Un métier en clair-obscur :
Les agents de sécurité du métropolitain

Par Nathalie Leroux

Les métiers de la sécurité (police, gendarmerie, agents de surveillance, vigiles, agents de contrôle...) forment une mosaïque souvent difficilement déchiffrable aux yeux du profane. A l'occasion de mes travaux de thèse, je me suis plus particulièrement intéressée aux agents de sécurité à la RATP[1], autour de deux axes de réflexion. D'une part, comment les agents de sécurité sont-ils parvenus à se positionner au sein d'une division du travail tant organisationnelle (en l'occurrence : la RATP) que professionnelle (les métiers de la sécurité[2]), à constituer une position « interstitielle », qui en définitive dépasse le strict cadre de l'entreprise ? Et d'autre part, quel est le lien entre la construction de la fonction de sécurité et celle du groupe professionnel en question ? En effet, nous supposerons qu'un groupe professionnel ne se contente pas de remplir une fonction, il contribue également à la définir; la fonction représentant une des ressources que le groupe professionnel utilise pour établir son identité sociale.

Comment les agents de sécurité à la RATP vont-ils tout d'abord progressivement constituer un « groupe », un « métier interne » (notions que nous définirons ultérieurement), certes invisible, méconnu, inscrit en creux dans l'organisation, dépendant d'une autre catégorie professionnelle (le personnel de station) ? Comment ont-il ensuite formé une catégorie professionnelle[3] à part entière se distinguant dans la hiérarchie des emplois au sein de l'entreprise. Et enfin, dans quelle mesure sont-ils parvenus à constituer un véritable « métier »[4] institué d' « agent technique de sécurité dans les transports »

---

[1] RATP : Régie Autonome des Transports Parisiens.

[2] Au sein de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE, ils font partie de la catégorie 53 « policiers et militaires ».

[3] Nous employons ici la notion de « catégorie professionnelle » dans son acception la plus technique à savoir les classes indiciaires, distinguées au sein de la convention collective de la RATP.

[4] *« Le métier, de nos jours, fait d'abord référence à une place dans la division du travail, à un secteur d'activité économique, à des emplois, à des formes et des conditions d'emploi, à un niveau de rémunération, à un statut social. Il renvoie ensuite à un corpus de connaissances et de comportements professionnels, à une technique, à une formation professionnelle, organisée par l'appareil de formation officiel ou une école ayant pignon sur rue, sanctionnée par un diplôme, recherchée sur le marché du travail, débouchant sur une collection d'emplois identifiables, positionnés dans la grille des classifications et ouvrant à des perspectives de carrière. Il fait enfin référence, pour les métiers les plus traditionnels, à une catégorie socioprofessionnelle, à des représentations, à une histoire, une culture, parfois à une structure syndicale.»* M. Dadoy, « Le retour au métier», *Revue française des affaires sociales,* n° 4, 1989, p. 75.

(notamment par la création d'un diplôme) qui les dépasse et qui *« seul, confère une identité sociale dans la division du travail et la stratification des statuts »*[5] ?

A la différence de poupées gigognes, ces trois « états » sont en situation parfois de renforcement mutuel ou d'interférence, voire de stricte opposition. Nous nous intéresserons donc aux relations qui s'établissent entre, d'une part la constitution d'un groupe autour d'une activité professionnelle spécifique (en l'occurrence un « métier interne »), d'autre part la formation d'une catégorie professionnelle au sein d'une entreprise et l'émergence d'un véritable métier au sein d'un système professionnel transversal, distinct de l'entreprise qui l'a fait naître.

UN « METIER DE L'OMBRE »

Jusqu'en 1989, la fonction sécurité, telle qu'elle est exercée par la RATP, est quasiment inconnue du public. A l'origine, il s'agit d'une fonction essentiellement à vocation interne, invisible. En effet, les phénomènes d'insécurité sont essentiellement définis comme des problèmes urbains extérieurs s'infiltrant dans les lieux de transports et relevant principalement de la responsabilité des autorités publiques. Ils sont ainsi dépeints comme des dysfonctionnements à la marge de l'organisation de l'entreprise, préjudiciables à celle-ci, et dont il convient de minimiser les effets. Pour remplir cette fonction invisible, un groupe dénommé la « Surveillance générale » (SG) est mis en place. Formé de 10 personnes à l'origine, il est composé de 300 agents en 1989. Les agents travaillent par équipe de quatre, en civil et armés d'un pistolet. Ils sont assermentés[6] et sont principalement chargés de veiller au respect de la police des chemins de fer[7] (qui interdit notamment de frauder, de fumer, de vendre quoi que ce soit sans autorisation etc.). A la RATP, entre 1945 et 1989, la Surveillance générale s'est progressivement constituée en ce que nous appellerons un métier interne ou encore un « métier de l'ombre », façonnant en même temps comme nous l'allons voir la fonction de sécurité qui lui est dévolue.

---

[5] M. Dadoy, Idem, p. 83.

[6] En tant qu'agents assermentés, ils sont statutairement définis par l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer. Celle-ci autorise les agents de l'entreprise, dûment assermentés, à constater par procès-verbaux, les crimes, délits ou contraventions, c'est-à-dire les infractions relatives soit à la conservation du chemin de fer, soit à la police et à la sûreté de la circulation sur la voie ferrée.

[7] Les textes de la police des chemins de fer réglementent notamment le comportement général des personnes sur les trois réseaux de transport de la RATP (bus, métro, RER). Ils énoncent les interdictions applicables aux personnes extérieures, concernant par exemple la circulation dans l'enceinte des chemins de fer, la bonne marche des trains (ne pas monter en surnombre dans les voitures, ni se servir sans motif du signal d'alarme, etc.) et des mesures plus générales : interdiction de jeter des objets nuisant à l'hygiène, de fumer, de distribuer des tracts, de quêter, de mendier, de vendre quoi que ce soit sans autorisation, de troubler la tranquillité des voyageurs, d'entrer dans l'enceinte du métro vêtu d'une manière « malpropre ou incommodante », sans titre de transport ou avec un titre falsifié, d'entraver la circulation, etc. ainsi que les peines ou amendes prévues pour chaque infraction.

Un métier interne

La SG dépend de la catégorie indiciaire des personnels de station. Ce sont essentiellement des agents issus des services d'exploitation de l'entreprise, ils reçoivent une formation d'agents de station, puis une formation spécifique (d'un mois) essentiellement juridique et technique afin d'exercer leur activité de surveillance. Ainsi, les modalités de recrutement et de formation contribuent à établir une entité interne, spécifique à l'entreprise dont elle fait partie. Cependant, le groupe professionnel en question n'est pas la simple résultante de règles formalisées, c'est au contraire dans l'ambiguïté des règles, dans les interstices de l'organisation, qu'il se forge des zones d'autonomie et se construit.

A l'origine, les agents de la SG exerçaient une fonction à vocation interne (la surveillance des agents dits « indélicats »[8], la surveillance des locaux la nuit, le convoyage de fond[9]...). A partir des années 1970, outre leurs fonctions premières, les agents sont principalement chargés de veiller au respect de la police des chemins de fer, activité qui relève de la compétence exclusive des agents assermentés de l'entreprise. Parallèlement et en vertu de l'article 73 du code de procédure pénale qui confère à tout citoyen le pouvoir d'arrestation en cas de flagrant délit, les agents de la SG exercent aussi une activité de sécurité publique. Certes, cette activité de répression des délits demeure marginale par rapport à leur activité relative à la police des chemins de fer[10].

