

Estudios de Caso

Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro

Sandrine Caroly, Marc Loriol & Valérie Boussard

Sandrine.Caroly@upmf-grenoble.fr

marc.loriol2@libertysurf.fr

valerie.Boussard@printemps.uvsq.fr

Université de Grenoble - Centre de Recherches en Innovations
Socio-Techniques et Organisations Industrielles (CRISTO)
UPMF – BP 47
38040 Grenoble Cedex 09

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
Laboratoire George Friedmann 292 rue Saint-Martin
F-75141 Paris Cedex 03

Université de Versailles - Laboratoire Printemps
Saint Quentin en Yvelines
47, Boulevard Vauban - 78047 Guyancourt Cedex

Resumo:

Ocasionadas por um estudo sobre a construção do stress na profissão de polícia, as nossas observações das relações de trabalho entre os jovens e os mais velhos, assim como entre os homens e as mulheres em diferentes brigadas criadas em vários comissariados (nos arredores de Paris e na província), informam sobre as formas e as dinâmicas de construção do ofício. O ofício de polícia sofre, actualmente, mutações profundas com alterações nas problemáticas das populações das quais estes se ocupam e com evoluções nas políticas públicas de segurança. As tensões, os conflitos e/ou as relações de ajuda mútua, de cooperação no trabalho diário entre os assalariados segundo a sua diversidade (antiguidade, género) são indicadores de um bom funcionamento dos colectivos de trabalho. Aprender o ofício de polícia depende das relações de trabalho no seio dos colectivos, que são possibilidades de construção de experiências e os meios para preservar a sua saúde.

Palavras-Chave: ofício, trabalho colectivo, experiência, género, polícia

Introducción

Con ocasión de una investigación sobre el estrés en la policía, las observaciones en las relaciones de trabajo en el seno de los colectivos de trabajo, condujo a interrogarnos sobre las modalidades de construcción del oficio de policía en las brigadas de Policía de socorro [1]. La confrontación con la realidad de su actividad conduce a los policías a vivir su oficio en desfase con la imagen inicial de su rol. Este desfase de representación es tanto más exacerbado en cuanto que la profesión sufrió mutaciones profundas desde hace algunos años: “Sabemos que hacemos un oficio peligroso... Es el riesgo del oficio. Hay que ser un poco comediente ... Hay que adaptarse al medio donde se está. Encuentro que la policía podría ser un bello oficio pero a menudo es...por la falta de efectivos, por todos los problemas... que verdaderamente no son vinculados al oficio de policía, de golpe, se vuelve estresante a causa de esto. Yo idealizo siempre mi oficio. Veo siempre al policía contra el malo... Es un poco

una imagen de Épinal. El oficio de policía, no es lo que se ve en la tele; es detener a un atracador de carros, castigar la pequeña delincuencia que molesta a todo el mundo. Posiblemente somos más próximos de la gente ahora que antes... Yo estoy contento de hacer mi oficio, pero a veces es pesado sostenerlo. No es el oficio lo que es grave pero está el riesgo judicial.” (Palabras de policías).

El aprendizaje de un oficio no termina a la salida de la escuela, pero depende de la trayectoria profesional, de las tensiones en el seno del colectivo de trabajo y de las posibilidades de construcción de experiencia. El objetivo de este artículo es mostrar que las tensiones que surgen de las relaciones de trabajo con los ciudadanos, los conflictos que provienen de evoluciones políticas y mutaciones organizacionales de la policía son indicadores de las dificultades de una construcción colectiva del oficio. Deseamos comprender de qué manera la observación de las relaciones de trabajo entre los policías jóvenes y los antiguos y entre los hombres y las mujeres en diferentes brigadas, nos informa sobre las dinámicas colectivas favorables para la construcción del oficio. Estas relaciones interpersonales se refieren a la elaboración y la división de normas y de representaciones comunes sobre el trabajo (Van Maanen, 1973), para organizarse colectivamente en una actividad, a veces compleja y difícil, y a menudo imprevisible. Se tratará en este artículo de hacer un paso suplementario hacia la comprensión del rol del colectivo de trabajo como fuente de salud para los trabajadores según su diversidad (en edad y sexo). El oficio de policía nos pareció particularmente interesante para ilustrar esta problemática, de una parte, la separación entre los jóvenes y los antiguos en la manera de ejercer el oficio en respuesta a la ley de modernización de la policía, y por otra parte, la introducción de las mujeres que plantean preguntas nuevas sobre las formas de evolución del oficio.

