourir à la contrainte physique contre certaines personnes.	Q 3	83,7	5,8
Je devrai avoir des contacts avec des personnes difficiles (p. ex. des personnes sous l'influence de l'alcool, de drogues, des déséquilibré·e·s).	Q 1	15,9	84,1
Je devrai avoir des contacts avec des personnes difficiles.	Q 2	33,0	67,0
J'ai eu des contacts avec des personnes difficiles.	Q 3	51,7	48,3
J'aurai des conflits avec mes supérieur·e·s.	Q 1	75,0	1,1
J'aurai des conflits avec mes supérieur·e·s.	Q 2	74,4	0,0
J'ai eu des conflits avec mes supérieur·e·s.	Q 3	12,8	0,0
J'aurai des conflits avec mes collègues.	Q 1	76,1	3,4
J'aurai des conflits avec mes collègues.	Q 2	88,5	0,0
J'ai eu des conflits avec mes collègues.	Q 3	26,4	0,0
On portera plainte contre moi.	Q 1	79,5	1,1
On portera plainte contre moi.	Q 2	86,4	0,0
On a porté plainte contre moi.	Q 3	3,4	0,0
Pendant mon travail, on me filmera/photographiera.	Q 1	34,1	64,8
Pendant mon travail, on me filmera/photographiera.	Q 2	71,6	28,4
Pendant mon travail, on m'a filmé·e / photographié·e.	Q 3	78,2	4,6
Je devrai utiliser mon arme de service.	Q 1	65,5	0,0
Je devrai utiliser mon arme de service.	Q 2	51,1	0,0
J'ai dû utiliser mon arme de service.	Q 3	9,3	0,0
Des individus essaieront de me soudoyer.	Q 1	73,9	14,8
Des individus essaieront de me soudoyer.	Q 2	75,9	3,4
Des individus ont essayé de me soudoyer.	Q 3	34,5	1,1
Je lirai des documents officiels (lois, notes de service, règlements, etc.).	Q 1	9,1	90,9
Je lirai des documents officiels (lois, notes de service, règlements, etc.).	Q 2	17,0	83,0
J'ai dû lire des documents officiels (lois, notes de service, règlements, etc.).	Q 3	30,2	68,8
Je m'occuperai du travail de bureau et d'autres tâches administratives (comme remplir des formulaires et des bases de données).	Q 1	2,3	97,7
Je m'occuperai du travail de bureau et d'autres tâches administratives.	Q 2	3,4	96,6
J'ai dû m'occuper du travail de bureau et d'autres tâches administratives.	Q 3	11,6	88,4

Soutien apporté par différentes personnes

Au-delà des exigences dans le cadre du travail, l'accent a été mis sur les relations attendues ou vécues avec différentes personnes ; le premier questionnaire portait seulement sur les supérieur·e·s et collègues, tandis que les deuxième et troisième abordaient en plus les coaches et mentor·e·s. Trois énoncés de l'échelle « soutien social » de Frese (1989) ont été utilisés afin de mesurer à quel point les policières et policiers en formation s'attendaient à un soutien social ou en ont fait l'expérience de la part de ces personnes (cf. tableau 13). Cette échelle prend notamment en compte les aspects de soutien émotionnel en matière de confirmation et d'aide. Les énoncés sont donc formulés de manière identique pour les quatre groupes. La seule différence dans la comparaison des questionnaires réside dans le fait que les énoncés du troisième questionnaire portaient sur des expériences vécues, c'est pourquoi ces énoncés apparaissent en italique dans le tableau 13. Les personnes sondées pouvaient choisir parmi quatre réponses, allant de « 1 – non » à « 4 – oui ». La fiabilité affichée dans le tableau 13 (coefficient alpha de Cronbach, α) est suffisante pour les échelles à trois énoncés, c'est pourquoi la valeur moyenne a été calculée. Comme aucune évaluation relative aux coaches et aux mentor·e·s n'a été recueillie lors du premier questionnaire, aucune valeur α ne figure dans le tableau 13 pour ces groupes de personnes dans le cadre du premier questionnaire.

Tableau 13 : Énoncés liés à la mesure du soutien attendu / vécu qui a été apporté par différentes personnes – seulement les répondant·e·s de l'échantillon longitudinal (n = 88)

Énoncé	Supérieur·e (Q 1/2/3)	Collègues (Q 1/2/3)	Coach (Q 1/2/3)	Mentor·e (Q 1/2/3)
<i>Vous pourrez compter sur ces personnes si les choses deviennent difficiles au travail. / Vous pouvez compter sur ces personnes si les choses deviennent difficiles au travail.</i>				
Ces personnes seront prêtes à écouter vos problèmes d'ordre professionnel. / Ces personnes sont prêtes à écouter vos problèmes d'ordre professionnel.	$\alpha =$.72/.66/.91	$\alpha =$.48/.68/.79	$\alpha =$ -.66/.86	$\alpha =$ -.75/.71
<i>Ces personnes vous apporteront un soutien global, de manière à ce que vous puissiez travailler plus facilement. / Ces personnes vous apportent un soutien global, de manière à ce que vous puissiez travailler plus facilement.</i>				

Les évaluations du soutien apporté par différentes personnes peuvent être analysées d'une part sur la base des valeurs moyennes, et de l'autre à partir des pourcentages de personnes ayant répondu positivement. L'échelle de réponses allant d'un à quatre, les valeurs moyennes supérieures à 2,5 peuvent être considérées comme des réponses positives. Ces deux formes d'analyse sont présentées dans le tableau 14. Si l'on considère d'abord les valeurs moyennes, on peut affirmer qu'elles sont généralement très élevées, c'est-à-dire qu'un grand soutien est attendu (premier et deuxième questionnaires) ou vécu (troisième questionnaire). Au troisième questionnaire, la valeur moyenne relative aux coaches est la plus élevée et celle relative aux supérieur·e·s est la plus basse (mais toujours élevée). Seule la valeur se rapportant aux mentor·e·s fait l'objet d'un changement significatif : le soutien est jugé moins important lors du deuxième questionnaire que lors du troisième. Si l'on considère cette fois-ci les pourcentages de personnes ayant répondu positivement, on constate qu'au moins 95 personnes sur 100 ont indiqué avoir reçu du soutien de la part des différentes personnes, mais un peu moins de la part de la hiérarchie que de la part des autres personnes.

Tableau 14 : Soutien apporté par différentes personnes – seulement les répondant·e·s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Valeur moyenne			En %		
	Q 1 : Attente	Q 2 : Attente	Q 3 : Expérience	Q 1 : Attente	Q 2 : Attente	Q 3 : Expérience
Supérieur·e	3,50	3,53	3,52	96,6	97,7	95,4
Collègues	3,63	3,66	3,67	100,0	100,0	98,9
Coach	-	3,68	3,72	-	100,0	96,6
Mentor·e	-	3,43	3,60	-	93,0	98,8

Parallèlement à la question du soutien social, des questions relatives à d'autres attentes ont été posées concernant les supérieur·e·s. Pour répondre à la question « En vue de la période suivant la première année de formation, quelle importance accordez-vous aux points suivants au sujet de votre supérieur·e ? », les policières et policiers en formation ont dû, dans le premier et le deuxième questionnaire, évaluer différents énoncés (cf. tableau 15), sur une échelle allant de « 1 – pas du tout important » à « 6 – très important ». Dans le troisième questionnaire, ce sont les expériences vécues qui ont été recueillies, et non les attentes (« En repensant aux six derniers mois de votre formation pratique, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre supérieur·e ? »). Les possibilités de réponse allaient de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord » (ces possibilités étant différentes par rapport aux deux premiers questionnaires, la comparabilité est limitée). Les énoncés peuvent être regroupés en deux échelles, comme le montrent les corrélations (r) ou les fiabilités (α) correspondantes. Il convient de noter que ces mesures de fiabilité sont nettement plus élevées lors de la troisième passation qu'aux deux premières ; lorsqu'il s'agit d'évaluer des personnes réelles, les évaluations sont plus cohérentes.

Ont aussi été recueillies les attentes et expériences en lien avec les collègues. En utilisant quatre énoncés de l'échelle de Frese (1989), il a été possible de les mesurer s'agissant de la cohésion sociale, c'est-à-dire la cohésion entre les différentes personnes. Les possibilités de réponse aux énoncés figurant dans le tableau 15 allaient de « 1 – pas du tout important » à « 6 – très important » (premier et deuxième questionnaires) et de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord » (troisième questionnaire). La valeur moyenne a été calculée à partir des réponses aux quatre énoncés, car la fiabilité de l'échelle est suffisamment élevée pour les différents questionnaires, mais nettement plus élevée pour le troisième que pour les deux premiers.

Tableau 15 : Énoncés portant sur la mesure de différentes attentes / expériences en lien avec la hiérarchie ou de la cohésion sociale – seulement les répondant·e·s de l'échantillon longitudinal (n = 88)

Caractéristique	Énoncé	r/ α (Q 1/2/3)
Supérieur·e : équité	Ma supérieure ou mon supérieur doit me témoigner du respect. / <i>Ma supérieure ou mon supérieur me témoigne du respect.</i>	.54/.57/.85
	Ma supérieure ou mon supérieur doit me traiter correctement. / <i>Ma supérieure ou mon supérieur me traite correctement.</i>	
Supérieur·e : motivation et performances	Ma supérieure ou mon supérieur doit me motiver à donner le meilleur de moi-même. / <i>Ma supérieure ou mon supérieur me motive à donner le meilleur de moi-même.</i>	.67/.72/.93
	Ma supérieure ou mon supérieur doit encourager l'esprit d'équipe. / <i>Ma supérieure ou mon supérieur encourage l'esprit d'équipe.</i>	
	Ma supérieure ou mon supérieur doit reconnaître à leur juste valeur les bonnes performances. / <i>Ma supérieure ou mon supérieur reconnaît à leur juste valeur les bonnes performances.</i>	
Cohésion sociale	Les collègues de ma division doivent se soutenir mutuellement. / <i>Les collègues de ma division se soutiennent mutuellement.</i>	.55/.68/.92
	Si nécessaire, les collègues de ma division doivent s'unir pour soutenir un·e collègue en difficulté. / <i>Si nécessaire, les collègues de ma division s'unissent pour soutenir un·e collègue en difficulté.</i>	
	Si la situation devient difficile, les collègues de ma division doivent s'entraider. / <i>Si la situation devient difficile, les collègues de ma division s'entraident.</i>	

Pour ces trois échelles également, il est possible d'évaluer les valeurs moyennes ou la part de personnes qui ont répondu favorablement ; les valeurs moyennes supérieures à 3,5 sont considérées comme des réponses favorables. Le tableau 16 rapporte les résultats pour les deux approches. S'agissant de la proportion de personnes sondées ayant répondu favorablement, il n'y a pas eu de changement au cours des trois passations, même si l'on constate un léger recul concernant l'encouragement à la motivation et aux performances par la hiérarchie. De manière générale, plus de neuf policières et policiers en formation sur dix estiment que l'équité, l'encouragement à la motivation et aux performances ainsi que la cohésion de l'équipe sont importants ou effectivement présents pendant l'année de formation pratique. Quant aux valeurs moyennes, le tableau est un peu différent : premièrement, on constate à toutes les passations que la dimension de l'encouragement à la motivation

et aux performances est considérée comme moins importante. Deuxièmement, il y a une différence significative entre l'attente et l'expérience : au troisième questionnaire, la valeur moyenne de l'évaluation de l'équité et celle de l'évaluation de la cohésion sont nettement inférieures qu'aux deux premiers questionnaires, même si elles sont encore élevées (5,60 et 5,30).