Cependant, le groupe s'est construit en « métier » principalement dans l'ambiguïté de son statut autour de cette activité marginale par rapport à sa vocation première, mais plus valorisante. Nous faisons appel ici à la notion de « métier », dont nous empruntons la définition à B. Zarca[11]. B. Zarca met l'accent sur les processus de transmission au sein de groupes primaires de savoirs, savoir-faire, valeurs, qui constitueraient le socle des liens entre pairs et les principes d'identification au sein d'un métier. Chez cet auteur qui étudie l'artisanat français, le processus de transmission est d'autant plus favorisé qu'il s'ancre au sein d'un véritable groupe social, avec un fort taux de reproduction[12]. Certes, les agents de sécurité ne s'inscrivent pas dans un tel processus de reproduction sociale (où les mécanismes de la socialisation secondaire ne font que renforcer ceux de la socialisation primaire). Cependant, il est constaté une proximité entre les cheminements

---

[8] Les agents indélicats sont principalement des agents de station suspectés de dérober dans les caisses.

[9] En raison de son activité de surveillance nocturne des installations de la RATP et de ses missions de convoyage de fond, conformément à l'article 20 du décret-loi du 18 avril 1939, l'agent de sécurité de la RATP est autorisé à porter une arme.

[10] Entre 1990 et 1995, le nombre d'interpellations sur commission de délits représente entre 2 et 3 % du nombre de procès-verbaux dressés pour infractions contraventionnelles. Ces chiffres sont à nuancer car ils ne rendent pas compte de l'activité réelle des agents. Le temps consacré aux flagrants délits est beaucoup plus important, d'une part en raison des procédures à mettre en oeuvre, lors d'une interpellation : faire appel à police secours, témoigner auprès de l'officier de police judiciaire... D'autre part, l'activité déployée par ces équipes avant de « faire un flag » peut être considérable, comparée à l'interpellation elle-même. Il faut parfois plusieurs jours avant de pouvoir établir un flagrant délit de vol à la tire par exemple, en bonne et due forme.

[11] Nous nous référons à l'article de B. Zarca, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, av-juin 1988, XXIX-2.

[12] B. Zarca, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris, 1986, p. 2.

socioprofessionnels des agents[13] et l'on peut supposer que celle-ci facilite l'apprentissage au sein du groupe et l'intégration[14] de celui-ci.

Des savoirs, savoir-faire fruits d'un apprentissage sur le tas, au sein du groupe de pairs

A la différence de l'activité relative à la police des chemins de fer, qui s'apparente davantage à l'activité des contrôleurs, l'activité de sécurité publique, d'arrestation en flagrant délit, suppose tout un ensemble de savoirs et de savoir-faire difficilement formalisables ou difficilement transmissibles lors de formation théorique, qui sont appris sur le tas, par apprentissage essentiellement mimétique entre pairs. Il s'agit de connaître la géographie intime des lieux, d'apprendre les techniques, les habitudes et les attitudes des délinquants, de savoir faire le diagnostic d'une situation (quel est le risque encouru ?, qui doit intervenir et comment ?), d'apprendre à passer inaperçu, à ne pas passer pour un pleutre aux yeux de ses collègues, ne pas faire prendre de risque à l'équipe, d'adapter ses comportements à ceux du groupe. Un agent nous dira : « C'est pas un métier que tu peux apprendre dans les bouquins, dans les mots ».

Les agents accordent une grande importance à ce type d'apprentissage par lequel ils ont eux-mêmes acquis leurs connaissances. Cet apprentissage a plusieurs fonctions au sein de l'équipe. D'une part, il permet d'homogénéiser les savoirs de base et ainsi de coordonner les actions entre agents dans l'urgence sans avoir besoin de communiquer entre eux ou de manière très rudimentaire (selon le mécanisme de coordination appelé l'ajustement mutuel[15]). « Le professionnalisme, c'est l'expérience, nous on agit ensemble, sans avoir besoin de communiquer ».

D'autre part, la présence de risques divers crée des relations de dépendance entre agents qui nécessitent la constitution de liens préalables à l'affrontement de certaines situations. Ces liens entre collègues semblent ainsi d'autant plus forts qu'ils sont nécessaires au bon accomplissement du métier et surtout qu'ils conditionnent la sécurité des membres de l'équipe. « L'important c'est la cohésion, si je bosse avec untel, je sais que je peux avoir confiance en lui... si on a perdu la cohésion, l'équipe, elle vaut zéro, c'est pire qu'au football... » Par ailleurs, lors de situations dangereuses où deux ou trois équipiers se sont aidés mutuellement, ont affronté de concert des moments délicats, des liens se tissent qui perdurent au delà du cadre de travail. Enfin, autour du risque se construit un système clef de reconnaissance de soi par les pairs, qui fait prévaloir dès lors certaines activités plus que d'autres, qui met l'accent sur certains savoir-faire et sur certaines qualités dites individuelles (le courage, le sang-froid, la confiance en soi). L'appréhension du risque contribue ainsi à l'élaboration d'une hiérarchie professionnelle. Comme l'écrit R. Sainsaulieu à propos du métier : « ils s'inspirent d'une vision du monde (...), où l'autorité n'est que celle que l'on

---

[13] Une étude statistique a été réalisée auprès d'un échantillon de 200 agents. Elle révèle notamment que plus de la moitié des agents a effectué un BEP ou un CAP dans un domaine technique ou industriel, a occupé un poste d'ouvrier qualifié ou non avant d'entrer dans l'entreprise et a au moins un parent ayant travaillé dans l'entreprise en question.

[14] Nous nous inspirons du concept d'intégration pris au sens durkheimien, qui comporte trois dimensions essentielles : l'existence d'une conscience commune, de croyances et de pratiques partagées, des interactions intenses entre les membres du groupe et l'adhésion à des buts communs. A. Policar, « Emile Durkheim », dans G. Ferreol, *Histoire de la pensée sociologique*, coll. Cursus, Armand Colin, Paris, 1994, p. 99.

[15] Selon le vocabulaire de H. Mintzberg, *Structure et dynamique des organisations,* (1981), Les éditions d'organisation, Paris, 1982, p. 23.

reçoit de sa compétence et de la reconnaissance de ses compagnons »[16]. Le risque et la peur associée sont ainsi des éléments de valorisation du métier. Ils permettent de se démarquer des autres groupes professionnels. « C'est aussi l'avantage du métier, émotion forte garantie, du sport extrême, c'est intéressant, c'est différent du gardien de parking ou de l'agent de sécurité sociale ».

De surcroît, le discours des agents évoque souvent le fait que ce métier ne peut être exercé sans vocation, sans une inclination forte de l'individu à son égard. « La vocation, c'est la qualité n°1 d'un agent de la Surveillance ». Cette référence à la vocation nous renvoie peut-être au cas des artistes dont les critères de professionnalité sont tellement difficiles à établir, qu'ils cherchent à « obtenir une définition de la professionnalité aussi proche que possible de l'autodéfinition par la vocation »[17]. E. Freidson oppose le travail de « vocation » au travail aliéné. Les ressorts de ce type d'activité « sont, beaucoup plus que dans le cas des pratiques à sanction économique, un engagement subjectif, une implication personnelle profonde »[18]. R. Sainsaulieu déclare : « Le travail de métier est une valeur parce qu'il permet d'accéder à la conscience de soi... »[19], c'est « un processus relationnel d'investissement de soi ». Pour R. Sainsaulieu, la notion d'acteur de soi renvoie à un investissement essentiel dans des relations durables qui mettent en question la reconnaissance réciproque des acteurs.[20] Ainsi en définitive, on peut parler de la constitution d'une véritable identité de métier à propos de la SG, au sens de B. Zarca et de R. Sainsaulieu, dans la mesure où le métier offre les principes de reconnaissance de soi au travail. « C'est une rencontre avec l'homme, avec soi-même, c'est une sacrée rencontre avec l'être humain. Ça permet de se juger soi-même, ses limites, ou que t'en as pas. Si tu vis pas ça, tu sais pas où sont tes limites ».