La cuestión inicial de esta investigación era comprender mejor los diferentes modos de aprehender y de manejo del estrés en tres oficios de relaciones de servicio: los policías, las enfermeras, los conductores de bus [2]. Esto nos permitió interrogar la eficacia del manejo institucional del estrés, principalmente individuales y fundadas sobre un enfoque de la inadaptación del asalariado a su trabajo y no sobre las dificultades de realización

de la actividad vinculadas a los cambios organizacionales, a las relaciones con los mandos medios, y más ampliamente a las evoluciones estructurales de los oficios (evolución de problemáticas de las poblaciones tomadas a cargo, evolución de las políticas de seguridad y de salud). De ahí el acento puesto en nuestro estudio sobre la importancia y las condiciones de funcionamiento de los colectivos de trabajo.

La gestión metodológica privilegió las observaciones en las patrullas, que han sido hechas en cuatro comisarías durante un año aproximadamente. Estas comisarías presentan características variadas: dos están en las afueras parisinas en zonas reconocidas por su violencia urbana (Pandore y sobre todo Serbourg) [3], uno en la pequeña corona [4] en un barrio tranquilo y fácil (Villedieu) y otro en la provincia (Grandeville) en barrios sensibles. Estas observaciones del trabajo de los policías han sido complementadas por entrevistas hechas más profundamente (unas sesenta) con policías, la jerarquía, sindicalistas y psicólogos de la policía. Esta investigación reposa en la confrontación entre los cuestionamientos y los métodos de la ergonomía y de la sociología. Este enfoque interdisciplinario permitió colocar los observables, los discursos y las representaciones de las relaciones en el trabajo de los policías, del “ambiente “ y de lo penoso o del interés de las diferentes actividades, en el contexto organizacional y político del trabajo policial.

Los policías tienen por misión hacer respetar el orden, asegurar la seguridad y luchar contra la delincuencia. La definición de su tarea comprende procedimientos estrictos sobre la manera de intervenir cerca de los agresores y las reglas administrativas relativas a la aplicación de la ley. En la Policía de socorro o la de proximidad, las que observamos en el campo, el trabajo se realiza sobre la vía pública con interpellaciones a la iniciativa de los policías o las intervenciones en respuesta a un llamado al estándar 117. Su primera misión es la de estar al servicio de los ciudadanos. El oficio de los agentes de la Policía de socorro corresponde a una policía generalista, contrariamente a otros servicios de policía especializada (policía judicial, brigada anti-criminalidad, etc.).

1. Trabajo colectivo y márgenes de acción

Comprender el colectivo de trabajo necesita previamente identificar lo que hace el trabajo colectivo según la diversidad de los policías en experiencia y en género, es decir los fenómenos de cooperación y de ayuda mutua en el trabajo.