Tableau 16 : Attentes / expériences en lien avec la hiérarchie ou cohésion sociale – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Valeur moyenne			En %		
	Q 1 : Attente	Q 2 : Attente	Q 3 : Expérience	Q 1 : Attente	Q 2 : Attente	Q 3 : Expérience
Supérieur-e : équité	5,81	5,82	5,60	98,9	100,0	98,9
Supérieur-e : motivation et performances	5,04	4,99	5,06	97,7	96,6	92,0
Cohésion sociale	5,64	5,64	5,30	100,0	100,0	98,9

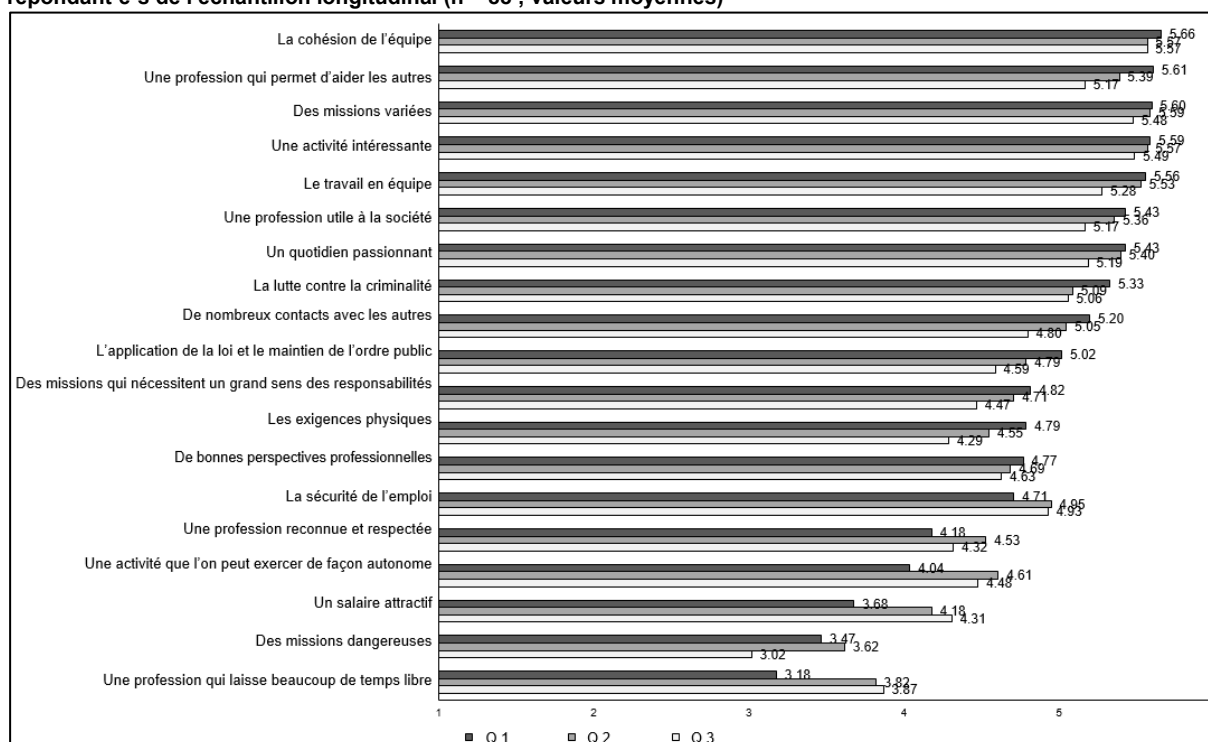
3.3 Caractéristiques de la profession policière

Les personnes sondées ont été invitées à indiquer l'importance qu'elles accordaient à 19 caractéristiques en lien avec la profession policière. Les possibilités de réponse allaient de « 1 – pas du tout important » à « 6 – très important ». La figure 5 montre les valeurs moyennes ; les moyennes élevées indiquent un niveau d'importance élevé. Seules les évaluations des personnes faisant partie de l'échantillon longitudinal sont prises en compte, de manière à rendre visibles les changements du niveau d'importance. Des changements significatifs (en présence d'une valeur p < .10) sont survenus pour presque toutes les caractéristiques, sauf pour les suivantes : la cohésion de l'équipe, des missions variées, une activité intéressante et de bonnes perspectives professionnelles.

En général, les caractéristiques « la cohésion de l'équipe », « une profession qui permet d'aider les autres », « des missions variées » et « une activité intéressante » sont considérées comme les plus importantes. Toutefois, il convient de noter que les évaluations relatives à l'aspect de l'aide diminuent de manière significative au fil des passations ; cette caractéristique perd de l'importance. « Un salaire attractif », « des missions dangereuses » et « une profession qui laisse beaucoup de temps libre » sont généralement considérées comme moins importantes. Ce qui est frappant dans l'évaluation de ces caractéristiques, c'est que le salaire et le temps libre ont gagné en importance au fil du temps.

Si l'on examine à nouveau chaque caractéristique pour laquelle il y a eu les changements les plus importants par rapport au premier et au deuxième questionnaire, on constate que l'importance des caractéristiques « des missions dangereuses », « les exigences physiques » et « l'application de la loi et le maintien de l'ordre public » accuse la plus forte baisse. En revanche, les augmentations les plus significatives concernent les caractéristiques « une profession qui laisse beaucoup de temps libre », « un salaire attractif » et « une activité que l'on peut exercer de façon autonome ». En résumé, cette évolution permet de conclure que les représentations plutôt idéalisées de la profession policière perdent en importance alors que les dimensions pragmatiques passent au premier plan.

Figure 5 : Évaluation de l'importance de différentes caractéristiques de la profession policière – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; valeurs moyennes)



3.4 Attitudes et opinions spécifiques à la police

L'étude s'est notamment penchée sur le recueil de différentes attitudes et opinions spécifiques à la police, soit des caractéristiques liées à l'activité policière.

Les policières et policiers en formation ont d'abord été invités à évaluer différents traits de caractère, et ce, à deux égards : tout d'abord, ils devaient indiquer si les policières et policiers en général doivent posséder ces traits de caractère (« Pensez-vous que les policières et policiers en général doivent posséder ces traits de caractère ? »). La deuxième évaluation portait sur les personnes sondées elles-mêmes (« Pensez-vous que vous-même vous les possédez ? »). Les possibilités de réponse allaient de « 1 – pas du tout » à « 4 – absolument ». Les valeurs moyennes figurent dans le tableau 17. Comme ces valeurs sont le plus souvent supérieures à 2,5, la majorité des personnes attribuent ces traits de caractère aux policières et policiers en général et se les attribuent à elles-mêmes en particulier. Seule l'irritabilité a été très peu sélectionnée.

Si l'on considère tout d'abord les valeurs moyennes relatives aux traits de caractère des policières et policiers en général, on constate qu'un certain nombre de ces traits sont jugés très importants, notamment l'esprit d'équipe, l'honnêteté, la résistance et l'exemplarité. Selon les évaluations des personnes interrogées, les policières et policiers font cependant preuve de peu d'humour, de créativité et d'irritabilité. La comparaison entre les trois questionnaires révèle quelques changements significatifs. Les traits suivants ont été considérés comme bien plus rares lors du deuxième questionnaire : esprit d'équipe, honnêteté, résistance, discipline, aisance communicationnelle, courage et autorité. Par ailleurs, l'autonomie, la curiosité, l'humour et la créativité ont été jugés plus importants.

Si l'on se penche sur les traits de caractère que s'attribuent les personnes interrogées, on constate que l'esprit d'équipe et l'honnêteté ressortent nettement. Les valeurs moyennes les plus élevées qui viennent ensuite correspondent à la serviabilité et à la courtoisie, et non à la résistance. Ainsi, des divergences apparaissent, du moins en partie, entre ce qui est considéré comme spécifique aux policières et policiers en général et ce que les personnes sondées jugent propre à elles-mêmes. Si l'on compare les trois questionnaires, on ne trouve aucune augmentation significative de la valeur moyenne ; au lieu de cela, les personnes interrogées indiquent nettement moins souvent que différents traits de caractère s'appliquent à elles-mêmes (p. ex. l'honnêteté, l'exemplarité et l'équité).

Tableau 17 : Évaluation de différents traits de caractère – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; valeurs moyennes ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Les policières et policiers doivent posséder ces traits de caractère			Je possède ces traits de caractère		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
esprit d'équipe	3,94	3,90	3,80	3,84	3,84	3,76
honnêteté	3,91	3,80	3,72	3,85	3,76	3,74
résistance	3,87	3,82	3,68	3,42	3,48	3,41
exemplarité	3,85	3,80	3,79	3,49	3,31	3,38
équité	3,79	3,74	3,74	3,63	3,64	3,51
serviabilité	3,77	3,74	3,69	3,80	3,77	3,79
discipline	3,77	3,63	3,65	3,49	3,42	3,47
aisance communicationnelle	3,77	3,64	3,59	3,52	3,39	3,47
ponctualité	3,76	3,76	3,74	3,76	3,73	3,74
loyauté	3,71	3,64	3,64	3,78	3,71	3,60
courtoisie	3,69	3,69	3,64	3,80	3,80	3,78
assiduité	3,51	3,53	3,58	3,39	3,41	3,47
courage	3,43	3,28	3,37	3,14	3,14	3,12
ténacité	3,40	3,40	3,37	3,31	3,20	3,13
autorité	3,29	3,09	3,15	2,97	2,83	2,71
tolérance	3,27	3,37	3,27	3,41	3,51	3,44
autonomie	3,24	3,49	3,49	3,20	3,19	3,21
curiosité	3,14	3,65	3,57	3,39	3,47	3,32
humour	2,93	3,12	3,08	3,36	3,44	3,37
créativité	2,42	2,65	2,55	2,66	2,63	2,64
irritabilité	1,44	1,51	1,51	2,06	1,88	1,86

Le tableau 18 présente différentes autres échelles de mesure d'attitudes et d'opinions spécifiques à la police. Pour mesurer l'engagement, c'est-à-dire le lien affectif à l'organisation policière, un instrument en quatre énoncés a été utilisé, semblable à l'instrument de Bosold et al. (2002). Les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord ». Les quatre énoncés sont suffisamment corrélés entre eux, comme le montrent les coefficients de fiabilité (alpha au premier questionnaire .72, au deuxième .68), de sorte qu'ils constituent une valeur moyenne. Une approche comparable a été adoptée pour toutes les autres échelles présentées dans le tableau 18.

Tableau 18 : Échelles de mesure de différentes attitudes spécifiques à la police – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; « (-) » énoncé inversement codé)

Caractéristique	Énoncé	r/α (Q 1/2/3)
Engagement	Devant mes ami-e-s, je fais l'éloge de la police en la considérant comme un employeur particulièrement bon.	.73/.64/.62
	Je pense que mes valeurs sont très similaires à celles que défend la police.	
	J'éprouve une grande fierté quand j'annonce que je fais partie de la police.	
Ambition professionnelle	L'appartenance à la police me motive à me surpasser au travail.	.82/.82/.78
	Je considère avoir assez d'ambition sur le plan professionnel.	
	Je vise des objectifs professionnels plus élevés que la plupart des autres personnes.	
Opinion favorable à la présence de femmes dans la police	J'ai de grands projets pour mon avenir professionnel.	.70/.78/.83
	La réussite professionnelle constitue un important but dans ma vie.	
	Les femmes sont tout à fait aptes à exercer la profession policière, au même titre que les hommes.	
Opinion favorable à la police de proximité	Les femmes ne répondent pas aux exigences de la profession policière. (-)	.48/.47/.49
	Les femmes constituent un enrichissement pour la police.	
	La profession policière devrait être exercée principalement par des hommes. (-)	
Conception autoritaire de la police	La police doit faire preuve de fermeté et d'autorité face à la population.	-
Propension à utiliser la force	Les policières et policiers doivent toujours être à l'écoute de la population.	.68/.74/.75
	Pour les policières et policiers, la population est avant tout un partenaire, et non un adversaire.	
	Pour les policières et policiers, la satisfaction de la population quant à leur travail doit avoir une importance.	
Manque de soutien de la politique / des tribunaux	La police doit faire preuve de fermeté et d'autorité face à la population.	.52/.56/.59
	Quand un individu suspect se comporte de manière irrespectueuse, le recours à la contrainte physique est justifié.	
Montée de la violence perçue	Une policière ou un policier fait régulièrement face à des situations dans lesquelles il est plus adapté de recourir à la contrainte physique contre certaines personnes que de rechercher le dialogue avec elles.	.77/.78/.79
	Certaines personnes ne peuvent être ramenées à la raison que par le recours à la contrainte physique.	
	Parfois, le recours à la contrainte physique a un impact hautement éducatif sur certaines personnes.	
Manque de soutien de la politique / des tribunaux	Les policières et policiers devraient plus fréquemment avoir recours à des mesures de contrainte physique.	.52/.56/.59
	Le travail de la police n'est pas suffisamment soutenu par la politique.	
Montée de la violence perçue	La violence physique envers les policières et les policiers augmente année après année.	.77/.78/.79
	Ces dernières années, le manque de respect envers les policières et policiers a augmenté.	
	En tant que policière ou policier, on doit s'attendre à subir des agressions physiques de plus en plus souvent.	