Il se façonne ainsi progressivement une qualification professionnelle[21] spécifique intégrée à l'entreprise. Nous faisons cependant l'hypothèse que ce métier ne se construit pas dans un vide social et que la progressive élaboration de la qualification est en réalité orientée par des stratégies identitaires (plus ou moins conscientes) de positionnement et de légitimation, à la fois au sein de l'entreprise concernée mais également au sein d'un système transversal, « professionnel », composés de groupes connexes au métier en question. Comme l'écrit C. Dubar : « l'espace de reconnaissance des identités est inséparable des espaces de légitimation des savoirs et compétences associés aux identités».[22]

---

[16] R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Presses de la FNSP, Pars, 1977, p. 360.

[17] R. Moulin, « De l'artisan au professionnel : l'artiste », *Sociologie du travail*, n° 4, 1983, p. 389.

[18] E. Freidson, « Les professions artistiques, comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, XXVII, 1986, p. 437.

[19] R. Sainsaulieu, op. cit., p. 360.

[20] R. Sainsaulieu montre que la culture de métier naît de l'apprentissage de relations de pouvoir autour d'une expertise, sans pour autant étudier le processus de construction et de transmission de cette expertise, qui nous apparaît en lui-même porteur d'éléments explicatifs sur la construction du groupe, c'est pourquoi nous avons prolongé cette analyse en faisant référence à B. Zarca.

[21] Nous employons ici la notion de qualification professionnelle au sens de G. Friedmann. Elle renvoie alors aux *« savoir et savoir-faire des ouvriers de métier de l'époque, acquis (...) par un apprentissage de plusieurs années sur le tas ou par un apprentissage méthodique complet »*. M. Dadoy, « La notion de qualification chez Georges Friedmann », *Sociologie du travail,* n° 1, 1987, p. 26.

[22] C. Dubar, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1991, pp. 125-126.

Des savoirs et savoir-faire
orientés par des stratégies distinctives de positionnement

Si nous posons, à l'instar de R. Sainsaulieu, une problématique du rapport entre l'identité collective et les structures sociales par le biais des processus relationnels de la reconnaissance, nous ne pouvons éluder les phénomènes d'identification et d'opposition dans la construction de cette identité. D'un côté, les agents de la SG représentent à la fois un groupe fondamentalement issu de la RATP et un corps à part au sein de l'entreprise (en raison de leur rôle de surveillance des agents). Par ailleurs, les agents de la SG cherchent à se distinguer des contrôleurs qui représentent « les agents de service public qui se sont gardé le plus mauvais rôle »[23], en préférant se spécialiser sur d'autres infractions que la fraude. De l'autre, dans le domaine de la sécurité, deux références majeures structurent les représentations des agents de la SG de manière opposée. L'agent de sécurité privée représente la référence négative et le policier en civil, la référence positive. Comme le souligne E.C. Hugues[24], le « mandat » « légal, moral et intellectuel » d'assurer une fonction spécifique s'accompagne d'un ensemble de discriminations à l'égard de toutes les catégories sociales soupçonnées de ne pas être capables de remplir ce mandat. L'agent de la sécurité privée a ainsi une image très dévalorisée aux yeux de la SG. Il représente un personnage marginal, suspect, selon plusieurs caractéristiques : la précarité de l'emploi, une faible formation professionnelle, un recrutement dans les limites de la légalité, des salaires peu élevés, des conditions de travail difficiles et subies, un manque de professionnalisme dans l'exécution de leur fonction, la faiblesse des responsabilités attribuées, le manque d'intérêt de l'activité et une dépendance extrême vis-à-vis des ordres de leur employeur. Ces représentations dépendent aussi certainement des conditions du marché du travail. Les agents de la SG disposent en effet de conditions salariales qui ferment le marché interne, et de compétences spécifiques difficilement exportables liées à la spécificité du monde que représente le métro.

S'ils cherchent à se démarquer clairement des agents de sécurité privée, les agents de la SG se réfèrent en revanche au modèle du policier en civil. Outre leur apparence commune (ils sont, à l'instar de ces fonctionnaires de police, en civil, comme eux porteurs d'une arme et d'une paire de menottes), les agents de la SG utilisent souvent l'ambiguïté de leur apparence par rapport aux délinquants.[25] Dans son livre « Outsiders », H.S. Becker[26] montre comment toute intervention policière doit s'assurer d'une autorité qui la légitime et faute de laquelle cette intervention risque de dégénérer en un rapport de force dont le policier n'est jamais sûr de sortir vainqueur. Ainsi ce groupe sert d'instance de légitimation, même si cela est quelque peu factice et ponctuel. Les tâches nobles du métier d'agents de la

---

23 Pour reprendre une expression de M. Dartevelle, dans son étude « Le travail du contrôleur », document RATP, Réseau 2000, n° 48, décembre 1989, p. 9.

24 E.C. Hugues, *Men and their work*, The Free Press, Glencoe, 1958, pp. 178-187.

25 En cas d'agression, les agents crient souvent « police ». De même, quand ils interpellent un voleur à la tire, ils ne signalent pas leur identité avant de les avoir « neutraliser » ou menotter, car ils bénéficient alors de la peur de ces voleurs vis-à-vis de la police, crainte qu'ils ressentiraient moins à l'égard des agents de la RATP.

26 H. S. Becker, *Outsiders,* The Free Press of Glencoe, 1963, Trad. fr. *Outsiders*. *Etudes de sociologie de la déviance*, A.M. Métaillé, Paris, 1985, pp. 181-182.

SG sont ainsi représentées par la figure du « flag » (ou flagrant délit) vocabulaire emprunté aux policiers, c'est-à-dire la lutte contre les délits et les crimes. « La sécurité des voyageurs, c'est les délits ». Ces infractions, situées plus haut dans la hiérarchie du crime, sont jugées plus intéressantes que les infractions à la police des chemins de fer, moins valorisées. En outre, elles exigent des savoir-faire plus difficiles à acquérir, dont ils sont fiers. Enfin, ces interventions relatives aux délits sont une plus grande source de satisfaction pour l'agent; le « service rendu » au voyageur étant alors très concret et immédiat. Les policiers en civil représentent ainsi un groupe de référence pour la SG au sens défini par R.K. Merton[27]. Les agents se réfèrent, en effet, à un groupe qui n'est pas leur groupe d'appartenance et ont tendance à partager les sentiments et à se conformer aux valeurs d'un groupe plus prestigieux. Ils évoquent d'ailleurs certains liens de complicité dans le travail entre les équipes du SPSM en civil et de la SG, autour d'activités communes comme la recherche de flagrants délits. Cependant, ils se démarquent également de ce groupe en mettant en avant leurs savoirs spécifiques à l'espace métropolitain, qui les particularisent.

Ainsi, leur position intermédiaire au sein d'une hiérarchie professionnelle oriente la quête identitaire du groupe et désigne aux individus les critères d'accès à la reconnaissance de soi. De cette manière, en même temps que le groupe se positionne dans une certaine division du travail, il façonne également la fonction de sécurité qu'il remplit, qui passe progressivement d'une fonction à vocation interne à une fonction davantage orientée vers la sécurité publique.

Jusque dans les années quatre-vingt, le groupe de la Surveillance générale se construit ainsi en métier interne à l'entreprise autour d'un ensemble d'activités plus nobles (définies par une structure organisationnelle et professionnelle) qui offre un certain nombre de principes d'accès à la reconnaissance de soi au milieu de ses pairs. Ce qui caractérise finalement ce « métier de l'ombre », c'est qu'il se construit « en creux », dans les interstices du droit, au coeur de ses ambiguïtés, dans l'ombre des projecteurs. Le métier est ici fermé non pas au sens de l'organisation corporative de l'Ancien Régime (gouvernée par un système de règles explicites, dont l'application était contrôlée par une autorité interne), mais dans la mesure où les normes sur lesquelles il repose (définies par l'expérience, transmises et contrôlées par les pairs) ne sont pas explicitées, qu' elles ne peuvent être connues et sont donc par essence peu contrôlables. Il s'agit cependant d'un système fragile dans la mesure où toute défaillance rend visible cette organisation, la rend suspecte et compromet son existence en tant qu'organisation fermée, en lui imposant de justifier de ses pratiques et de rendre manifestes ses règles. Comme nous le verrons dans les paragraphes suivants, la quête de reconnaissance et la mise à plat des principes de fonctionnement risquent de soumettre le système à une remise en cause générale.