Nuestras observaciones de campo nos permiten extraer cinco formas de trabajo colectivo:

- la repartición de la carga de trabajo mediante la constitución de las tripulaciones en las brigadas
- la gestión de la eficiencia del policía mediante la búsqueda de medios de preservarse
- el reconocimiento del rol de cada uno mediante la gestión colectiva de la intervención
- la anticipación de las situaciones de riesgo mediante la puesta en común de conocimientos
- la prevención del estrés y la protección contra el miedo mediante la redefinición colectiva de reglas

1.1. Constitución de tripulaciones en las brigadas

La constitución de las tripulaciones depende de aspectos organizacionales en las brigadas, pero también de concepciones diferentes de la intervención cerca de las poblaciones. En ciertas brigadas, dan vueltas sólo jóvenes policías en un mismo carro porque los efectivos no permiten tener un antiguo en la tripulación. En otras brigadas donde el efectivo es mixto, la repartición sobre *zonas geográficas* se realiza, sea por una “rotación” sistemática de los agentes en los vehículos, o bien por una permanencia de los mismos agentes. También encontramos este principio en el caso de la asignación sobre varios barrios o preferencias en el mismo barrio. En el primer caso, las razones invocadas son las de no encontrarse siempre con el mismo colega, de no tomar “malas maneras”. Permite no estancarse en un barrio y evitar crear costumbres con la población, tener una cierta distancia para intervenir, y poder ir de refuerzo sobre el conjunto de la ciudad. En el segundo caso, tener los mismos agentes en el vehículo sobre un barrio definido, es motivada por una mejor comprensión mutua con la población y una ayuda mutua más grande entre los policías. También para evitar problemas de armonía entre policías, que tienen concepciones diferentes del trabajo que hay que realizar.

Cuando jóvenes y viejos o hombres y mujeres no están bastante integrados, la constitución de tripulaciones mixtas se evita en detrimento del ambiente, de la ayuda mutua o de la eficacia. Así, en Pandore, los antiguos más allá de los cuarenta no salen casi a patrullar y se consagran a actividades en la comisaría (recepción, mantenimiento de vehículos, etc.). El discurso de los antiguos con respecto a la policía actual, los jóvenes y las mujeres particularmente, es crítico y petulante. Los jóvenes por su parte los perciben como “dinosaurios” que “poner sus maletas” [5] y que ya no pueden transmitirles nada. En Villedieu, una de las brigadas es muy afeminada (4 mujeres, 3 muy jóvenes y una antigua; y 5 hombres, 4 intermediarios y un antiguo). Esta funciona con una *rotación de la mano de obra* fuerte y un desacuerdo alrededor de la aceptación del jefe que los hombres y los antiguos lo perciben como autoritario, mientras que las jóvenes policías lo ven más bien como protector y riguroso. Los desacuerdos entre policías, el número más elevado de mujeres y el miedo del jefe de tener incidentes con patrullas de tres mujeres, vuelven muy difícil la constitución de las tripulaciones. Luego, no es a menudo posible hacer salir dos tripulaciones simultáneamente y los resultados “en cifras” son menos buenos que en otras brigadas; lo que tiene como consecuencia reforzar todavía más las presiones y el autoritarismo del jefe. La colaboración y la distribución del trabajo se dañan y las relaciones con los usuarios son a menudo conflictivas. Por ejemplo, frente a un joven provocador, la tripulación coloca en primera línea a un joven policía nervioso y el tono sube rápidamente. En otro momento, frente a un gran negro que insultó a un conductor de bus que le pedía su billete, ambos hombres de la tripulación dejan a un antiguo, de tamaño pequeño, subir sólo en el bus. El señor intenta utilizar su estatura física (talla, voz) para intimidar a una policía que pierde su control y lo insulta, los dos policías intervienen sólo cuando la situación esta degradada.

De manera pasiva, pero eficaz, ellos le deniegan el liderazgo que ella se atribuyó a causa de su edad. A la inversa, en las tripulaciones donde el carácter mixto, de edad y de sexo se asume mejor, la división del trabajo y la complementariedad de las habilidades y las capacidades adquiridas a menudo vuelven el trabajo más eficaz y fluido.