Concrètement, les instruments suivants ont été pris en compte dans l'étude :

- L'ambition professionnelle a été évaluée à travers quatre énoncés du schéma de comportement et d'expérience lié au travail (« *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster* », Schaarschmidt/Fischer, 2008). Les personnes interrogées pouvaient de nouveau choisir leur réponse entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord ».
- L'opinion favorable à la présence de femmes dans la police a constitué une autre caractéristique évaluée. L'échelle y relative a été développée par Baier et Ellrich (2015). Les personnes sondées pouvaient choisir entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord » pour répondre aux quatre énoncés. Deux énoncés constituent des énoncés inversement codés pour lesquels l'adhésion signifie que la présence de femmes dans la police n'est pas plébiscitée. En vue des analyses, les réponses ont été recodées de manière à ce que tous les énoncés soient orientés de la même manière.
- À l'aide de trois énoncés développés par Ellrich et Baier (2015), l'opinion favorable à la police de proximité a également été évaluée (mêmes possibilités de réponse que pour les autres caractéristiques). Les énoncés sont peu corrélés entre eux mais de manière positive ; la fiabilité est donc plutôt faible pour les deux questionnaires. Comme les énoncés permettent cependant

de mesurer avec clarté l'opinion favorable à la police de proximité, une échelle de valeurs moyennes a été créée.

- Le pendant de la police de proximité est en quelque sorte une conception autoritaire de la police. L'instrument en trois énoncés de Ellrich et Baier (2015) avait été à l'origine utilisé pour cette caractéristique. La fiabilité de cet instrument est basse dans les trois questionnaires (coefficient alpha de Cronbach entre .09 et .44), c'est pourquoi seul un énoncé, qui reflète le plus manifestement une conception autoritaire de la police, est inclus dans les évaluations (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »).
- En outre, l'étude a permis de mesurer la propension à utiliser la force, par l'intermédiaire de cinq énoncés d'une échelle de Kop et Euwema (2001) (traduction allemande par Ellrich 2016). La fiabilité de l'échelle est suffisante.
- De plus, à l'aide de deux énoncés (spécifiquement créés pour l'étude), le manque de soutien de la part de la politique et des tribunaux a été évalué et trois énoncés ont permis de mesurer la perception de la montée de la violence contre les policières et policiers (Manzoni/Baier 2018). Pour évaluer les différents énoncés, les personnes sondées pouvaient de nouveau choisir leur réponse entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord ». Les fiabilités sont suffisantes, c'est pourquoi des échelles de valeurs moyennes ont encore une fois été créées.

Les corrélations entre les huit échelles au total figurent dans le tableau 19 ; le premier chiffre correspond à la corrélation (r) pour le premier questionnaire, le deuxième chiffre à la corrélation pour le deuxième, et ainsi de suite. Les corrélations non significatives n'ont pas été rapportées dans le tableau (« n.s. »). La majorité des correspondances sont considérées comme non significatives ; les attitudes mesurées sont donc en partie des évaluations indépendantes les unes des autres. Il existe une forte correspondance entre l'engagement et l'ambition professionnelle : les personnes sondées qui manifestent un fort engagement à l'égard de la police expriment également une plus grande ambition professionnelle (et inversement). L'engagement présente en outre une correspondance avec l'opinion favorable à la police de proximité (au moins dans les deux premiers questionnaires). À noter en outre, la propension à utiliser la force présente une correspondance avec la conception autoritaire de la police ainsi qu'avec la perception de la montée de la violence. Les personnes qui perçoivent un manque de soutien de la politique et des tribunaux ont une opinion moins favorable à la présence de femmes dans la police et sont plus souvent d'avis que la violence envers les policières et policiers a augmenté.

Tableau 19 : Intercorrélations entre des échelles d'attitudes spécifiques à la police – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; représenté : coefficient de corrélation de Pearson, corrélations significatives en présence d'une valeur p < .10, n.s. = corrélations non significatives en présence d'une valeur p < .10 ; valeur 1 : Q 1 / valeur 2 : Q 2 / valeur 3 : Q 3)

	Engagement	Ambition professionnelle	Opinion favorable à la présence de femmes dans la police	Opinion favorable à la police de proximité	Conception autoritaire de la police	Propension à utiliser la force	Manque de soutien de la politique / des tribunaux
Ambition professionnelle	.50/.43/.43	-	-	-	-	-	-
Opinion favorable à la présence de femmes dans la police	n.s./-.20/n.s.	n.s./n.s./n.s.	-	-	-	-	-
Opinion favorable à la police de proximité	.41/.30/n.s.	n.s./n.s./n.s.	n.s./-.31/.25	-	-	-	-
Conception autoritaire de la police	n.s./n.s./n.s.	n.s./n.s./n.s.	n.s./-.23/n.s.	n.s./n.s./n.s.	-	-	-
Propension à utiliser la force	n.s./n.s./n.s.	n.s./n.s./n.s.	-.24/-.19/n.s.	n.s./n.s./n.s.	.29/.38/.43	-	-
Manque de soutien de la politique / des tribunaux	n.s./n.s./-.20	n.s./n.s./n.s.	-.49/-.39/-.28	-.20/-.18/n.s.	n.s./n.s./n.s.	.36/.30/n.s.	-
Montée de la violence perçue	n.s./n.s./n.s.	n.s./n.s./n.s.	n.s./n.s./n.s.	-.18/n.s./n.s.	n.s./-.28/n.s.	.32/.39/.38	.38/.29/.40

Afin de représenter l'évolution des différentes évaluations au fil des trois questionnaires, nous avons de nouveau utilisé les valeurs moyennes et les pourcentages de personnes ayant répondu positivement (cf. tableau 20). Dans la mesure où il fallait évaluer toutes les attitudes sur une échelle à six niveaux, les valeurs moyennes supérieures à 3,5 sont considérées comme des réponses positives. S'agissant des valeurs moyennes, toutes les attitudes ont fait l'objet de changements marquants au fil des passations. L'échelle « Manque de soutien de la politique / des tribunaux » est la seule qui a connu une forte augmentation des valeurs moyennes ; cela signifie que davantage de personnes perçoivent un manque de soutien. Les pourcentages en témoignent également : alors que seulement 29,1 % des personnes sondées ont rapporté un manque de soutien au premier questionnaire, ce pourcentage est passé à 48,8 % au troisième. S'agissant des autres attitudes ou évaluations, on observe une nette baisse des valeurs moyennes ; ces évolutions sont confirmées uniquement par l'examen des pourcentages relatifs à l'évaluation de la conception autoritaire de la police (la part des personnes ayant répondu positivement a diminué de moitié, passant de 79,1 % à 39,5 %) et de la perception de la montée de la violence (de 94,1 % à 84,7 % d'adhésion). Néanmoins, il convient de noter ceci : en l'espace de l'année et demie de formation, l'engagement et l'ambition professionnelle ont nettement baissé ; l'opinion favorable à la présence de femmes dans la police a diminué au même titre que l'opinion favorable à la police de proximité. Parallèlement, la conception autoritaire de la police, la propension à utiliser la force et la perception de la montée de la violence connaissent également un recul. Tout bien considéré, il semblerait que les attitudes se « normalisent » en quelque sorte, c'est-à-dire qu'au début de la formation, les policières et policiers ont effectué des évaluations répondant à un idéal. Suite aux expériences vécues pendant la formation, ces évaluations ont été adaptées à la réalité.

Tableau 20 : Attitudes spécifiques à la police – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Valeur moyenne			En %		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
Engagement	5,18	4,96	4,74	100,0	98,8	97,7
Ambition professionnelle	4,51	4,30	4,31	84,9	82,6	82,6
Opinion favorable à la présence de femmes dans la police	5,49	5,46	5,37	98,8	98,8	97,7
Opinion favorable à la police de proximité	5,15	4,97	4,81	97,7	97,7	98,8
Conception autoritaire de la police	4,16	3,69	3,21	79,1	66,3	39,5
Propension à utiliser la force	3,22	2,89	3,02	34,9	25,6	31,4
Manque de soutien de la politique / des tribunaux	3,26	3,37	3,74	29,1	36,1	48,8
Montée de la violence perçue	4,41	4,13	4,20	94,1	81,2	84,7

Outre ces attitudes, nous avons également recueilli des évaluations sur l'organisation policière dans son ensemble, en particulier la fréquence de certains incidents problématiques au sein de la police. L'instrument utilisé est basé sur celui de Bosold et al. (2002). La question était la suivante : « Comment évaluez-vous la fréquence des incidents suivants au sein de la police ? ». Les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse entre « 1 – très rare » et « 4 – très fréquent ». Le tableau 21 présente la proportion de personnes ayant répondu « 3 – plutôt fréquent » ou « 4 – très fréquent ».

Il apparaît tout d'abord que la proportion de personnes estimant que la fréquence s'est accrue varie fortement d'un incident à l'autre : ainsi, lors du premier questionnaire, seulement 10,5 % des policières et policiers en formation estimaient que la corruption ou le harcèlement sexuel dans la police était plutôt fréquent, voire très fréquent. Concernant le racisme et la xénophobie, cette proportion s'élevait en revanche à 53,5 %. Une autre constatation est que la proportion de personnes pensant que les différents incidents sont devenus plus fréquents a diminué de manière significative entre les trois questionnaires. Pour certains incidents, les proportions ont très nettement diminué : par exemple, si 30,6 % des personnes ont estimé, lors du premier questionnaire, que les agressions physiques envers la population étaient répandues dans la police, cette proportion n'était plus que de 5,9 % au troisième questionnaire. Concernant le mobbing, le résultat s'écarte de ce modèle : au

premier questionnaire, 18,8 % des personnes pensaient qu'un tel comportement était (plutôt) fréquent au sein de la police. Au deuxième, ce pourcentage a chuté à 7,1 % pour remonter de plus belle à 20,0 % au troisième. Les expériences vécues au cours de la formation pratique semblent avoir redonné l'impression, du moins à une partie des policières et policiers en formation, que le mobbing constitue un réel phénomène au sein de la police. Si l'on compare le deuxième et le troisième questionnaire, de légères augmentations apparaissent certes aussi concernant d'autres incidents, mais seul le mobbing connaît une hausse aussi marquante. Au-delà de cela, il faut noter que le racisme / la xénophobie, les agressions verbales envers la population, le mobbing et l'homophobie sont considérés comme assez fréquents, eu égard aux évaluations du troisième questionnaire qui se rapportent à la formation pratique.

Tableau 21 : Proportion de personnes qui considèrent différents incidents comme (plutôt) fréquents au sein de la police – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en % ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Q 1	Q 2	Q 3
Racisme/xénophobie	53,5	32,6	34,9
Agressions verbales envers la population	42,4	17,7	23,5
Agressions physiques envers la population	30,6	3,5	5,9
Homophobie	25,6	17,4	16,3
Faux témoignages	24,7	11,8	9,4
Mobbing	18,8	7,1	20,0
Corruption	10,5	11,6	2,3
Harcèlement sexuel	10,5	2,3	5,8

Les éventuels aspects négatifs ont également été relevés en ce qui concerne les personnes sondées elles-mêmes. La question était la suivante : « Les affirmations suivantes portent sur les côtés négatifs potentiels de la profession policière. Êtes-vous d'accord avec elles ? ». Les possibilités de réponse allaient de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord ». Les évaluations à partir de « 4 – plutôt d'accord » reflètent l'adhésion des personnes interrogées et sont représentées dans le tableau 22. Si l'on considère le premier questionnaire, on constate que 87,1 % des personnes ont exprimé leur accord sur le fait que la profession policière est une activité dangereuse. Cependant, personne n'a alors indiqué qu'il s'agissait d'une activité monotone. De la même manière, un nombre plutôt restreint a exprimé son accord sur le manque d'autonomie et l'absence de vie de famille. Environ un tiers des personnes (37,7 %) ont indiqué que la profession policière est mal vue et que seul le mauvais côté de l'être humain est vu (37,2 %). Au fil des questionnaires, des changements significatifs sont apparus pour quatre évaluations ; la proportion de personnes qui pensent que la profession policière est mal vue est en baisse. En revanche, la part rapportant qu'on ne voit que le mauvais côté de l'être humain, une limitation de l'efficacité et l'absence de vie de famille est en augmentation.