UNE INNOVATION ORGANISATIONNELLE

Depuis 1989, dans le cadre du vaste plan de restructuration de la RATP[28], et sous l'impulsion de son nouveau PDG, la fonction de sécurité est désormais située au premier

---

[27] R.K. Merton, « Contributions to the theory of reference group behavior », (avec A. Kitt), trad. par H. Mendras, *Eléments de théorie et de méthode sociologique,* Plon, Paris, 1965.

plan des priorités de l'entreprise. L'insécurité est en effet associée pour la RATP à la perte de la maîtrise de son territoire et à une perte de respect de l'institution. La sécurité est ainsi définie comme facteur conditionnant la qualité du service délivré par l'entreprise, mais également sa légitimité. Etant donnée la nature de la mission, elle devient une fonction publique, participant désormais de la visibilité de l'entreprise.

A côté de la SG, il est alors créé un groupe d'agents chargé d'incarner les nouvelles orientations en matière de sécurité : le GIPR (Groupe d'Intervention pour la Protection des Réseaux). Il s'agit dès lors de « reconquérir le territoire » selon l'expression des responsables du département en question. Les agents du GIPR recrutés à l'extérieur de l'entreprise sont dotés d'un uniforme et commencent à patrouiller dans le métro à partir de 1989. Ils sont notamment chargés de faire sortir les « indésirables » (principalement des revendeurs de drogue) qui occupent certains quais de métro. Les agents du GIPR sont une cinquantaine en 1990 et près de 300 en 1994. Le GIPR, créé de toute pièce à l'image de la politique menée par les décideurs, peut être ainsi caractérisé comme une innovation organisationnelle[29] qui « repose sur une quête permanente de légitimité »[30], en l'occurrence le pragmatisme. Il s'agit de démontrer le bien-fondé de la politique menée en apportant la preuve de son efficacité.

Un groupe de mission

Le mode de construction du GIPR peut être saisi comme un processus d'intégration autour d'une mission. En effet, selon H. Mintzberg[31], ce type d'organisation est mû par une mission claire et ciblée, inspiratrice, à laquelle les membres de l'organisation s'identifient fortement. La loyauté associée à un leader hautement charismatique représentent des éléments principaux de cette configuration de pouvoir. Autre trait essentiel de ce modèle, comme le fait remarquer A. Etzioni[32], les structures formelles et informelles tendent à coïncider étant donnée l'intense participation des membres du groupe. Nous avons également repris les analyses plus spécifiques de H.J.P. Thomas qui désigne par « projet communautaire ou initiatique » des groupes possédant les principaux traits de ce type d'organisation et qui, de plus, tout en se différenciant de l'organisation dont ils font partie, expriment une certaine « désinvolture vis-à-vis des normes de l'institution »[33], dimension qui nous paraît également essentielle pour rendre intelligible le GIPR. En 1989, un

---

[28] Ce plan de restructuration s'inscrit au sein du programme de modernisation du secteur public impulsé en 1989, par le Premier ministre M. Rocard.

[29] Il s'agit d'innovation organisationnelle dans la mesure où sont mises en oeuvre de nouvelles combinaisons entre les différentes ressources de l'entreprise, ce qui définit l'acte d'innover selon J. Schumpeter, *Théorie de l'évolution économique*, (1912), Dalloz, Paris, 1935.

[30] N. Alter, *La gestion du désordre en entreprise*, Logiques sociales, L'Harmattan, 1990, p. 89.

[31] H. Mintzberg, *Le pouvoir dans les organisations,* Les Editions d'Organisation, 1986, (1983), Chapitre 21 « Le missionnaire ».

[32] A. Etzioni, *A comparative Analysis of Complex Organizations*. New York : Free Press, 1961, p. 103.

[33] H.J.P. Thomas, « Fonction militaire et systèmes d'hommes », in *Les Hommes de la défense*, Paris, Fondation pour les études de défense nationale, Les Sept Epées, 1981, p. 25. Ce type de projet correspond à des groupes aussi différents que les unités aéroportées de l'armée de Terre, les commandos de la Marine ou le personnel naviguant de l'armée de l'Air.

ensemble de mesures convergent ainsi pour constituer une telle identité organisationnelle, s'inspirant du modèle du groupe militaire de type « commando »[34].

Le groupe d'agents est ainsi doté d'un certain nombre de « marqueurs identitaires »[35] (nom, uniforme etc.) permettant de construire et signifier une identité organisationnelle. Comme l'écrit A. Strauss, « nommer n'est pas seulement indiquer ; c'est identifier un objet comme appartenant à une espèce d'objet. Un acte d'identification implique que la chose dont on parle soit située dans une catégorie. »[36] Le nom (Groupe d'Intervention pour la Protection des Réseaux) fait bien évidemment référence au GIGN (Groupe d'Intervention de la Gendarmerie Nationale). Il s'agit d'un positionnement à la fois externe et interne : essentiellement à destination de l'opinion publique et des pouvoirs publics, il constitue également un facteur d'émulation du groupe lui-même. L'uniforme (de couleur beige), les écussons, les renforts en cuir, le choix des accessoires etc., sont autant de signes et de symboles du positionnement du groupe. La couleur beige se démarque à la fois du bleu traditionnel de la police nationale et des couleurs généralement noires de la sécurité privée, tout en se rapprochant cependant davantage des couleurs militaires (kaki). L'uniforme, en même temps qu'il accentue les frontières entre les groupes, participe aussi d'une politique d'obédience militaire qui recherche, par la « tenue », à constituer et à discipliner le groupe en question. Cette tenue est d'ailleurs, complétée par une panoplie d'accessoires, dont le tonfa[37], arme japonaise, qui est devenu en quelque sorte le symbole du GIPR. Il se situe entre la matraque noire des CRS et un emblème peut-être plus noble des arts martiaux. Il participe également largement à cette visibilité différentielle qui caractérise le GIPR. Ces objets (uniformes et accessoires) sont ainsi des constructions idéologiques qui à la fois définissent un univers symbolique et contribuent à préformater les comportements.

« L'idéologie forte sert à intégrer solidement la configuration interne autour des objectifs idéologiques »[38]. La mission : « la reconquête du territoire » endosse rapidement le qualificatif de « spéciale ». Il s'agit en effet de donner un sens à la mission tout en façonnant les principes de reconnaissance du groupe. Cette mission, qui n'a pas été menée à bien, ni par la police, ni par les agents de la RATP, valorise pleinement le groupe. Par ailleurs, l'engagement personnel du président, quant à la réussite du plan sécurité « en dix-huit mois », constitue également un enjeu de taille pour le groupe en phase de constitution, qui a ainsi un lourd défi à relever. Enfin, la présentation quasi-militaire de la mission : « Ils nous disaient : vous étiez en état de paix, vous devez vous considérer aujourd'hui en état de guerre » vise à mobiliser le groupe, ce qui fait écho à l'origine de l'encadrement, à la forme de l'organisation choisie et au type d'entraînement pratiqué.

La structure adoptée est également de type militaire sur le modèle du « groupe de combat » qui représente une unité élémentaire de combat d'infanterie. Celui-ci est composé de treize personnes. Cette structure appelée « patrouille » et en particulier l'importance de son effectif sont pensés comme un moyen de lutter notamment contre les phénomènes de

---

[34] Commando : (mot portugais) Formation militaire de faible effectif, chargée de missions spéciales et opérant isolément. Dictionnaire encyclopédique Larousse, 1979.