Sin embargo este carácter mixto no es posible siempre a causa de las asignaciones desiguales entre comisarías. En los barrios difíciles de las afueras, esencialmente son afectados jóvenes policías inexpertos: no conocen los lugares, ni la manera de entrar en contacto con las poblaciones, la situación puede volverse rápidamente arriesgada y dejar huellas en la construcción del oficio. La repartición no obedece siempre a una búsqueda de equilibrio entre las generaciones o entre los géneros. Una parte de la explicación realza dificultades encontradas: los antiguos no quieren ir más a estos barrios difíciles, realzan estrategias de preservación de su salud; los hombres quieren conservar su virilidad en esta repartición del trabajo. El problema es que estas situaciones son consideradas por los policías como pasajes obligados en el aprendizaje del trabajo (manejo del miedo, la destreza frente a lo imprevisto), pero no son puestas en debate con relación a las dificultades que encuentra la profesión sobre las modalidades de transmisión del oficio.

1.2. La búsqueda de medios de preservarse

En el marco de un reconocimiento de restricción de aptitud para trabajar en la vía pública, “ el escondite “ en la oficina se considera como el arreglo de un puesto y a menudo se acompaña de la retirada de la licencia de armas. Sin embargo el policía que manifiesta el deseo de trabajar en oficina, es estigmatizado como alguien que tiene una cierta fragilidad personal. Para evitar esta categorización, ciertos policías antiguos eligen trabajar en horario de noche. El trabajo de noche es descrito como un mundo aparte, sin presión directa de la jerarquía y corresponde a formas de postura de amparo de los más viejos. La asignación en horario de noche o sobre otros puestos considerados “suaves” se gana, entre otras cosas, por la experiencia. Se encuentran también más de 40 años de quejas, un estándar en las oficinas.

Más allá del lugar de asignación, una repartición sobre los puestos se organiza en el seno de las brigadas. Por ejemplo darle la posibilidad al colega de hacer una noche en los puestos de guardia (prefectura, vigilancia) o de llenar papeles en la oficina para no siempre “estar en vilo” de la vía pública, es una manera de evitarle el agotamiento psicológico. Esta organización del trabajo se hace cada día con arreglos dependiendo del cansancio y las emociones sentidas. Esta no concierne solo a los de edad sino también a los jóvenes, los hombres y las mujeres. Aparece como una regulación colectiva, fuente de salud en el trabajo. Esta es posible sólo cuando el jefe de brigada da autonomía en las asignaciones de las tripulaciones y cuando puede mantenerse un equilibrio en los equipos en el momento de la renovación de los efectivos. Los antiguos, cuando están bien integrados en las brigadas, desempeñan también un rol importante en la selección de las tareas. Frente al flujo imprevisible de los asuntos, es posible, con la experiencia, tener más o me-

nos disponibilidad con el fin de privilegiar las tareas más interesantes, de cuidar de un momento de relativa tranquilidad o de evitar una intervención temida (Lhuillier, 1987). Reencontramos particularmente antiguos en el puesto de mando centralizado (lugar donde llega las llamadas telefónicas) que tratan cuando es posible de efectuar las intervenciones según la intensidad de los asuntos y la composición de la tripulación.

1.3. Gestión colectiva de la intervención

Los policías prefieren una gestión colectiva de las dificultades más que un acompañamiento psicológico individual hecho por alguien exterior al grupo profesional, la psicóloga (Lorient, Boussard & Caroly, 2006). “Trabajar con un antiguo permite mejorar-se en el campo” (policía de 22 años de edad). Los antiguos son descritos como apoyo de los jóvenes con relación a las decisiones en el momento de las intervenciones, aunque a veces los jóvenes critican ciertos métodos de los antiguos. Por otra parte, los jóvenes deben dar prueba a los ojos de los antiguos. La sabiduría de los antiguos es evocada: poco impulsivos, más relajados sobre las reglas, la maestría del que interpela.