Tableau 22 : Proportion de personnes qui ont exprimé leur accord sur des côtés négatifs de la profession policière – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en % ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Q 1	Q 2	Q 3
C'est dangereux.	87,1	81,2	77,7
On est mal vu.	37,7	24,7	28,2
On ne voit que le mauvais côté de l'être humain.	37,2	40,7	53,5
Avec le temps, on s'use nerveusement.	33,3	35,7	39,3
Notre efficacité est limitée.	29,4	32,9	47,1
On a trop de responsabilités.	25,0	21,4	17,9
On n'a pas de vie de famille.	17,9	15,5	26,2
On n'a pas assez d'autonomie.	11,3	11,3	15,0
On s'ennuie, c'est monotone.	0,0	1,2	0,0

Un certain nombre de questions spécifiques ont également été posées, dont les résultats sont présentés dans le tableau 23 ci-après. Ces énoncés individuels ont été essentiellement développés pour le questionnaire et peuvent être classés selon trois catégories : les conditions cadres de l'activité, les possibilités de développement et les perspectives d'avenir.

Plus de neuf personnes sur dix (92,6 %) ont indiqué au premier questionnaire qu'elles étaient (assez) satisfaites de leur salaire. Cette proportion a fortement diminué au deuxième questionnaire, atteignant 76,5 %, et même 59,3 % au troisième.

Lors du premier questionnaire, environ trois personnes sur quatre (74,4 %) sont parties du principe que la profession policière et la famille pouvaient être conciliées, et 62,8 % ont indiqué que la profession et les loisirs pouvaient être conciliés. S'agissant de la possibilité de concilier travail – famille, la part des personnes ayant exprimé leur adhésion a nettement diminué.

La grande majorité des personnes sondées ont en outre indiqué que leur famille et leur cercle d'amis ont conscience que la profession policière est exigeante sur le plan émotionnel (68,6 %) et que les policières et policiers sont soumis à des contraintes organisationnelles particulières (72,1 %). Même dans ces évaluations, la part des personnes ayant répondu favorablement a diminué au fil du temps. Les changements ne sont toutefois pas considérés comme significatifs.

Tableau 23 : Différentes évaluations sur la police et la profession policière – seulement les répondant·e·s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en % ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

		Q 1	Q 2	Q 3
Conditions cadres	Satisfaction à l'égard du salaire	92,6	76,5	59,3
	La profession policière et la famille peuvent être conciliées	74,4	68,6	57,0
	La profession policière et les loisirs peuvent être conciliés	62,8	60,5	52,3
	La famille / le cercle d'amis ont conscience que la profession policière est exigeante sur le plan émotionnel	68,6	61,6	59,3
	La famille / le cercle d'amis ont conscience que les policières et policiers sont soumis à des contraintes organisationnelles particulières	72,1	60,5	66,3
Possibilités de développement	Les possibilités de développement au sein de la police sont bonnes	100,0	97,7	94,2
	Les possibilités de formation continue au sein de la police sont bonnes	100,0	97,7	91,9
Perspectives d'avenir	Travailler toujours à la police dans dix ans	100,0	98,8	95,4
	Aspirer à un poste de cadre	70,9	52,3	50,0
	Domaine d'activité après la formation : unités spéciales	64,3	44,0	39,3
	Domaine d'activité après la formation : police judiciaire	52,4	42,9	32,1
	Domaine d'activité après la formation : gendarmerie / sécurité publique	52,4	65,5	61,9
	Domaine d'activité après la formation : police de circulation	15,5	23,8	32,1
	Domaine d'activité après la formation : police scientifique	4,8	7,1	2,4
	Domaine d'activité après la formation : prévention	11,9	10,7	15,5
	Domaine d'activité après la formation : autre	9,5	19,0	11,9

Quant aux possibilités de développement et de formation continue au sein de la police, l'évaluation des personnes interrogées a été très positive : toutes ont indiqué au premier questionnaire que ces possibilités sont bonnes dans la police. Lors du deuxième et du troisième questionnaire, le pourcentage de personnes qui pensent que c'est le cas est significativement plus faible, mais reste très élevé (supérieur à 90 % pour les deux énoncés).

Sur l'ensemble des personnes sondées, 100 % ont indiqué, au premier questionnaire, qu'elles travailleraient « assurément » ou « probablement » encore à la police dix ans plus tard. Cela confirme encore une fois le fort engagement dont fait preuve le groupe de participantes et participants à l'égard de la profession au début de la formation. Près de trois quarts (70,9 %) aspirent, au début de la formation, à un poste de cadre dans la police. Lors des deux questionnaires suivants, les pourcentages

concernant les deux évaluations ont connu un fort recul, en particulier la proportion de personnes qui aspirent à un poste de cadre dans la police (50,0 %).

Selon le premier questionnaire, le domaine d'activité concret dans lequel les policières et policiers en formation préféreraient travailler à l'avenir est, avec 64,3 %, les unités spéciales (p. ex. groupes d'intervention, police du lac, brigade canine, police montée). La moitié des personnes sondées ont porté leur choix soit sur la gendarmerie/sécurité publique, soit sur la police judiciaire (plusieurs réponses étaient possibles). Les autres domaines ont rencontré moins de succès auprès des policières et policiers en devenir. Si l'on compare les résultats des questionnaires, on constate qu'au deuxième et au troisième, beaucoup moins de personnes ont sélectionné les unités spéciales ou la police judiciaire. En revanche, beaucoup plus de personnes ont indiqué souhaiter travailler dans la gendarmerie/sécurité publique ou la police de circulation.

3.5 Caractéristiques et attitudes non spécifiques à la police

Le questionnaire portait sur une série de caractéristiques et d'attitudes personnelles, sans lien direct avec la police, c'est pourquoi elles sont désignées « caractéristiques et attitudes non spécifiques à la police ». Des instruments à peu d'énoncés ont été utilisés. Il est à nouveau intéressant de comparer l'évolution des évaluations relatives à ces caractéristiques entre les trois questionnaires, raison pour laquelle seules les évaluations des personnes faisant partie de l'échantillon longitudinal sont prises en compte. Le tableau 24 présente tout d'abord les énoncés sous différentes échelles avec lesquelles les caractéristiques personnelles non spécifiques à la police ont été mesurées.

L'évaluation de l'estime de soi a été mesurée par le biais d'énoncés du « *Self-Esteem-Scale* » de Rosenberg (1965), en version allemande par Ferring et Phillip (1996). Dans l'original, l'échelle comprend dix énoncés. Cinq d'entre eux (dont deux énoncés inversement codés) ont été repris dans le questionnaire. Pour évaluer les différents énoncés, les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse parmi une échelle à six niveaux, allant de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord ». Contrairement à la version originale de Rosenberg (1965), l'échelle portant sur l'estime de soi n'est pas calculée sur la base de la somme des énoncés individuels, mais sur la base de la moyenne de tous les énoncés pour lesquels une réponse a été donnée ; cette procédure a été appliquée pour toutes les échelles présentées ci-après. Comme cela est observable dans le tableau 24, la fiabilité de l'échelle avec le coefficient alpha de Cronbach = .77 peut être considérée comme très bonne. Ainsi, il semble justifié de calculer une valeur moyenne globale à partir de tous les énoncés.

Le sentiment d'auto-efficacité, c'est-à-dire la conviction de pouvoir surmonter avec succès des situations et des défis difficiles par ses propres moyens, a été évalué à l'aide de l'échelle éponyme de Jerusalem et Schwarzer (1999), qui comptait à l'origine dix énoncés. Dans le cadre du questionnaire, trois énoncés ont été sélectionnés. Les personnes sondées pouvaient de nouveau choisir leur réponse entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord ». La fiabilité de l'échelle est considérée comme bonne (coefficient alpha de Cronbach = .60). À partir des trois énoncés, une échelle de valeurs moyennes a été calculée.

En outre, les deux compétences sociales « capacité à se mettre à la place d'autrui » et « maîtrise de soi » ont été évaluées. Pour ce faire, nous avons utilisé l'inventaire des compétences sociales développé par Kanning (2009). Dans l'original, les échelles contiennent chacune six énoncés, dont quatre ont été sélectionnés pour le questionnaire. Les intitulés de ces énoncés figurent dans le tableau 24 (possibilités de réponse : de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). La fiabilité des deux échelles varie selon le cas : la capacité à se mettre à la place d'autrui a une bonne fiabilité dans tous les questionnaires (coefficient alpha de Cronbach \geq .79), alors que la maîtrise de soi

en a une moins bonne (coefficient alpha de Cronbach $\geq .43$). Parallèlement, les valeurs de fiabilité sont suffisantes, c'est pourquoi des échelles de valeurs moyennes ont été créées.

Afin de mesurer le goût du risque et la combativité des personnes sondées, ci-après « goût du risque », quatre énoncés de l'échelle « *Risiko- und Kampfbereitschaft/Suche nach Wettbewerb* » de la forme brève du *Hamburger Persönlichkeitsinventar* (Andresen 2002) ont été utilisés. Selon Andresen (2002), des valeurs élevées à cet égard signifient notamment un état d'esprit fortement tourné vers la réussite, la capacité à s'imposer et la domination. Pour évaluer les différents énoncés, les personnes interrogées pouvaient choisir leur réponse parmi une échelle à six niveaux (de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord »). L'analyse de la fiabilité révèle de bonnes valeurs pour l'ensemble des passations.

Au moyen de six énoncés en tout, le degré de résilience, c'est-à-dire la capacité de résistance psychique face aux contraintes, a pu être recueilli. Pour ce faire, des énoncés ont été repris de l'échelle de résilience RS-11 de Schumacher et al. (2005). La RS-11 s'appuie à l'origine sur un instrument détaillé composé de 25 énoncés, à partir duquel Schumacher et al. (2005) ont développé une échelle brève, dont ont été extraits six énoncés. Les personnes sondées pouvaient choisir entre « 1 – en complet désaccord » et « 6 – complètement d'accord » pour répondre aux énoncés qui figurent dans le tableau 24. La fiabilité de l'échelle peut être considérée comme bonne.

Tableau 24 : Échelles de mesure de différentes caractéristiques personnelles – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; « (-) » énoncé inversement codé)

Caractéristique	Énoncé	α (Q 1/2/3)
Estime de soi	Globalement, je suis satisfait-e de moi-même.	.77/.82/.81
	Parfois, je me dis que je suis une bonne à rien ou un bon à rien. (-)	
	Je me considère comme une bonne personne, je ne suis en tout cas pas moins bonne ou moins bon que les autres.	
	Globalement, j'ai tendance à penser que je suis un-e raté-e. (-) J'ai un jugement positif sur moi-même.	
Sentiment d'auto-efficacité	Dans les situations difficiles, je peux compter sur mes capacités.	.60/.64/.64
	Je suis capable de gérer par moi-même la plupart des problèmes.	
	En général, je suis aussi capable d'accomplir des tâches exigeantes et complexes.	
Capacité à se mettre à la place d'autrui	Dans presque toutes les situations, je m'efforce de me mettre à la place de mon interlocutrice ou interlocuteur.	.79/.79/.83
	Même en cas de divergences d'opinions, j'arrive presque toujours à adopter le point de vue de l'autre.	
	J'arrive facilement à comprendre ce que les autres ressentent.	
	Dans la plupart des situations, j'essaie d'appréhender les choses du point de vue de mon interlocutrice ou interlocuteur.	
Maîtrise de soi	Souvent, la colère ou la joie m'envahit sans que je puisse y faire grand-chose. (-)	.43/.58/.52
	Je maîtrise toujours mes sentiments.	
	Avec le recul, je tends à m'emporter trop souvent face aux autres. (-) Même dans des situations stressantes, j'ai une meilleure maîtrise de moi-même que la plupart des gens que je connais.	
Goût du risque	Je prends volontiers les rênes dans les situations dangereuses.	.68/.66/.65
	Le courage et la bravoure sont probablement mes plus grandes vertus.	
	Là où d'autres « flanchent », je suis au sommet de ma forme. Mes performances augmentent en même temps que le risque.	
Résilience	Quand j'ai des projets, je les concrétise.	.70/.81/.71
	Il est important pour moi de conserver ma curiosité intellectuelle.	
	Je peux gérer plusieurs choses en même temps.	
	Je m'intéresse à beaucoup de choses. Je suis capable de me forcer à faire des choses que je n'ai pas particulièrement envie de faire. Je dispose de suffisamment d'énergie pour mener à bien tout ce que je dois faire.	