[35] Expression empruntée à E. Goffman qui l'emploie notamment dans deux de ses ouvrages : *La mise en scène de la vie quotidienne* et *Les cadres de l'expérienc*e, pour désigner l'ensemble des objets, postures, façons de parler qui délimitent le territoire d'une personne.

[36] A. Strauss, *Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme.* (1969), Métailié, Paris, 1992, p. 21.

[37] Le tonfa est un bâton noir de 60 centimètres de long, muni d'une sorte de poignée.

[38] H. Mintzberg, *Le pouvoir dans les organisations,* op. cit. p. 424.

bandes. Ses déplacements sont minutieusement orchestrés par l'agent de maîtrise qui l'encadre. Les cadres du GIPR ainsi que les agents de maîtrise sont des anciens militaires. Ils sont très proches des agents dans la mesure où ils revêtent souvent la tenue comme les agents et accompagnent les patrouilles sur le terrain. Le mode d'encadrement vise à instaurer une loyauté entre les hommes et leurs « chefs ». Le type de communication établi entre les hiérarchiques et les agents en est un des révélateurs principaux. Il peut être illustré notamment par le franc parler quotidien de l'encadrement, on retrouve le style « troupier » des sous-officiers de l'armée. La fonction première de ce style langagier est d'instaurer une relation de confiance et de respect entre l'encadrement et les agents. D'une part, les réprimandes sont certes fortes mais ne débouchent pas a priori sur d'autres sanctions. D'autre part, les membres de l'encadrement peuvent se permettre ce type de familiarité puisqu'ils sont les premiers à donner l'exemple sur le terrain (dur envers lui-même, le chef peut être exigeant envers ses hommes, sans injustice). Ce rapport hiérarchique est ainsi essentiellement fondé sur le charisme des « chefs », comme l'écrit L. Pinto, dans le cas de l'armée, « l'ordre ne prend valeur d'ordre que par sa nature d'ordre fondée sur la qualité de celui qui le donne » [39]. Un agent du GIPR déclare : « C'était un chef reconnu, c'était un chef naturel, pas un chef imposé » .

Ce processus de création du GIPR repose également sur un fort processus d'inculcation, proche des procédés utilisés dans l'armée. Le temps de la formation initiale constitue un moment privilégié visant à opérer une certaine « conversion », si l'on entend par conversion « la substitution d'un habitus à un autre »[40]. Le stage joue sur deux registres principaux pour réaliser l'intégration du groupe autour de la mission. Le premier consiste à présenter la future activité comme réservée aux seuls agents « dignes » de pouvoir l'accomplir. Le stage se transforme dès lors en procédure de sélection intransigeante, les agents doivent intensifier leurs efforts et se conformer aux prescriptions s'ils veulent demeurer au sein du stage et réussir l'examen final. Le deuxième procédé d'inculcation est le type d'entraînement réalisé qui consiste à façonner les agents en vue d'accomplir la future activité. La pratique d'un sport de combat et l'affirmation d'une grande technicité en matière d'intervention est un principe identificateur puissant. Cet entraînement constitue en lui-même une source d'émulation des futurs agents. D'une part, les individus, sous couvert d'un entraînement personnel intense (ayant pour but la réussite à un examen), incorporent une forte représentation de l'activité future. D'autre part, les affrontements corporels directs entre agents ont une fonction d'apprentissage des normes et valeurs qui constituent le groupe. Ce sont des pratiques dites « performatives, qui s'efforcent de faire être ce qu'elles font ou disent »[41].

Le GIPR présente aussi la caractéristique de faire coïncider organisation formelle et organisation informelle. Nous emprunterons la notion d'illusio[42], chère à P. Bourdieu pour expliquer comment s'opère cette convergence. P. Bourdieu explique cet investissement[43]

---

[39] L. Pinto, « L'armée, le contingent et les classes sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 3, mai 1975, p. 20.

[40] Idem, p. 19.

[41] P. Bourdieu, *Le sens pratique,* Coll. Le sens commun, Les Editions de Minuit, Paris, 1980, p. 154.

[42] *Illusio* vient de la racine latine *ludus* qui signifie jeu, et exprime selon lui *« le fait d'être investi, pris dans le jeu et par le jeu. Etre intéressé c'est accorder à un jeu socialement déterminé que ce qui survient a un sens, que ses enjeux sont importants et dignes d'être poursuivis »*. P. BOURDIEU, *Réponses*, Seuil, Paris, 1992, p. 92.

[43] Nous employons *illusio* et investissement de manière indifférenciée.

particulier comme une « propension à agir qui naît de la relation entre un champ et un système de dispositions ajustées à ce champ, un sens du jeu et de ses enjeux impliquant à la fois une inclination et une aptitude à jouer le jeu, qui sont l'un et l'autre socialement et historiquement constitués »[44]. Les agents du GIPR possèdent effectivement un ensemble de caractéristiques socioprofessionnelles (la plupart sélectionnées lors du recrutement) qui favorisent la constitution du GIPR, qui prédisposent les agents à « jouer le jeu », à « faire corps avec le jeu ». Rappelons brièvement les critères de recrutement (être âgé d'au moins 21 ans, avoir une instruction générale de niveau baccalauréat, mesurer au moins 1,80 m, satisfaire à des tests psychotechniques et à des tests d'aptitude physique (course, lancer de poids, grimper de corde) et enfin pratiquer un sport de combat ou un art martial (niveau ceinture marron ou équivalent)). Etant donné ces critères, les appels de candidature sont essentiellement externes, et c'est principalement l'armée et les clubs de sport de combat qui sont ainsi ciblés souvent par le biais des annonces d'offres d'emploi notamment dans les revues d'arts martiaux. Ainsi, pour plus de la moitié d'entre eux, les agents recrutés ont déjà exercé un emploi dans le secteur de la sécurité. Dès lors, le travail d'inculcation consiste, moins en une conversion de l'agent, qu'en un renforcement de l' « habitus » préalablement constitué.

Les premières promotions du GIPR ont ainsi très bien endossé l'identité assignée par l'organisation, et sans doute trop bien. Les agents du GIPR n'hésitaient pas à dormir sur place, à faire des heures supplémentaires, sans contrepartie financière. Comme l'écrit N. Alter : « Leur jeu suppose de « se faire mal » : pour légitimer leur prise d'autonomie, ils doivent mettre en évidence la valeur de leur contribution »[45]. Les agents du GIPR se sont tant et si bien investis, qu'ils ont cherché à réaliser des opérations à la fois visibles et efficaces, quitte à distendre le cadre réglementaire de leur activité pour y parvenir. Comme l'écrit N. Alter, « cette position s'avère tellement constitutive du jeu des innovateurs qu'elle les amène parfois à tricher avec la loi, les règles de l'Etat ».[46] L'intervention du GIPR a certes permis de déloger les dealers occupant certaines stations. Cependant, quelques « débordements » ont été constatés, qu'il est possible d'interpréter comme une exacerbation des efforts de différenciation du groupe vis-à-vis de l'institution et comme finalement l'expression d'une désinvolture par rapport à ses normes. Par ailleurs, la correspondance entre les aspirations des agents et celles de l'encadrement de proximité a sans doute suscité une espèce de collusion que l'on pourrait appeler « inflationniste », débouchant en définitive sur une relative perte de contrôle du groupe.