En el momento de las intervenciones, observamos una complementariedad entre los jóvenes y los antiguos. Por ejemplo, en el momento de una intervención al hospital que depende más de lo médico que de lo técnico, para una queja de una adolescente histérica en estado ebrio en urgencias; el joven policía intenta hablar con la adolescente, el policía experimentado discute con la madre de la adolescente sobre los riesgos de reincidir y la gestión de la situación a nivel familiar, el policía veterano intercambia opiniones con el médico responsable del servicio sobre el procedimiento de intervención. Cada uno es complementario durante la acción. Una discusión colectiva se entabla de regreso en el carro sobre el diagnóstico de la situación. La cooperación en la acción permite una partija de la experiencia y el apoyo moral entre pares.

Las relaciones diarias alrededor de la intervención muestran una gestión colectiva de las situaciones de riesgo. Frente al estrés que provocan las situaciones difíciles, lo que cuenta es que los antiguos estén allí durante las intervenciones para que los jóvenes puedan apoyarse en ellos. Los antiguos saben jerarquizar las prioridades en la gestión de las situaciones, lo que permite “*echar una mano a los jóvenes*”. El colectivo de trabajo aparece como un recurso efectivo para las situaciones difíciles con las cuales están confrontados diariamente los guardianes de la paz. En el carro, es el escarnio, recordamos algunas anécdotas, intercambiamos sobre la manera en la que el acontecimiento se celebró y otros escenarios posibles, etc. El sostén social reposa en el diálogo con los colegas y la jerarquía local. La gestión de los agentes implicados en el momento de una intervención es por otro lado un bello ejemplo del modo en el que se reparten los roles en la intervención (por ejemplo: el antiguo llama urgente al presidente de la asociación de hospedaje para recoger a una persona sin domicilio fijo (SDF), la mujer recibe en el mismo lugar el SAMU social [6].

Las condiciones del trabajo colectivo y de la construcción del oficio pasan pues por las *posibilidades de compartir una actividad colectiva* entre los jóvenes y los antiguos, los hombres y las

mujeres donde cada uno tiene un rol, una función que hay que asumir.

1.4. Puesta en común de conocimientos

Los antiguos tienen la memoria del trabajo pasado: *“en la época, el oficio, la formación, las oficinas, los horarios, el ministro, era así!”* Pero la transmisión no puede referirse a cómo se hacía antes puesto que quedarse enganchado a una imagen del pasado está mal visto por los jóvenes policías. Al contrario, está bien visto compartir historias correspondientes a la puesta en común de conocimientos que permiten abrir un campo de posibilidades a los jóvenes para poder intervenir. Los intercambios son numerosos en el carro para transmitir las historias de las poblaciones y de las intervenciones. Por ejemplo: *“la última vez, los colegas se hicieron empedrar aquí”, “esto había ardido hace un año. Habían entrado con palanca”*. Las modalidades que favorecen este intercambio tienen que buscarse en y mediante la acción colectiva (por ejemplo, pasando por un barrio, recordar el pasado o haciendo una intervención próxima de una interpelación pasada).

El diagnóstico sobre el conocimiento de la población es un medio para anticipar la situación que viene, que facilita la ejecución de regulaciones individuales y colectivas. Por ejemplo, intervenir sobre una persona drogada que vive en *“una vivienda ocupada ilegalmente”* permite construir un saber futuro sobre este tipo de situación.

Ahora bien, la anticipación de una situación degradada es flaca (por ejemplo, no saber lo que se va a encontrar en el lugar y las informaciones dadas por el demandante son a menudo poco precisas), con muchas incertidumbres sobre el modo de tratar las situaciones (los casos no previstos por la ley), las reacciones imprevisibles del público (los ciudadanos siempre cooperan con los policías). La intervención en estos contextos puede conducir a errores de interpretación y de discernimiento.