Les six caractéristiques personnelles abordées dans le questionnaire ne sont pas indépendantes les unes des autres (cf. tableau 25). Seule la corrélation entre l'estime de soi et la capacité à se mettre à la place d'autrui n'est pas significative. Toutes les autres caractéristiques personnelles sont positivement corrélées entre elles, même si cela n'a pas toujours été le cas aux différentes passations. Des liens particulièrement étroits existent entre le sentiment d'auto-efficacité et toutes les autres caractéristiques (plus le sentiment d'auto-efficacité est fort, plus les autres caractéristiques le sont aussi).

Tableau 25 : Intercorrélations entre les échelles portant sur les caractéristiques personnelles – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; représenté : coefficient de corrélation de Pearson, corrélations significatives en présence d'une valeur p < .10, n.s. = corrélations non significatives en présence d'une valeur p < .10 ; valeur 1 : Q 1 / valeur 2 : Q 2 / valeur 3 : Q 3)

	Estime de soi	Sentiment d'auto-efficacité	Capacité à se mettre à la place d'autrui	Maîtrise de soi	Goût du risque
Sentiment d'auto-efficacité	.40/.42/.38	-	-	-	-
Capacité à se mettre à la place d'autrui	n.s./n.s./n.s.	.21/.51/.43	-	-	-
Maîtrise de soi	.41/.37/.45	.38/.48/.34	n.s./ .25/.31	-	-
Goût du risque	.35/.39/n.s.	.51/.41/.40	.24/.22/.28	.43/.26/.29	-
Résilience	.31/.34/.45	.50/.46/.33	n.s./ .29/.23	.19/.25/.25	.44/.37/.26

Pour illustrer comment les différentes caractéristiques personnelles sont réparties parmi les personnes sondées ou comment elles ont évolué au fil du temps, nous avons de nouveau utilisé les valeurs moyennes et les pourcentages de personnes ayant répondu positivement. La présence d'une caractéristique a été prise en considération lorsque la valeur moyenne de l'échelle correspondante était supérieure à 3,5. Les résultats figurent dans le tableau 26.

À l'exception de la caractéristique « goût du risque », 95 % et plus des personnes possèdent chaque caractéristique. S'agissant du goût du risque, 74,4 % ont exprimé leur accord lors du premier questionnaire ; lors du troisième, ces personnes n'étaient plus que 57,0 %, ce qui constitue une nette baisse. L'analyse des valeurs moyennes permet une évaluation un peu plus nuancée. Par conséquent, les valeurs moyennes les plus élevées correspondent à l'estime de soi et à la résilience ; ces caractéristiques sont donc les plus marquées chez les policières et policiers en formation. La caractéristique « goût du risque » est la moins marquée. Au fil du temps, on remarque une baisse de l'estime de soi, du sentiment d'auto-efficacité et du goût du risque. En revanche, le degré de maîtrise de soi a augmenté au fur et à mesure des passations.

Tableau 26 : Caractéristiques personnelles – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Valeur moyenne			En %		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
Estime de soi	5,10	5,13	4,98	96,5	98,8	96,5
Sentiment d'auto-efficacité	4,88	4,84	4,59	98,8	100,0	98,8
Capacité à se mettre à la place d'autrui	4,60	4,68	4,64	95,4	96,5	95,4
Maîtrise de soi	4,56	4,79	4,72	95,4	98,8	95,4
Goût du risque	4,04	3,90	3,68	74,4	65,1	57,0
Résilience	4,96	4,94	4,85	100,0	98,8	98,8

Parallèlement à ces caractéristiques personnelles de base, différentes attitudes et valeurs ont fait l'objet d'une évaluation. L'adhésion aux différentes valeurs a été mesurée avec l'instrument ALLBUS 2002.⁵ Cet instrument a permis de demander aux personnes interrogées d'indiquer l'importance qu'elles accordaient à 14 objectifs de vie au total. Le texte introductif était le suivant : « Toute personne a des convictions qui déterminent sa vie et son comportement. En réfléchissant aux choses auxquelles vous

⁵ cf. <https://www.gesis.org/allbus/inhalte-suche/studienprofile-1980-bis-2018/2002#werte> (en allemand) ; <https://www.gesis.org/en/allbus/contents-search/study-profiles-1980-to-2018/2002#values> (en anglais)

aspirez dans la vie, considérez-vous les éléments suivants comme importants ? » Les personnes sondées pouvaient choisir parmi les réponses allant de « 1 – pas du tout important » à « 7 – très important ». Le tableau 27 présente la valeur moyenne de l'adhésion aux différents objectifs de vie. La valeur considérée comme étant la plus importante lors des trois questionnaires est « profiter pleinement des bonnes choses de la vie », qui constitue une valeur hédoniste. La valeur arrivant en deuxième position est « respecter la loi et l'ordre public ». Le troisième objectif de vie le plus important est « être efficace au travail ». Les objectifs de vie considérés comme moins importants sont « avoir du pouvoir et de l'influence », « s'engager en politique » et « croire en Dieu ». Des changements significatifs sont apparus pour cinq valeurs : « avoir un niveau de vie élevé » est devenu au fil du temps nettement plus important pour les policières et policiers en formation ; en revanche, « tolérer les opinions avec lesquelles on n'est pas d'accord », « aider les personnes issues des milieux défavorisés et en marge de la société », « avoir du pouvoir et de l'influence » et « s'engager en politique » ont connu une baisse d'importance considérable.

Tableau 27 : Importance de différentes valeurs – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; valeurs moyennes ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

	Q 1	Q 2	Q 3
Profiter pleinement des bonnes choses de la vie	6,46	6,38	6,49
Respecter la loi et l'ordre public	6,31	6,21	6,19
Être efficace au travail	6,09	6,01	6,00
Aspirer à la sécurité	6,00	6,01	5,87
Se réaliser soi-même	5,99	5,92	5,80
Faire preuve d'assiduité et d'ambition	5,91	5,75	5,75
Tolérer les opinions avec lesquelles on n'est pas d'accord	5,69	5,80	5,36
Aider les personnes issues des milieux défavorisés et en marge de la société	5,16	5,14	4,42
Développer son imagination et sa créativité	5,00	4,92	4,82
Avoir un niveau de vie élevé	4,35	4,61	4,82
S'imposer et affirmer ses besoins face aux autres	4,24	4,15	4,20
Avoir du pouvoir et de l'influence	3,52	3,26	3,22
S'engager en politique	3,35	3,25	2,94
Croire en Dieu	2,54	2,36	2,46

D'autres attitudes, qui sont essentiellement des biais sociopolitiques, figurent dans le tableau 28 avec les énoncés y relatifs. La stratégie adoptée ici a été d'évaluer un grand nombre de dimensions différentes d'une attitude avec peu d'énoncés. Ainsi, pour chaque échelle, entre un et quatre énoncés ont été sélectionnés dans le questionnaire. Les éléments suivants ont été recueillis :

- La satisfaction à l'égard de la démocratie a été évaluée par le biais de deux énoncés. Les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse parmi les catégories allant de « 1 – en complet désaccord » à « 6 – complètement d'accord ». Ces mêmes catégories ont été utilisées pour tous les énoncés figurant dans le tableau 28. Les deux énoncés permettant de mesurer la satisfaction à l'égard de la démocratie ont notamment été utilisés dans le questionnaire de Baier (2019). La fiabilité de l'échelle brève a été atteinte dans le cadre du premier et du troisième questionnaire ; le coefficient de corrélation r s'élevait respectivement à .48 et .67. Cependant, au deuxième questionnaire, les deux énoncés présentaient une faible corrélation entre eux, avec seulement $r = .18$. Néanmoins, la valeur moyenne des deux énoncés a été calculée pour tous les questionnaires.
- Afin de mesurer la tolérance, quatre énoncés ont été utilisés, repris d'une part de Bergmann et al. (2017, p. 92), d'autre part de Klein et Zick (2013). La fiabilité de l'échelle peut être considérée comme suffisante.
- L'évaluation de l'autoritarisme est axée sur le concept du « *Right-Wing-Authoritarianism* » d'Altemeyer (1996), qui différencie trois dimensions de l'autoritarisme : « l'agression autoritaire (agressivité généralisée, dirigée vers les autres et sanctionnée par les autorités), la soumission

autoritaire (soumission aux autorités en place et acceptation générale des déclarations et des actions de ces autorités) et le conventionnalisme (forte adhésion aux conventions sociales établies) » (Beierlein et al. 2014, p. 5). Concernant ces trois dimensions et leur évaluation, Beierlein et al. (2014) ont développé un instrument bref qui mesure chaque dimension avec trois énoncés. Pour le questionnaire destiné aux policières et policiers en formation, deux énoncés ont été sélectionnés parmi ces échelles à trois énoncés. La fiabilité de chaque échelle brève est plutôt basse (r entre .18 et .45). Cependant, comme des échelles établies ont été utilisées dans ce cadre, des échelles de valeurs moyennes ont quand même été calculées.

- La punitivité (propension à punir) a également fait l'objet d'une évaluation. Il s'agit d'une attitude qui implique de se positionner en faveur des sanctions sévères prononcées à l'encontre des personnes qui enfreignent les lois ; on pourrait également parler d'« attitude punitive ». Pour mesurer cette attitude, quatre énoncés ont été utilisés, qui avaient notamment été employés dans l'étude de Baier et al. (2011). La fiabilité de l'échelle à quatre énoncés peut être considérée comme très bonne, c'est pourquoi une échelle de valeurs moyennes a été calculée.

Tableau 28 : Échelles de mesure de différentes attitudes – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88)

Caractéristique	Énoncé	r/α (Q 1/2/3)
Satisfaction à l'égard de la démocratie	Globalement, je suis satisfait-e de la démocratie telle qu'elle est en Suisse.	.48/.18/.67
	La démocratie est le meilleur régime politique.	
Tolérance	Je n'ai aucun problème avec les personnes dont l'origine ou la religion diffère de la mienne.	.59/.62/.70
	Tout le monde mérite le respect, même les personnes qui ont des opinions opposées aux miennes.	
	Les différents modes de vie des minorités en Suisse constituent un véritable enrichissement.	
	J'apprécie la diversité des modes de vie, des cultures et des religions présente en Suisse.	
Autoritarisme : agression	La société doit faire preuve de sévérité à l'égard des marginaux et des fainéants.	.33/.45/.33
	Les fauteurs de troubles doivent clairement ressentir qu'ils sont indésirables dans la société.	
Autoritarisme : soumission	Nous avons besoin de dirigeantes et de dirigeants à poigne, afin que nous puissions vivre en toute sécurité dans la société.	.25/.41/.18
	Dans la société, les décisions importantes doivent être laissées aux personnes dirigeantes.	
Autoritarisme : conventionnalisme	Il est toujours mieux de faire les choses en suivant la procédure habituelle.	.34/.25/.29
	Les pratiques qui ont fait leurs preuves ne doivent pas être remises en question.	
Punitivité	Pour beaucoup d'auteur-e-s d'infractions, seule la dissuasion par le biais de sanctions sévères permet de lutter contre la récidive.	.79/.78/.82
	Des sanctions sévères à l'encontre des un-e-s sont nécessaires pour empêcher les autres de commettre à leur tour des infractions.	
	Les détenu-e-s doivent être traité-e-s avec davantage de sévérité en prison.	
	De nombreuses infractions doivent être punies avec davantage de sévérité que les peines infligées jusqu'à présent.	
Mentalité complotiste	Les personnalités politiques et dirigeantes ne sont que les marionnettes des véritables détentrices et détenteurs du pouvoir.	.77/.70/.73
	La plupart des gens ne réalisent pas à quel point nos vies sont déterminées par des complots qui se trament en coulisse.	
	Il existe des organisations secrètes qui pèsent lourdement sur les décisions politiques.	
Xénophobie (classique)	Trop de personnes étrangères vivent en Suisse.	.53/.55/.66
	Si l'emploi venait à se faire rare en Suisse, il faudrait renvoyer les personnes étrangères dans leur pays.	
Xénophobie (indirecte)	L'augmentation de l'immigration diminue la cohésion sociale en Suisse.	.37/.57/.48
	Si j'avais le choix, je préférerais ne pas avoir affaire à des personnes étrangères.	
Dévalorisation des personnes homosexuelles	L'homosexualité est immorale.	-
Dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres	Je trouve ridicule qu'un homme préfère être une femme et vice versa.	.45/.62/.57
	Les personnes transsexuelles et transgenres devraient essayer de ne pas trop se faire remarquer.	