Une identité organisationnelle dérogatoire

Un autre facteur d'intégration du groupe autour de sa mission a consisté à l'isoler ou plus précisément à distinguer le groupe des groupes qui lui sont connexes et de l'organisation dont il fait partie. D'une part, le GIPR a été érigé d'une certaine manière contre le groupe de la SG, en dénigrant ce dernier et en désignant le GIPR comme le futur archétype de la sécurité à la RATP. D'autre part, outre les principes de sélection et de

---

44 P. Bourdieu, *Réponses*, op. cit., p. 94.

45 N. Alter, op. cit. p. 133.

46 N. Alter, Ibid, p. 131.

formation du GIPR qui dérogent à ceux de l'entreprise, le groupe s'est efforcé de se démarquer de l'image traditionnelle de la RATP. « Il disait, la RATP me connaît, moi je la connais pas » (Un agent du GIPR). Enfin, le GIPR refuse toute analogie avec les policiers en uniforme, groupe en l'occurrence concurrent sur les fonctions exercées, en se référent de manière explicite aux militaires. « Nous on est des parachutistes refoulés. » Pour une petite unité naissante, comme le GIPR, cette distanciation vis-à-vis des institutions en place dans le métropolitain avait pour finalité de marquer une rupture et de conserver le plus de marge de manoeuvre possible.

Un groupe de mission se caractérise ainsi par le dévouement de ses membres à un ensemble de croyances, tournant principalement autour de l'accomplissement d'une mission. Cette dépendance à la mission rend le groupe vulnérable, d'autant plus que les agents se sont largement investis dans leur activité. Comme le fait remarquer A. Hirschman, des membres qui payent leur adhésion chèrement - sous forme d'implication professionnelle et d'un « endoctrinement » très poussé - n'abandonnent pas facilement leur conviction. Ils « se battront jusqu'au bout pour prouver qu'ils ont bien eu raison de payer un droit d'entrer élevé »[47]. La difficulté pour le groupe, c'est à la fois de conserver son idéologie, de se différencier, sans pour autant se couper de son environnement. Le groupe ainsi constitué est situé sur le fil du rasoir entre l'impossible isolement souhaité et la pression d'une certaine assimilation nécessaire. Cette innovation organisationnelle est vouée, en tant que telle, à être transformée dans la mesure où il s'agit d'un groupe placé à la limite de la légalité et érigé en opposition avec les institutions en place. Si la mission est transformée, si celle-ci devient en décalage avec le groupe, il est probable que le groupe perdra les principes qui lui donnent sa cohérence et le poussent à agir. Comme le souligne H.J.P. Thomas : « Si l'acteur du projet communautaire pose un problème de gestion, c'est plutôt par difficulté de reconversion interne ».[48]

L'ETABLISSEMENT D'UN METIER

A partir de 1991, les missions du GIPR sont largement réorientées. Par ailleurs, en 1994, les deux groupes (SG et GIPR) sont réunis au sein d'une même entité, dénommée le GPSR (Groupe de protection et de Sécurité des Réseaux). Enfin, en 1995, il est mis en place un brevet professionnel d' « agent technique de sécurité dans les transports ». Nous envisagerons ces trois dimensions de la nouvelle politique de sécurité comme un processus d' « institutionnalisation » de l'innovation que représente le GIPR, au sens de N. Alter[49].

L'institutionnalisation de l'innovation

[47] A. Hirschman, *Face au déclin des entreprises et des institutions*. Ed. ouvrières, 1972, p. 93.
[48] H.J.P. Thomas, op. cit., p. 54.
[49] N. Alter, op. cit., p. 107.

D'une part, ce processus vise à réduire les écarts par rapport à la règle établie, en adaptant la mission de façon à l'intégrer dans le cadre d'une logique plus large qui l'englobe et qui lui confère une légitimité plus grande. Après avoir plus qu' « incité » à l'innovation, les Directions désormais « les transforment en droits et devoirs culturellement légitimes »[50]. En 1991, de nouvelles orientations sont prises en matière de sécurité. Il s'agit dorénavant de prendre en compte non seulement les phénomènes d'insécurité eux-mêmes, mais également le sentiment d'insécurité des voyageurs et des agents. Un des versants de la mission des agents de sécurité devient la sécurisation, notamment celle des agents d'exploitation afin d'éviter les grèves déclenchées suite à des agressions. Les deux groupes sont désormais chargés principalement de sécuriser voyageurs et agents par leur présence visible (en uniforme cette fois bleu marine) et d'intervenir en cas d'incidents. Cette orientation est davantage en harmonie avec la politique d'amélioration de la qualité de service menée par la RATP et plus en accord avec l'évolution des politiques nationales en matière de sécurité[51]. L'institutionnalisation correspond alors bien à une régulation au sens de G. de Terssac, lorsqu'il explique qu'il s'agit de la définition d'une règle légitime au niveau de l'ensemble social dans lequel elle s'élabore[52].

Ce processus d'institutionnalisation consiste d'autre part à intégrer le groupe dans le giron organisationnel en réunissant les deux groupes (SG et GIPR) au sein d'une entité plus large, le GPSR (plus de 700 agents en 1997). Il s'agit de constituer une entité plus homogène et par conséquent plus lisible et intelligible aux yeux des différents publics (voyageurs, agents de la RATP, police, pouvoirs publics...). La nouvelle organisation correspond d'une certaine manière à la reconnaissance des deux modes opératoires de la SG et du GIPR, même si les nouvelles missions affectent les possibilités d'intervention des deux groupes. En effet, les deux groupes sont principalement chargés de faire de l'îlotage en uniforme dans les différentes stations de métro ou gare de RER, et chaque jour des équipes sont mises sur pied pour effectuer des missions en civil.

Cette évolution des missions et cette réorganisation du groupe ne peuvent être réellement comprises si l'on ne rend pas compte également d'une volonté d'affirmer une nouvelle légitimité à ce groupe d'agents, à travers la construction d'une nouvelle qualification. Les agents de sécurité font désormais partie d'une catégorie professionnelle spécifique (indépendante des agents d'exploitation). Les critères de recrutement et les modalités de la formation issus du GIPR se sont assouplis et dérogent moins aux principes traditionnels de la RATP. En 1994, la durée de la formation initiale est désormais de trois mois (au lieu d'un mois), indice marquant la volonté d'accroître la qualification des agents[53] et ainsi de se démarquer notamment des agents de sécurité privée réputés généralement peu qualifiés[54]. Enfin, cette nouvelle politique de sécurité fait de la règle avec des pratiques novatrices en formalisant notamment la formation suivie (par la création d'un brevet

---

[50] N. Alter, « Innovation et organisation : deux légitimités en concurrence », *Revue française de sociologie*, XXXIV, 1993, p. 188.

[51] cf. B. Jankowski, « La police de proximité, regard de la recherche sur un nouveau style de police », *Les cahiers de la sécurité intérieure,* 1993, n° 13.

[52] G. de Terssac, « Autonomie et régulation dans le travail », dans *Actes du colloque de sociologie du travail*, Toulouse, Université de Toulouse, 1989, p. 16.

[53] Nous employons ici le terme de qualification au sens de P. Naville qui considère la qualification comme « une appréciation sociale de la valeur différentielle des travaux » (P. Naville, *Vers l'automatisme social*, Paris, Gallimard, 1963, p. 243) et qui renvoie aux modalités - la durée spécialement - de la formation des travailleurs (P. Naville, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière, 1956).

professionnel). Le programme de formation dispensé à l'occasion de ce brevet dérive largement de la formation délivrée jusqu'alors aux agents du GIPR. Ce brevet professionnel est réservé aux agents ayant une expérience professionnelle de cinq ans en tant qu' agent de sécurité à la RATP. Il répond à deux objectifs essentiels : désenclaver le groupe en favorisant une mobilité externe à la RATP[55] et accroître simultanément la légitimité du groupe (vis-à-vis des différents acteurs externes et internes à l'entreprise). En effet, la qualification joue un rôle d'homologation et d'officialisation. Comme l'écrit P. Bourdieu : « homologuer, étymologiquement, c'est s'assurer qu'on dit la même chose avec les mêmes mots (...). Avoir un nom ou un métier homologué, reconnu, c'est exister officiellement »[56]. L'opération de qualification est une opération de mise en ordre symbolique, de positionnement dans un classement et de publication officielle (il s'agit de produire au grand jour avec une consécration juridique). Le diplôme confère en effet une attestation « universelle », opposable à n'importe quel tiers, à l'extérieur même de son contexte de mise en oeuvre. La RATP s'érige ainsi en institution pilote dans le domaine de la formation à la sécurité dans le domaine des transports. Le brevet professionnel représente un moyen puissant de se distinguer des autres agents de sécurité (dits privés) rarement détenteurs de titres spécifiques reconnus par l'Education nationale et en circonscrivant un domaine spécifique, il trace les contours d'un nouveau métier au sein de la catégorie globalisante intitulée par l'INSEE : « agents de sécurité et de surveillance ».