La puesta en común de conocimientos no concierne solamente a la transmisión de la historia de las poblaciones y de las intervenciones. Implica también una construcción de un sentido compartido sobre el trabajo que hay que efectuar. Por ejemplo, dar sentido al trabajo de contravenciones en un barrio difícil. En las comisarías donde jóvenes y antiguos son bien integrados, los policías comparten una visión más amplia de lo que es el verdadero trabajo policial (ejemplo, control de carreteras y trabajo “social”). Por ejemplo, hacer controles de rutas o hacer atestados contra vehículos mal estacionados, es a priori una actividad poco valorizante (Bugnon, 1996). Pero en Villedieu, en ciertas brigadas, esta actividad es vivida por los policías como participar plenamente en la protección de la población. Ciertas infracciones son particularmente valorizadas puesto que tienen sentido, exprimen la voluntad de asistencia y de protección de los más flacos. Son los casos por ejemplo de estacionamientos sobre sitios reservados para los minusválidos o de los niños sin cinturón de seguridad en los carros. Hasta cuando la infracción parece banal, los policías subrayan el carácter irresponsable y justifican la sanción: *“un tipo que está mal parqueado, puede hacer que un ciclista se vea obligado a ir en medio de la calzada para evitarlo, o una mamá con un coche de bebé que des-*

ciende sobre la calle, y hop, hay un accidente! Es por eso que yo no tengo consideraciones cuando hay que multar” explica así un guardián en el momento de la observación.

En Villedieu, donde los antiguos son más numerosos que en otras comisarías y están siempre bien integrados en las brigadas (salvo una), el trabajo “social” es menos desvalorizado que en otras comisarías compuestas de jóvenes.

1.5. Reelaboración colectiva de reglas

La reelaboración de las reglas oficiales por parte de los policías en reglas de oficio aparece como una forma de trabajo colectivo para hacer frente a las situaciones críticas. Las estrategias de reelaboración de reglas dependen para los policías del modo de representarse las situaciones críticas, pero también la relación vertical con los mandos medios.

El modo de aplicar los textos legales se revela complejo y a veces contradictorio en ciertas situaciones. Encontrar en el equipo un equilibrio entre los que conocen los textos y los que saben aplicarlos en el campo favorece la gestión de las intervenciones. Por ejemplo, los antiguos saben donde vigilar para hacer atestados (en un parque o en tal semáforo). Intercambiar sobre estas estrategias de reelaboración de reglas para responder al requerimiento del resultado sería una fuente de construcción del oficio. En la policía, como en otras relaciones de servicio, observamos una heterogeneidad en el informe de las reglas según la experiencia (Caroly & Weill-Fassina, 2006): los jóvenes generalmente aplican las reglas *“al pie de la letra”* sin adaptación con relación a las circunstancias, a riesgo de provocar una degradación de la interacción, los antiguos reelaboran las reglas en función de su conocimiento del medio, de las relaciones con los habitantes del barrio, de la negociación con el equipo de trabajo.

Durante las intervenciones, la construcción de reglas del oficio como *“no se autoriza perseguir a un joven sobre una motoneta sin casco”* permitirá evitar justificaciones con la justicia si el joven llega a caerse. Estas reglas quedarían aquí como referencia de la actividad de trabajo para hacer frente juntos a lo imprevisible y no como referencia a las tareas (hacer una interpelación), dejando sólo a cada uno en su manera de asumirse.

En ciertas brigadas, los antiguos *“dan”* interpelaciones a jóvenes mientras que en otras, las cifras son puestas en valor y hacen el objeto de competición entre los policías. La realización colectiva parece favorecer más la ayuda mutua en el momento de las intervenciones y el reconocimiento del trabajo colectivo de los policías en la Policía de socorro con relación a los servicios especializados como la BAC (brigada anticriminalidad). *“Las relaciones entre la sección y la BAC se volvieron más tensas, puesto que antes eran solo ellos los que evaluaban. Y ahora somos ellos y nosotros.”* La tensión entre la sección y la BAC se manifiesta por una carrera loca a las interpelaciones con una fragilización de las cooperaciones que existían en el pasado entre estos dos servicios para hacer este trabajo.