- Afin d'évaluer la mentalité complotiste / les penchants pour les thèses conspirationnistes, un instrument basé sur celui d'Imhof (2014) a été utilisé, qui contient cinq énoncés en tout. Pour le questionnaire, nous avons sélectionné les trois énoncés pour lesquels une forte adhésion était

signe de forts penchants pour les thèses conspirationnistes (nous avons donc renoncé aux énoncés inversement codés). La fiabilité de l'instrument bref a été atteinte à tous les questionnaires.

- En outre ont été recueillis les préjugés à l'égard de minorités, soit à l'égard des personnes étrangères, des personnes homosexuelles ainsi que des personnes transsexuelles et transgenres. Les énoncés permettant d'évaluer la xénophobie classique ont été repris de Heitmeyer et Zick (2014), et ceux permettant de mesurer la xénophobie indirecte ont été créés spécifiquement pour l'étude. Pour mesurer les attitudes homophobes, un énoncé a été utilisé, basé sur l'instrument de Heyder et al. (2005). À l'origine, deux énoncés avaient été repris dans le questionnaire ; le deuxième était le suivant : « le mariage homosexuel devrait être autorisé ». Comme, entretemps, le mariage homosexuel a été légalisé en Suisse suite au référendum du 26.09.2021, cet énoncé n'avait plus de raison d'être et l'homophobie a donc été évaluée sur la base d'un seul énoncé. La dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres a été mesurée à l'aide des deux énoncés de Zick et al. (2019). La fiabilité des instruments de mesure des préjugés se situe entre $r = .37$ et $r = .66$ et peut être considérée comme suffisante.

Il existe des liens parfois significatifs entre les différentes échelles d'attitudes (cf. tableau 29). La corrélation la plus forte est celle qu'il y a entre la xénophobie classique et la xénophobie indirecte. En outre, la tolérance présente une corrélation fortement négative avec les deux échelles de mesure de la xénophobie. La dévalorisation des personnes homosexuelles va de pair avec la dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres. De la même manière, il existe une forte corrélation entre les deux échelles de mesure de la xénophobie et la dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres. De fortes corrélations positives sont observables entre la punitivité et l'agression autoritaire d'une part, et entre la mentalité complotiste / les penchants pour les thèses conspirationnistes et les deux échelles de mesure de la xénophobie d'autre part. Il est en outre intéressant de constater qu'une mentalité complotiste va de pair avec des préjugés à l'égard des personnes étrangères.

Tableau 29 : Intercorrélations entre différentes échelles d'attitudes – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; représenté : coefficient de corrélation de Pearson, corrélations significatives en présence d'une valeur $p < .10$, n.s. = corrélations non significatives en présence d'une valeur $p < .10$; valeur 1 : Q 1 / valeur 2 : Q 2 / valeur 3 : Q 3)

	Satisfaction à l'égard de la démocratie	Tolérance	Autoritarisme : agression autoritaire	Autoritarisme : soumission autoritaire	Autoritarisme : conventionnalisme	Punitivité	Mentalité complotiste	Xénophobie (classique)	Xénophobie (indirecte)	Dévalorisation des personnes homosexuelles
Tolérance	n.s./21/n.s.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autoritarisme : agression autoritaire	n.s./n.s./n.s.	-.27/-.39/-.47	-	-	-	-	-	-	-	-
Autoritarisme : soumission autoritaire	n.s./n.s./n.s.	n.s./-.19/-.18	.23/.34/.45	-	-	-	-	-	-	-
Autoritarisme : conventionnalisme	n.s./n.s./n.s.	-.24/n.s./n.s.	.21/.23/.20	n.s./28/.37	-	-	-	-	-	-
Punitivité	-.19/n.s./-.20	-.27/-.35/-.25	.52/.53/.54	.23/.59/.50	.33/.26/.38	-	-	-	-	-
Mentalité complotiste	-.19/-.21/-.31	-.29/-.29/n.s.	.25/.29/n.s.	.24/.39/.18	n.s./n.s./n.s.	.39/.46/n.s.	-	-	-	-
Xénophobie (classique)	-.21/n.s./n.s.	-.58/-.56/-.61	.39/.55/.62	n.s./26/.39	.29/n.s./22	.44/.43/.51	.26/.38/.25	-	-	-
Xénophobie (indirecte)	-.23/-.27/n.s.	-.65/-.61/-.64	.39/.45/.57	n.s./25/.31	.25/n.s./n.s.	.37/.43/.40	.31/.46/n.s.	.71/.74/.70	-	-
Dévalorisation des personnes homosexuelles	n.s./n.s./-.24	-.36/-.22/-.36	n.s./n.s./18	n.s./n.s./n.s.	n.s./n.s./n.s.	.20/n.s./26	n.s./n.s./n.s.	.30/.28/.41	.36/.29/.41	-
Dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres	n.s./n.s./n.s.	-.34/-.29/-.42	n.s./36/.27	n.s./n.s./n.s.	n.s./24/n.s.	.26/.29/.37	n.s./n.s./n.s.	.41/.58/.43	.53/.62/.48	.61/.42/.63

Pour pouvoir déterminer le degré d'adhésion aux différentes attitudes ou leur évolution au fil du temps, les personnes dont les réponses ont donné des valeurs moyennes supérieures à 3,5 ont été classées dans le groupe « favorable », et les personnes dont les réponses ont donné des valeurs moyennes inférieures ou égales à 3,5 ont été classées dans le groupe « défavorable ». Le tableau 30 présente la

proportion de personnes qui ont répondu par l'affirmative à une attitude, en montrant également les valeurs moyennes des échelles.

La satisfaction à l'égard de la démocratie et la tolérance ont obtenu les valeurs moyennes et d'adhésion les plus élevées ; plus de 95 % des personnes sondées ont exprimé leur approbation s'agissant de ces deux attitudes lors des passations. Quant aux valeurs moyennes, on constate qu'au fil des trois questionnaires, la satisfaction à l'égard de la démocratie diminue légèrement, alors que l'adhésion à la tolérance connaît une plus forte baisse.

Les valeurs d'adhésion arrivant en deuxième position des plus élevées correspondent à la punitivité et à la soumission autoritaire ; près de la moitié des policières et policiers en formation ont exprimé leur accord. Pour ces deux attitudes, on observe une courbe en forme de U : en comparant le premier et le deuxième questionnaire, on voit que l'adhésion a d'abord bien diminué avant de remonter fortement. Un schéma similaire est observable pour les deux autres dimensions de l'autoritarisme, même si, s'agissant du conventionnalisme, les changements ne sont pas considérés comme significatifs : l'agression autoritaire et le conventionnalisme augmentent nettement entre le deuxième et le troisième questionnaire.

Pour les autres attitudes évaluées, on constate dans l'ensemble des taux d'approbation plutôt faibles. Par ailleurs, concernant les deux formes de xénophobie, comme pour la dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres, on observe de nouveau une augmentation significative entre le deuxième et le troisième questionnaire. La formation pratique et les expériences vécues dans ce cadre semblent donc globalement s'accompagner d'une hausse des préjugés. Au troisième questionnaire, respectivement 20,2 % et 15,5 % des personnes interrogées ont exprimé des préjugés contre les personnes étrangères, et 16,7 % contre les personnes transsexuelles et transgenres ; au deuxième questionnaire, les pourcentages étaient deux fois moins élevés, voire encore plus bas. Concernant les personnes homosexuelles, les valeurs moyennes et les valeurs d'adhésion figurant dans le tableau 30 indiquent certes une hausse, mais celle-ci n'est pas considérée comme importante. Au troisième questionnaire, des préjugés contre les personnes homosexuelles se retrouvent chez 2,4 % des policières et policiers en formation.

Si, enfin, l'on s'intéresse à la mentalité complotiste, on constate que celle-ci a diminué de manière significative au fil du temps – au moins s'agissant des valeurs moyennes. En se basant sur la part des personnes ayant répondu positivement, on observe qu'une minorité de policières et policiers en formation présentent une mentalité complotiste ; cette part s'élève à 16,7 % au premier questionnaire et à 9,5 % au deuxième.

Tableau 30 : Attitudes – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur $p < .10$)

	Valeur moyenne			En %		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
Satisfaction à l'égard de la démocratie	5,21	5,18	5,10	97,6	97,6	97,6
Tolérance	5,09	5,16	4,91	98,8	97,7	96,5
Autoritarisme : agression autoritaire	3,18	3,01	3,42	25,9	27,1	37,7
Autoritarisme : soumission autoritaire	3,68	3,40	3,54	50,0	34,5	46,4
Autoritarisme : conventionnalisme	3,46	3,31	3,44	40,0	34,1	41,2
Punitivité	3,78	3,40	3,76	58,8	42,4	60,0
Mentalité complotiste	2,57	2,29	2,19	16,7	9,5	9,5
Xénophobie (classique)	2,52	2,32	2,62	11,9	11,9	20,2
Xénophobie (indirecte)	2,35	2,26	2,63	6,0	8,3	15,5
Dévalorisation des personnes homosexuelles	1,23	1,30	1,35	1,2	1,2	2,4
Dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres	1,83	1,70	2,13	2,4	1,2	16,7

3.6 Bien-être et consommation de produits récréatifs

Différents instruments permettant de mesurer le bien-être personnel ont été intégrés dans le questionnaire. Pour évaluer la satisfaction dans la vie, une échelle détaillée de quatre énoncés tirée de la version brève de l'AVEM (Schaarschmidt/Fischer 2008) a été utilisée. Certains énoncés étaient les suivants : « je suis satisfait·e de ma vie jusqu'à présent » et « j'ai toutes les raisons d'être optimiste quant à mon avenir ».⁶ Les possibilités de réponse allaient de « 1 – pas du tout » à « 5 – complètement ». Avec le coefficient alpha de Cronbach = .73 (premier et deuxième questionnaires) et .81 (troisième questionnaire), la fiabilité de l'échelle est très bonne. Ainsi, une échelle de valeurs moyennes a été établie à partir des données relatives aux quatre énoncés. Les personnes dont les réponses ont permis d'obtenir une valeur moyenne supérieure à 3,0 sont (plutôt) très satisfaites de leur vie.

Afin de mesurer l'état de santé, les personnes interrogées ont été invitées à indiquer, sur une échelle de « 1 – très mauvais » à « 10 – très bon », comment elles évaluaient leur état de santé actuel dans l'ensemble. Pour évaluer cette caractéristique, un instrument avec un seul énoncé a été utilisé. Les personnes dont les réponses ont permis d'obtenir une valeur supérieure ou égale à 6 présentent un (plutôt) bon état de santé subjectif.

La santé mentale a été mesurée à l'aide du *Patient Health Questionnaire-4* (PHQ-4) (Löwe et al. 2010). Par le biais de deux énoncés à chaque fois, les personnes interrogées ont été invitées à indiquer combien de fois, au cours des deux semaines précédant la passation du questionnaire, elles avaient été sujettes à des symptômes d'état dépressif⁷ ou à des symptômes d'anxiété⁸. Pour évaluer ces énoncés, les personnes sondées pouvaient choisir leur réponse sur une échelle à quatre niveaux, allant de « 0 – jamais » à « 3 – presque quotidiennement ». Les quatre énoncés ont été réunis sous l'échelle « santé mentale », qui présente une fiabilité acceptable (coefficient alpha de Cronbach = .69 au premier questionnaire, .73 au deuxième et .71 au troisième). Lors du regroupement des énoncés, les réponses des personnes ont été additionnées, de sorte que des valeurs comprises entre 0 et 12 puissent être obtenues. Les valeurs entre 3 et 5 peuvent être interprétées comme un signe de troubles psychiques légers, et les valeurs à partir de 6 comme un signe de troubles psychiques modérés à forts.