Ainsi la construction volontariste d'une nouvelle légitimité pour le GPSR emploie « les deux opérations fondamentales de la logique sociale, l'union et la séparation »[57]. Il s'agit à la fois de constituer un groupe unifié à partir de critères de recrutement et de formation homogénéisés et de le différencier au sein d'un espace professionnel. Cette stratégie de construction d'un « métier » reconnu menée par les décideurs doit être confrontée au groupe des agents auquel elle s'applique. En effet, comme l'écrit P. Bourdieu: « l'institutionnalisation de la distinction, c'est-à-dire son inscription dans la réalité dure et durable des choses ou des institutions, va de pair avec son incorporation, qui est la voie la plus sûre vers la naturalisation »[58]. La notion d'incorporation est ici prise dans le sens où les agents intérioriseraient dans la pratique cette logique distinctive, qui apprise « par corps », ne serait plus un acquis, un avoir, mais quelque chose que l'on est, de ce fait, naturalisé.

L'intégration du GPSR en question

En quoi l'unité requise correspond-elle à une réalité sociologique ? Dans quelle mesure cette identité façonnée de manière organisationnelle, en tant que catégorie d'identification, de classement et de distinction, s'accorde-t-elle avec l'identité héritée des agents ou affecte-t-elle les configurations identitaires des deux groupes ?

---

[54] Deux éléments de comparaison : le stage de formation initiale d'un gardien de la paix est de 12 mois et celui d'un gardien de prison est de 8 mois.

[55] Cependant la mobilité externe, même si elle est envisageable, paraît assez compromise dans la mesure où les agents de sécurité au sein de la RATP bénéficient de conditions de salaire privilégiées par rapport au secteur de la sécurité privée, qui ne les incitent guère à quitter l'entreprise.

[56] P. Bourdieu, « La codification », in *Choses dites*, Paris, Les Editions de Minuit, 1987, p. 101.

[57] P. Bourdieu, *Le sens pratique,* op. cit. p. 239.

[58] Idem, p. 240.

Afin de comprendre la dynamique identitaire du GPSR, considérons tout d'abord les relations entretenues entre les membres de la SG et du GIPR au sein du GPSR. Si, à la création du GIPR, les tensions entre les deux groupes étaient vives, il est constaté, depuis, un certain rapprochement entre les deux groupes dont nous rechercherons les facteurs. Ce rapprochement entre les deux groupes paraît être fortement lié à la fermeture relative de ce marché interne qui rend difficiles les « défections ». En effet, la défection, telle qu'elle est présentée par A. Hirschman[59], n'est possible que s'il existe des possibilités de nouer des liens avec d'autres organisations. Or effectivement les possibilités favorables de départ du service sont minimes.

Par ailleurs, les agents de la SG et du GIPR se rejoignent dans une position commune d'opposition à l'égard des nouvelles orientations prises en matière de sécurité. Pour chacun des deux groupes, il s'agit avant tout de réprimer les actes de délinquance - même si les modes d'intervention envisagés demeurent profondément différents - et non de se contenter de dissuader et de sécuriser. Il ne s'agit pas pour autant d'une « régulation conjointe » au sens d'une union autour d'un projet formalisé, finalisé, mais d'un processus de rapprochement mutuel entre les deux groupes par le jeu conjoint de la concurrence et de l'apprentissage. En effet, contraints de travailler ensemble, les agents de la SG et du GIPR ont été amenés, pour la plupart d'entre eux, à remplir la fonction antérieurement dévolue à l'autre groupe. Passées les premières réticences, il s'est opéré en définitive une amorce d'apprentissage mutuel entre les deux groupes. Fondé sur la concurrence, ce rapprochement des deux groupes n'est envisageable que lorsque les membres respectifs de chacun des groupes acceptent d'être mis à l'épreuve selon les principes distinctifs de l'autre groupe. L'acceptation même de cette mise à l'épreuve mutuelle révèle un processus de rapprochement, de reconnaissance réciproque. La concurrence entre les deux groupes n'est en effet possible que s'ils entrent dans le jeu, en acceptent les enjeux, et relèvent les défis proposés par l'autre groupe. Lorsque cet échange de biens symboliques hétérogènes (l'expérience des uns versus les qualités sportives des autres) se produit, les deux groupes peuvent travailler ensemble sans pour autant perdre leurs spécificités originelles.

Malgré ce rapprochement entre les deux groupes, les nouvelles orientations de la politique de sécurité à la RATP se traduisent difficilement par la reconstruction d'une nouvelle professionnalité : c'est-à-dire de nouveaux savoirs et savoir-faire permettant l'accès à la reconnaissance de soi. Les deux groupes évoquent plutôt une « perte de qualification ». Pour les agents de la SG, les exigences en matière de qualification demeurent identiques mais les tâches effectivement assurées dans le cadre de la nouvelle organisation comportent une moindre variété d'activités, requièrent une moindre initiative de la part des agents et une moindre utilisation de leurs savoirs et savoir-faire acquis antérieurement. De la même manière, les agents du GIPR considèrent qu'ils ont perdu l'usage des savoir-faire (les performances physiques) qui les caractérisaient et qu'ils ne sont plus désormais qu'en représentation. Ils n'auraient conservé de leur qualification antérieure que les apparences (notamment l'uniforme). Les agents n'ont ainsi plus le sentiment de faire un travail à la mesure de leur qualification acquise.

---

[59] A.O. Hirschman distingue trois formes de réactions individuelles au mécontentement : *exit* ou défection, *voice* ou protestation, *loyalty* ou fidélité.
A.O. Hirschman, *Face au déclin des entreprises et institutions,* Ed. Ouvrières, Economie et humanisme, Paris, 1972.
----,*Vers une économie politique élargie,* Ed. de Minuit, Paris, 1986.

Par ailleurs, les agents de la SG et du GIPR expriment également un sentiment d'inutilité. Comme l'écrit C. Dejours : « Le sentiment d'inutilité renvoie d'abord à l'absence de désignation et de destination du travail »[60]. Les agents de la SG construisaient leurs principes de reconnaissance autour d'une finalité de sécurité publique nécessitant des interpellations en flagrant délit. Ils considèrent désormais leurs nouvelles fonctions de sécurisation comme vaines, sans effet par rapport à un objectif de sécurité publique tel qu'ils le définissent. De la même manière, la mission du groupe s'étant transformée, les membres du GIPR perdent de ce fait le support de leurs « croyances », de leur fidélité et de leur engagement.