El rol de los mandos medios es esencial en la construcción de espacios de concertación que favorezcan la repartición del sentido y de los valores comunes para el trabajo de reelaboración de reglas. En ciertas brigadas, la falta de integración de las ló-

gicas profesionales produce una falta de construcción colectiva del trabajo, teniendo como consecuencia la emergencia de situaciones críticas. Es decir, la ausencia de consideración de las reglas del oficio por parte de las organizaciones que no brindan las condiciones necesarias para que estas reglas se construyan y se desarrollen. En otras brigadas, la presencia de una jerarquía intermediaria ayuda a resolver los problemas de haciendo función de los antiguos, apoya a las mujeres en su intervención y permite el desarrollo de márgenes de acción que favorecen la preservación de la salud.

2. Rol e integración de los antiguos en colectivos de trabajo

Los “antiguos” como una categoría específica del discurso policial, son a menudo evocados para desmarcar o al contrario subrayar su rol en la transmisión del oficio. Pero esta categoría es poco cuestionada.

2.1. ¿Cómo definir que se es “antiguo” en la profesión?

Ser antiguo, es tener un oficio. Alguien que tenga un oficio, es alguien que puede generar experiencia y que tiene poder para actuar sobre las cosas, sobre la gente, sobre los colegas de trabajo, es alguien que tiene poder de acción sobre las situaciones (Clot, 1999). Nos volvemos “antiguos” por la coherencia que tratamos de tener a través de lo que vivimos, encontramos, tratamos y a través de las acciones que logramos hacer. En esta coherencia, hay una gran parte de interpretación sobre a lo que se ha estado confrontado, que permite situar ese saber y esa destreza en un conjunto importante que no puede hacerlo el joven con una experiencia más limitada (Laville, 1996). La experiencia interviene sobre la reconstrucción de los fines y de los medios y funda el desarrollo de las capacidades (Caroly & Weill-Fassina, 2004).

Pero ser antiguo es también una cuestión relativa y variable siguiendo los diferentes efectivos de cada grupo de edad. Según Halbwachs (1935), la edad funcional, después de la guerra, fue definida por el contexto social. En una de las brigadas de la comisaría de Serbourg, el agente más antiguo tiene apenas 25 años. Ser antiguo corresponde ante todo a una función que hay que asumir, un rol que hay que desempeñar frente a los colegas, a menudo en referencia y con relación a la acción, y de regulación de la población delincente. Sin embargo ser antiguo a los 25 años de edad no deja de poner problemas en el trabajo diario con relación al rol esperado.

Ser antiguo, es pertenecer a una historia colectiva. Los policías antiguos conocieron un cierto número de cambios en la institución (técnicos, organizacionales, modificaciones de la ley). Los jóvenes, no habiendo vivido esta historia, se implican de manera diferente en la tarea. Podemos suponer que el modo de estar en relación con la historia de la profesión tiene efectos sobre la actividad de trabajo.

Aprender un oficio, tener un puesto, resulta de un proceso largo y complejo que no solamente concierne la persona formada, sino también al colectivo de trabajo. Conocer la policía es un

proceso de socialización con los antiguos, que parece estar bloqueado hoy por diferentes motivos. Las relaciones entre jóvenes y viejos permiten informar de la construcción del colectivo de trabajo para mostrar las condiciones de aprendizaje del oficio de policía. Los pares desempeñan un rol en la construcción del oficio pero el aprendizaje puede realizarse sólo en ciertas condiciones. ¿Cómo los jóvenes policías integran al colectivo de trabajo? ¿En qué el colectivo de trabajo, es decir la historia de varias generaciones trabajando en el mismo medio, tiene una función de desarrollo de las habilidades? ¿En qué influyen los trayectos en la entrada al oficio?

Devenir “antiguo”, esto no es solamente enterarse de un saber transmitido por antiguos, sino que es también tener una aproximación reflexiva en y mediante la actividad colectiva sobre el desarrollo de márgenes de acción posibles. Estos márgenes de acción corresponden a las reglas del oficio y al poder de actuar sobre las situaciones de trabajo.