Le tableau 31 présente différentes mesures du bien-être. Dans l'ensemble, il y a eu peu de changements marquants au fil des passations. Si l'on considère d'abord les valeurs moyennes, on constate qu'en général, il ressort des évaluations une grande satisfaction dans la vie, un bon état de santé et peu de troubles psychiques. Toutes les valeurs moyennes ont diminué au fil du temps ; ainsi, la satisfaction dans la vie et l'état de santé sont un peu moins bien évalués, tandis que l'évaluation relative aux troubles psychiques est un peu meilleure. Cependant, seul le changement concernant les troubles psychiques est considéré comme important : entre les premier et deuxième questionnaires, la valeur moyenne est passée de 1,90 à 1,52, avant de baisser encore légèrement et d'atteindre 1,41. Les pourcentages indiquent une amélioration des troubles psychiques : alors qu'au premier questionnaire, encore 26,8 % des personnes sondées avaient rapporté des troubles au moins légers (23,3 % légers, 3,5 % modérés/forts), cette part ne s'élevait plus qu'à 18,6 % au deuxième et était de 22,1 % au troisième. Ce changement dans les pourcentages n'est cependant pas considéré comme significatif. La proportion des personnes (plutôt) très satisfaites de leur vie et en (plutôt) bon état de santé est restée élevée au fil des passations.

⁶ Les deux autres énoncés étaient : « je n'ai pas à me plaindre de ma vie » et « dans l'ensemble, je suis heureuse ou heureux et épanoui·e ».

⁷ Les énoncés relatifs à l'état dépressif étaient les suivants : « peu d'intérêt ou de plaisir à exercer mes activités » et « découragement, mélancolie ou désespoir ».

⁸ L'anxiété a été évaluée au moyen des énoncés suivants : « nervosité, anxiété ou tension » et « dans l'incapacité d'arrêter ou de contrôler mon inquiétude ».

Tableau 31 : Mesure du bien-être – seulement les répondant-e-s de l'échantillon longitudinal (n = 88 ; en gras : différences significatives en présence d'une valeur p < .10)

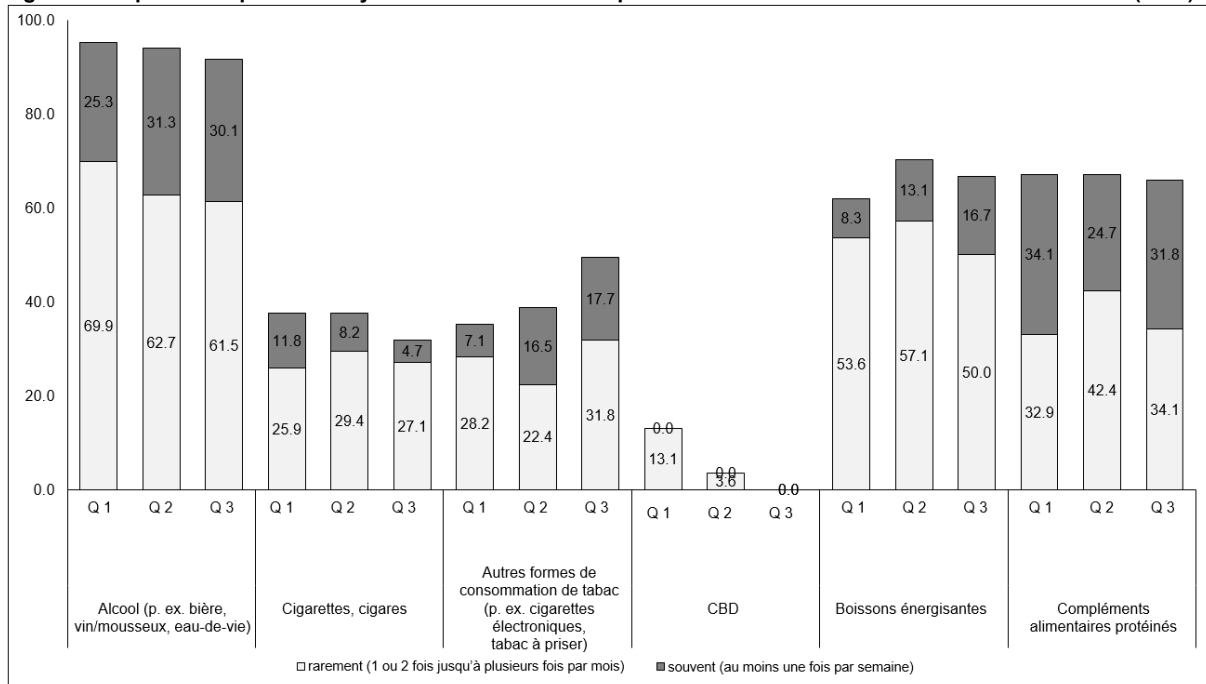
	Valeur moyenne			En %		
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 1	Q 2	Q 3
(plutôt) grande satisfaction de la vie	4,49	4,42	4,38	98,8	100,0	97,7
(plutôt) bon état de santé	8,73	8,55	8,58	98,8	98,8	98,8
troubles psychiques (légers)	1,90	1,52	1,41	23,3	15,1	19,8
troubles psychiques modérés à forts	-	-	-	3,5	3,5	2,3

Le soutien social perçu a également été évalué. Pour ce faire, une forme brève à six énoncés du *Fragebogen zur Sozialen Unterstützung*, F-SozU (Kliem et al. 2015) a été utilisée. Les personnes sondées pouvaient évaluer les énoncés (p. ex. « je connais plusieurs personnes avec lesquelles je fais volontiers des choses » et « je ressens beaucoup de compréhension de la part des autres et un sentiment de sécurité à leur contact »⁹) à l'aide des réponses allant de « 1 – pas du tout d'accord » à « 5 – tout à fait d'accord ». La fiabilité de l'échelle est la suivante : coefficient alpha de Cronbach = .55 (premier questionnaire), .88 (deuxième) et .84 (troisième). Au moyen des réponses fournies aux six énoncés, une valeur moyenne a pu être calculée ; les personnes dont les réponses ont permis d'obtenir une valeur moyenne supérieure à 3,0 bénéficient d'un soutien social (plutôt) fort. Les valeurs moyennes de l'échelle n'ont pas changé de manière significative au fil du temps. La valeur moyenne était de 4,60 au premier questionnaire et de 4,61 au deuxième et au troisième. Au premier questionnaire, 100 % des personnes sondées ont indiqué bénéficier d'un soutien social (plutôt) fort. Au deuxième, elles étaient de 98,8 % et au troisième, de 97,7 % (non représenté).

La dernière évaluation concernait la consommation de différents produits récréatifs. La consommation devait être rapportée sur les douze derniers mois et évaluée avec les catégories de réponse allant de « 1 – jamais » à « 7 – quotidiennement ». Les réponses « 2 – 1 ou 2 fois », « 3 – 3 à 12 fois » et « 4 – plusieurs fois par mois » ont été réunies dans le groupe « consommation rare », tandis que les réponses à partir de « 5 – une fois par semaine » ont été réunies dans le groupe « consommation fréquente ». Comme le montre la figure 6, c'est la consommation d'alcool qui est la plus répandue chez les personnes interrogées : au premier questionnaire, 69,9 % ont indiqué en consommer rarement, et 25,3 % ont indiqué en consommer chaque semaine (jusqu'à une consommation quotidienne). Les boissons énergisantes étaient consommées par 61,9 % de personnes au total au premier questionnaire ; 8,3 % en buvaient fréquemment. Au moment du premier questionnaire, environ une personne sondée sur trois consommait fréquemment des compléments alimentaires protéinés (34,1 %). 32,9 % en consommaient rarement. La consommation de cigarettes ou d'autres produits à base de tabac ne concerne qu'une petite partie des personnes interrogées : en tout, 37,6 % de personnes ont indiqué consommer des cigarettes au premier questionnaire (dont 11,8 % fréquemment). 35,3 % au total ont mentionné d'autres formes de consommation de tabac (p. ex. tabac à priser, cigarettes électroniques). Très peu de personnes ont indiqué consommer du CBD ; ces personnes n'en ont en outre consommé que rarement au cours des douze derniers mois (0,0 % de consommation fréquente).

⁹ Les autres énoncés étaient les suivants : « je connais une personne proche sur laquelle je peux toujours compter », « si nécessaire, je peux sans problème emprunter quelque chose à mon entourage ou voisinage », « quand je suis malade, je peux sans hésiter demander à des ami-e-s ou à des proches de faire des choses importantes pour moi » et « quand je suis triste, je sais vers qui je peux sans problème me tourner ».

Figure 6 : Proportion de personnes ayant consommé différents produits récréatifs au cours des douze derniers mois (en %)



La comparaison des trois questionnaires révèle à la fois des indices d'une augmentation et d'une diminution de la consommation. La proportion de personnes qui ont indiqué pratiquer fréquemment d'autres formes de consommation de tabac a augmenté de manière particulièrement forte (et significative) (passage de 7,1 % à 17,7 %). La proportion de personnes qui ont indiqué consommer fréquemment des boissons énergisantes a également augmenté de manière particulièrement significative (passage de 8,3 % à 16,7 %). La consommation fréquente de cigarettes et, en général, la consommation de CBD ont, en revanche, nettement diminué.

4 Conclusion

Le présent rapport a exposé les résultats d'un projet pilote mené auprès de 125 policières et policiers en devenir depuis le début de leur formation au sein de deux écoles de police suisses, pendant une année et demie (d'octobre 2020 à septembre 2022). Pour 88 des 125 personnes faisant initialement partie du projet, des données sont disponibles pour les trois questionnaires réalisés. La plupart des évaluations présentées dans ce rapport se rapportent à cet échantillon longitudinal, qui représente dans une large mesure une image de l'échantillon global, même s'il s'agit plutôt de personnes plus jeunes et de sexe féminin qui ont participé de manière soutenue à l'étude longitudinale. Les passations ont eu lieu au début de la formation, après le premier long stage à la fin de la première année de formation puis au milieu de la deuxième année de formation effectuée sur le terrain.

Au début de la formation, les personnes ayant pris part à l'étude avaient en moyenne 25 ans, n'avaient que rarement une origine migratoire et étaient environ un tiers de sexe féminin. Trois quarts avaient suivi au préalable une formation professionnelle. S'agissant des différentes appréciations relatives aux expériences professionnelles, évaluations, caractéristiques personnelles et attitudes présentées dans ce rapport, on peut notamment mettre en évidence les résultats suivants :

- La grande majorité des personnes interrogées (environ 95 %) sont satisfaites de la formation suivie jusqu'à ce jour. Il s'avère certes que les examens à venir constituent un moment de stress, mais les policières et policiers en devenir sont très optimistes quant à l'issue positive de la formation.
- S'agissant de la formation au sein de l'école de police, les personnes sondées ont exprimé de grandes exigences concernant la formation théorique et pratique ainsi que concernant le modèle didactique. Les exigences et la réalité divergent toutefois quelque peu. C'est notamment le cas pour l'accent mis par la formation sur l'orientation pratique ; on constate en effet de grandes divergences. Ainsi, près de la moitié des personnes ont estimé que la formation pratique ne leur a pas permis de connaître le public auquel elles auront affaire plus tard. Toutefois, il peut être objecté à cet égard que la deuxième année, pratique, est précisément pensée pour cela.
- Différents domaines de la formation sont particulièrement importants aux yeux des personnes sondées, par exemple : l'entraînement à l'arme à feu et à d'autres moyens d'engagement, le droit et l'entraînement en self-défense. Ces domaines ne sont pas forcément les mêmes que ceux qui répondent aux intérêts personnels. Ainsi, le droit est considéré comme moins intéressant, à l'inverse de la psychologie. Au fil de la formation, cela change quelque peu : le droit est jugé de plus en plus intéressant sur le plan personnel, alors que la psychologie et les aspects éthiques de la profession policière perdent en importance pour les policières et policiers en formation.
- Le premier long stage, effectué lors de la première année de formation, est décrit comme très positif par les policières et policiers en devenir. La satisfaction est très élevée et les attentes de presque toutes les personnes interrogées sont comblées. Il a été parfois fait mention de moments remplis de défis, voire frustrants – et ce, de manière plus marquée lors de la deuxième année de formation pratique. En outre, les policières et policiers en formation constatent certains écarts entre ce qui est enseigné au cours de la formation et la manière dont se comportent des collègues dans la pratique.
- L'échantillon s'est déclaré également en majorité satisfait de la formation pratique. Les policières et policiers en formation semblent, pour la plupart, effectuer également des « tâches typiquement policières ». Les personnes sondées font état de moins de moments stressants que ce à quoi elles s'attendaient au début de la formation ; les expériences négatives, par exemple au contact de la population, sont donc plus rares. Un fort soutien est perçu de la part de la hiérarchie, des collègues, des coaches et des mentor·e·s. Certes, les personnes interrogées font aussi part d'expériences négatives, frustrantes et remplies de défis concernant la formation pratique, mais seulement 3,4 % ont indiqué avoir pensé à arrêter la formation.