Enfin, les agents évoquent un sentiment de déconsidération, de perte de reconnaissance aux yeux des « autrui significatifs ». La transformation de leur métier se traduit, selon les agents, par des actes d'attributions de la part des divers acteurs intervenant au cours de l'activité de travail, qui ont quasiment la force d'injonction, qui les renvoie dans une catégorie repoussoir pour eux : celle des vigiles. Il existerait ainsi désormais une disjonction entre l'identité attribuée par les autrui significatifs et l'identité « pour soi » des agents. Les réorganisations ont ainsi conduit à un déclassement de fait dans l'espace privilégié de reconnaissance identitaire. La réorganisation se traduit ainsi par une dévaluation de leur identité héritée, même si les agents reconnaissent l'importance du brevet professionnel qui leur apporte une meilleure reconnaissance sur le marché de l'emploi.

« Ils ne savent plus ce qu'ils sont ». Les agents de la SG et du GIPR soulignent ainsi une contradiction entre l'identité fabriquée et affichée par les décideurs à travers notamment le brevet professionnel, le déploiement de ressources considérables (en terme technique, de locaux, de formation...) et l'identité négociée au quotidien, au cours de leur activité. La légitimité « institutionnelle » de la fonction sécurité au sein de la RATP a des difficultés à trouver un écho en terme de légitimité professionnelle aux yeux des agents. En effet, cette reconnaissance « institutionnelle » ne va pas de pair avec un élargissement des prérogatives des agents de sécurité. Pour la SG, cette formalisation compromet ses principes de fonctionnement antérieurement construits sur la base d'un « faux-semblant » (à l'image des policiers en civil) et les cantonnent à leur rôle d'agents assermentés en matière de police des chemins de fer. Pour le GIPR, cette « institutionnalisation » s'avère régressive au vu des percées réalisées par les innovateurs. Aux yeux des deux groupes, seul un meilleur statut juridique leur permettrait d'acquérir une véritable légitimité, à savoir une reconnaissance accrue liée à un pouvoir plus important.

Ce groupe professionnel est finalement un construit humain non déterminé ni par la fonction remplie, ni par les règles institutionnelles, ni pleinement par la pratique. C'est au confluent de ces trois sources, que des stratégies identitaires s'emparent de l'objet sécurité pour se l'approprier ou apposer leurs marques. C'est ainsi que se construisent ou se déconstruisent des groupes professionnels dans cette dynamique identitaire qui façonne un groupe dans son rapport au travail dans le cadre d'une certaine division du travail hiérarchisée.

Reste enfin la réponse à laquelle nous sommes parvenu : s'il existe bien aujourd'hui une catégorie professionnelle à la RATP et au delà s'il apparaît un véritable métier d' « agent technique de sécurité dans les transports » qui dépasse ce strict cadre

[60] C. Dejours, *Travail et usure mentale,* Bayard Editions, Paris, 1993, p. 60.

organisationnel, celui-ci tel qu'il est « établi » ne correspond pas pleinement à sa réalité humaine. Le mode de reconnaissance institutionnalisé vient s'opposer aux modes de reconnaissance antérieurement constitués. Et l'on peut ainsi s'interroger sur le dilemme existant entre la constitution d'une qualification interne, intégrée à l'entreprise, mais non reconnue à l'extérieur, et la constitution d'une qualification certifiée, valide en dehors de l'entreprise, mais davantage soumise aux influences extérieures, et qui d'une certaine manière lui échappe.

Est-ce que l'activité de ce fait ne s'en trouve pas altérée ? Ne convient-il pas de s'interroger sur les modes (successifs) de transformation du groupe professionnel ? Est-ce qu'à terme la forme institutionnelle donnée au groupe convergera avec sa réalité humaine ? On peut le penser. Dans tous les cas, ces décalages sont autant de lieux où le groupe « travaille », où il se façonne, où s'intègrent des éléments a priori incompatibles et où s'insinuent des crises innovatrices.

BIBLIOGRAPHIE

ALTER Norbert, *La gestion du désordre en entreprise*, Logiques sociales, L'Harmattan, Paris, 1990.
--, « Innovation et organisation : deux légitimités en concurrence », *Revue française de sociologie*, 1993, XXXIV, pp. 175-197.

BECKER Howard S., *Outsiders,* The Free Press of Glencoe, 1963, Trad. fr. *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, A.M. Métaillé, Paris, 1985.

BOURDIEU Pierre, *Le Sens pratique,* Les Editions de Minuit, Paris, 1980.
--, *Choses dites*, Les Editions de Minuit, Paris, 1987.
--, *Réponses,* Seuil, Paris, 1992.

DADOY Mireille, « La notion de qualification chez Georges Friedmann », *Sociologie du travail*, 1987, n° 1, pp. 15-35.
--, « Le retour au métier », *Revue française des affaires sociales,* n° 4, 1989, pp. 69-102.

DARTEVELLE Michel, « Le travail du contrôleur », Document RATP, Réseau 2000, n° 48, décembre 1989, 76 p.

DEJOURS Christophe, « Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail », *Education permanente*, 1993-3, n° 116, pp. 47-70.

DUBAR Claude, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1991.

ETZIONI Amitai, *A comparative Analysis of Complex Organizations*. Free Press, New York, 1961.

FREIDSON Eliot, « Les professions artistiques, comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, 1986, XXVII, pp. 431-443.

GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne, Tome I La présentation de soi,* Editions de Minuit, Paris, 1973. *Tome II Les relations en public*, Les éditions de Minuit, 1973.
--, *Les cadres de l'expérience*, Les éditions de Minuit, Paris, 1991 (1974).

GURVITCH Georges, « Groupements particuliers et classes sociales », dans *Traité de sociologie*, Tome I, sous la Direction de G. GURVITCH, PUF, Paris, 1958, pp. 185-204.

HIRSCHMAN Albert O., *Face au déclin des entreprises et institutions,* Ed. Ouvrières, Economie et humanisme, Paris, 1972.
--,*Vers une économie politique élargie,* Ed. de Minuit, Paris, 1986.

HUGUES Everett C., *Men and their work*, Glencoe, The Free Press, 2ème éd.1967, 1958.

JANKOWSKI B., « La police de proximité, regard de la recherche sur un nouveau style de police », *Les cahiers de la sécurité intérieure,* 1993, n° 13, pp. 209-230.

MINTZBERG Henry, *Structure et dynamique des organisations*, Les éditions d'organisation, Paris, 1982, (1981).
--, *Le pouvoir dans les organisations*, Les Editions d'Organisation, 1986, (1983).

MERTON Robert K., « Contributions to the theory of reference group behavior », (avec A. Kitt), trad. par H. MENDRAS, *Eléments de théorie et de méthode sociologique,* Plon, Paris, 1965, pp. 202-236.

MOULIN Raymonde, « De l'artisan au professionnel : l'artiste », *Sociologie du travail,* 1983, n° 4, pp. 388-403.

NAVILLE Pierre, *Essai sur la qualification du travail*, Marcel Rivière, Paris, 1956.
--,*Vers l'automatisme social*, Gallimard, Paris, 1963.

PINTO Louis, « L'armée, le contingent et les classes sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, mai 1975, n° 3, pp. 18-41.

POLICAR Alain, « Emile Durkheim », dans G. FERREOL, *Histoire de la pensée sociologique*, coll. Cursus, Armand Colin, Paris, 1994, pp. 97-119.

SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail*, Presses de la FNSP, Paris, (1977), Ed. 1988.

SCHUMPETER J., *Théorie de l'évolution économique*, (1912), Dalloz, Paris, 1935.

STRAUSS Anselm, *Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme*. (1969), Métailié, Paris, 1992.

TERSSAC G. de, « Autonomie et régulation dans le travail », dans *Actes du colloque de sociologie du travail*, Toulouse, Université de Toulouse, 1989.

THOMAS Hubert Jean-Pierre, « Fonction militaire et systèmes d'hommes », in *Les Hommes de la défense,* Fondation pour les études de défense nationale, Les Sept Epées, Paris, 1981, pp. 49-66.

ZARCA Bernard, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social,* Economica, Paris, 1986.
--, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie,* av-juin 1988, XXIX-2, pp. 247-273.