- Selon les personnes sondées, la cohésion entre les collègues, la possibilité d'aider les autres et la variété et la richesse de l'activité revêtent une importance particulière dans la profession policière. Pendant l'année et demie du projet, ces évaluations ont un peu évolué. La possibilité d'aider est considérée comme moins importante, tandis que des sujets concrets comme le salaire attractif prennent de l'importance.
- Les policières et policiers en formation commencent avec un très fort engagement vis-à-vis de la profession policière ; c'est ce que révèle le premier questionnaire pour toutes les personnes sondées. Au fil du temps, celui-ci diminue, l'idéal s'adapte un peu à la réalité, même si un fort engagement est encore à relever chez quasiment l'ensemble des policières et policiers en formation au troisième questionnaire. Le recul de l'engagement est aussi potentiellement lié au fait que des expériences négatives sont aussi vécues au fur et à mesure de la formation : ainsi, au fil du temps, les personnes sondées ont plus souvent indiqué « on ne voit que le mauvais côté de l'être humain », « notre efficacité est limitée » et « on n'a pas de vie de famille ». Le recul de l'engagement va de pair avec le fait que peu de personnes se déclarent satisfaites du salaire et qu'un grand nombre voit des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. En outre, le mobbing semble avoir pris de l'importance – la proportion de personnes à considérer ce sujet comme répandu au sein de la police augmente entre le deuxième et le troisième questionnaire. De même, le racisme et la xénophobie ainsi que les agressions verbales envers la population sont considérés comme relativement répandus dans la police, même si les évaluations portant sur ces phénomènes ont diminué du premier au troisième questionnaire.
- D'autres évaluations relatives à des aspects propres à la profession montrent que la conception autoritaire de la police notamment (soit le fait de faire preuve de force et d'autorité à l'égard de la population) a diminué au fil du temps, même si une conception d'une police tournée vers la proximité n'augmente pas dans la même mesure, ce qui est toutefois aussi lié au fait que la majorité des personnes sondées est favorable à cette dernière conception. Plus la période de formation avance, plus l'opinion selon laquelle la police est trop peu soutenue par la politique et les tribunaux est répandue. Il est impossible de dire si cela est le fait d'expériences vécues ou d'un récit rapporté par les formatrices et formateurs dans le corps de police.
- Si l'on considère différentes caractéristiques personnelles, on peut dire que quasiment l'ensemble des policières et policiers en formation possèdent une haute estime de soi, un fort sentiment d'auto-efficacité, une capacité à se mettre à la place d'autrui fortement marquée, une résilience et une maîtrise de soi ; la maîtrise de soi a même augmenté au fil de la formation. En revanche, le goût du risque, présent encore de façon marquée au troisième questionnaire chez près de la moitié des policières et policiers en formation, est en diminution.
- Conformément à cela, il apparaît également que les personnes interrogées sont très satisfaites de la vie et sont en bonne santé. L'indice de la présence de troubles psychiques modérés ou forts ne ressort que chez un nombre restreint de policières et policiers en formation.
- Enfin, l'étude s'est penchée sur différentes attitudes sociopolitiques. Tout d'abord, il s'avère que presque toutes les personnes sondées ont une grande satisfaction à l'égard de la démocratie et de la tolérance. La tolérance diminue au fil du temps. En parallèle, si l'on compare le deuxième et le troisième questionnaire, on constate des hausses significatives des attitudes problématiques comme la punitivité, l'agression autoritaire, la xénophobie et la dévalorisation des personnes transsexuelles et transgenres. L'activité pratique lors de la deuxième année de formation va donc de pair avec l'« activation » d'attitudes considérées comme négatives. Il est impossible de dire quelles en sont les causes et à quel point les changements sont réellement durables. Il est cependant clair que, dans la formation, une plus grande attention devrait être accordée aux changements relatifs à de telles attitudes.

Les derniers résultats mentionnés mettent en lumière deux points importants : premièrement, il serait nécessaire de continuer à accompagner les policières et policiers en devenir, au moins jusqu'à la fin de leur formation. Deuxièmement, il serait important de procéder à des analyses pour expliquer les

différents changements constatés. Le présent rapport a exposé des résultats exclusivement descriptifs sur la répartition et l'évolution de différentes caractéristiques. Ces deux points seront abordés dans l'étude élargie déjà évoquée en introduction. Ces derniers mois, dans toutes les écoles de police, plus de 800 personnes au total qui ont commencé leur formation policière ont déjà participé au moins une fois à l'étude. Cela constitue une enquête exhaustive d'une cohorte de personnes en formation. Ces personnes seront interrogées à quatre reprises au total, une dernière fois peu après la fin de la formation. La nette augmentation du nombre de réponses et la longue période d'observation offrent de vastes possibilités d'étude empirique des questions restées ouvertes.

Bibliographie

Alain, M. (2019). La formation policière au Québec. Quels sont les fondements acquis qui demeurent, quels sont ceux qui tendent à se transformer ? format magazine – Revue de recherche et formation policières 9, 4–10.

Altemeyer, B. (1996). *The authoritarian specter*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Baier, D. (2019). *Kriminalitätsoffererfahrungen und Kriminalitätswahrnehmungen in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragung*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Baier, D., Ellrich, K. (2015). *Frauen in der Polizei: Wer ist dafür, wer dagegen?* Die Polizei 106, 207–212.

Baier, D., Kemme, S., Hanslmaier, M., Doering, B., Rehbein, F., Pfeiffer, C. (2011). *Kriminalitätsfurcht, Strafbedürfnisse und wahrgenommene Kriminalitätsentwicklung Ergebnisse von bevölkerungsrepräsentativen Befragungen aus den Jahren 2004, 2006 und 2010*. KFN: Forschungsbericht Nr. 117.

Beierlein, C., Asbrock, F., Kauff, M., Schmidt, P. (2014). *Die Kurzskala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen*. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Bergmann, M. C., Baier, D., Rehbein, F., Mößle, T. (2017). *Jugendliche in Niedersachsen. Ergebnisse des Niedersachsensurveys 2013 und 2015*. KFN: Forschungsbericht Nr. 131.

Bergonzoli, C.A., Birrer, A., Etter, A., Hügi, K., Jallard, R., Kradolfer, M., Pronzini, A. (2021). *Die sechs regionalen Polizeischulen der Schweiz*. format magazine – Revue de recherche et formation policières 11, 72–77.

Biberstein, L., Simmler, M., Markwalder, N., Killias, M. (2017). *Opfererfahrungen im Dienst von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Bericht im Auftrag des Sicherheits- und Justizdepartements des Kantons St. Gallen*. St. Gallen.

Bjørge, T., Damen, M.-L. (2020). *The Making of a Police Officer. Comparative Perspectives on Police Education and Recruitment*. London/New York: Routledge.

Blättler, S. (2019). *BGK 2020 – ein politisches Konzept mit Chancen*. format magazine – Revue de recherche et formation policières 9, 52–57.

Bosold, C., Ohlemacher, T., Kirchberg, W., Lauterbach, O. (2002). *Polizei im Wandel: Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001*. KFN: Forschungsbericht Nr. 86.

Bettschart, M., Wolf, B.M., Herrmann, M., Brandstätter, V. (2019). *Zweifelsfrei in den Polizeidienst: Eine Studie zu Zweifeln am Berufsziel «Polizist*in» im Bewerbungs- und Ausbildungsprozess*. format magazine – Revue de recherche et formation policières 9, 11–17.

Ellrich, K. (2016). *Burnout and Violent Victimization in Police Officers: A Dual Process Model*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management 39, 652-666.

Ellrich, K., Baier, D. (2015). *Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit. Ergebnisse einer Befragung von Einsatz- und Streifen dienstbeamten*. SIAK-Journal 12, 39-54.

Ferring, D., Philipp, S.-H. (1996). *Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala*. Diagnostica 42, 284-292.

Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 43, 112-121.

Heitmeyer, W., Zick, A. (2014). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit - Kurzskala Fremdenfeindlichkeit. In: Kemper, C.J., Brähler, E., Zenger, M. (Hrsg.), Psychologische und sozialwissenschaftliche Kurzskalen. Standardisierte Erhebungsinstrumente für Wissenschaft und Praxis. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, S. 115-118.

Heyder, A., Küpper, B., Zick, A. (2005). Dokumentation der Entwicklung und Überprüfung von Kurzskalen: Homophobie, Behinderten- und Obdachlosenabwertung. GMF-Arbeitsbericht 2005/01. Bielefeld.

Jerusalem, M., Schwarzer, R. (1999). Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen. Berlin: Freie Universität Berlin.

Kanning, U. P. (2009). Inventar sozialer Kompetenzen: ISK. Göttingen: Hogrefe.

Klein, A., Zick, A. (2013). Toleranz versus Vorurteil? Eine empirische Analyse zum Verhältnis von Toleranz und Vorurteil. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, 277-300.

Kliem, S., Mößle, T., Rehbein, F., Hellman, D., Zenger, M., & Brähler, E. (2015). A brief form of the Perceived Social Support Questionnaire (F-SozU) was developed, validated and standardized. Journal of Clinical Epidemiology 68, 551–562.

Kop, N., Euwema, M.C. (2001). Occupational Stress and the Use of Force by Dutch Police Officers. Criminal Justice and Behavior 28, 631-652.

Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., Schneider, A., Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: Validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. Journal of Affective Disorders 122, 86-95.

Manzoni, P. (2003). Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung. Einflüsse von Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit und Burnout auf polizeiliche Gewaltausübung und Opfererfahrungen. Zürich, Chur: Rüegger.

Manzoni, P., Baier, D. (2018). Evaluation des Pilotprojekts zum Einsatz von «Bodycams» bei der Stadtpolizei Zürich und der Transportpolizei. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Manzoni, P., Cavelti, L., Schwarzenegger, C. (2017). Gewalt gegen Polizisten aus Gruppen. Forschungsbericht. Kriminologisches Institut der Universität Zürich.

Meyer, M. (2017). Comment devient-on policier « au fil du temps » ? Arguments en faveur d'une étude de cohorte policière en Suisse. format magazine – Revue de recherche et formation policières 7, 71–75.

Meyer, M., Amberg, C. (2019). Étude de cohorte policière, un projet de recherche sur l'entrée dans la profession. format magazine – Revue de recherche et formation policières 9, 32–38.

Monjardet, D., Gorgeon, C. (2004). La socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard : la cristallisation. Paris : Acadie-groupe reflex.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008). AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster - Manual (3. Auflage). London: Pearson.

Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauß, B., Brähler, E. (2005). Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personenmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie* 53, 16-39.

Zick, A., Berghan, W., Mokros, N. (2019). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002–2018/19. In: Zick, A., Küpper, B., Berghan, W. (Hrsg.), *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19*. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 53-116.

Publications sur le projet

Baier, D., Manzoni, P., Kamenowski, M., Meyer, M., Amberg, C., Stieger, C. (2020). Erwartungen an den Polizeiberuf: Ergebnisse einer Befragung von Aspirantinnen und Aspiranten. *format magazine – Revue de recherche et formation policières* 10, 12–19.

Baier, D., Amberg, C., Kamenowski, M., Manzoni, P., Meyer, M. (2023). Politische Einstellungen von Polizistinnen und Polizisten: Befunde einer Schweizer Auszubildenden-Längsschnittstudie. *SIAK-Journal* 20(2), 4-17.

Baier, D., Amberg, C., Kamenowski, M., Manzoni, P., Meyer, M. (2023). Commitment bei Polizistinnen und Polizisten während der Ausbildung: Befunde einer Längsschnittstudie. *Kriminalistik* 77(6), 367-373.

Departement Soziale Arbeit
Institut für Delinquenz und Kriminalprävention

Pfingstweidstrasse 96
Postfach 707
CH-8005 Zürich
www.zhaw.ch/sozialarbeit

Université de Lausanne
**Le CoLaboratoire – Unité de recherche-action,
collaborative et participative**

Bâtiment Amphipôle - 355
CH-1015 Lausanne

Institut Suisse de Police

Avenue du Vignoble 3 | 2000 Neuchâtel
www.institut-police.ch