2.2. Asignación geográfica y distancia social de los reclutados

En nuestro estudio (Lorient et al., 2004), encontramos en la región parisina dos comisarías caracterizadas por una delincuencia fuerte, esencialmente con jóvenes policías recientemente formados (pocos antiguos sobre la vía pública), una comisaría de pequeña corona en un distrito prestigioso “tranquilo” con un equilibrio de generaciones; una comisaría de provincia compuesta en su mayoría por antiguos. Los antiguos prefieren barrios más tranquilos o barrios en la provincia. Una gran parte del trabajo de policía consiste “en hacer autoridad”, lo que se funda particularmente sobre la presencia “de hombres de edad”. Ahora bien, los jóvenes policías son afectados de acuerdo a su clasificación en los barrios más difíciles. Algunos pueden ver las posibilidades de acción ofrecidas, pero esto provoca también un déficit de policías experimentados para hacer frente a las situaciones a riesgo.

Un estudio realizado por Monjardet (1996) efectivamente muestra una diferencia significativa entre la asignación en región parisina y en la provincia según la edad (cf. cuadro 1).

Antigüedad	París / Región parisina	Provincia
Menos de 9 años	80 %	7 %
9 años y más	20 %	93 %

Cuadro 1: comparación de la antigüedad de los policías según su último lugar de asignación (Monjardet, 1996).

Las trayectorias profesionales en el pasado fueron marcadas por un paso “obligado” por París, en los barrios difíciles. Actualmente esta tendencia de una entrada masiva de los más jóvenes a la región parisina está más contrastada a causa de la renovación de los equipos en las provincias como consecuencia de varios retiros por pensión. Pero la diferencia es todavía muy importante; los policías se van en cuanto pueden hacia barrios más tranquilos o a la provincia.

El oficio de policía se caracteriza en efecto por posibilidades débiles de progresión jerárquica: los concursos de oficiales y de comisarios son reducidos y los resultados deben ser muy satisfactorios para tener éxito. La progresión jerárquica existe entre

los policías (pasaje al grado de brigadier, calificación de oficial de policía judicial, concurso de teniente de policía), pero queda limitada, sobre todo por que los obliga a cambiar de comisaría y esto puede contrariar una lógica de asignación hacia los barrios más tranquilos.

Observamos más bien el desarrollo de “carreras horizontales”, el fin es, sin progresar en la jerarquía, llegar a alcanzar los empleos más satisfactorios posibles en función de las necesidades y las expectativas en un momento dado; particularmente en términos de salud y bienestar de trabajo. Ya estudiado entre las maestras de escuela (Becker, 1952) o las ayudantes técnicas sanitarias (Arborio, 2001), las carreras horizontales, sin promoción estatutaria, se hacen por la elección de la localización del lugar de ejercicio; preferir tal barrio o tal otro, porque la población ofrece mejores condiciones de ejercicio del oficio. Esto supone poner en evidencia entre los policías lo que está en juego en la localización en términos de práctica, de interrogarse sobre una jerarquización espacial de los lugares de ejercicio que sean susceptible de influenciar estrategias de movilidad. Por ejemplo, trabajar en una comisaría con menos casos sociales influye en el contenido del trabajo policial. La especificidad de la comisaría puede inducir condiciones muy diferentes de trabajo.

Es frecuente escuchar decir a los antiguos que los jóvenes no están ahora como ellos estuvieron al principio de su carrera: pérdida de la vocación profesional (ciudadanía, respeto mutuo, código del honor), elección de la carrera por defecto frente a la incertidumbre del mercado de trabajo, etc. Si nuestra investigación no permite confirmar estos puntos, hay que observar que la búsqueda de un empleo estable, protegido por el estatuto de funcionario a conducido a la contratación de jóvenes policías de origen social más elevado, que estarían en una distancia social más importante con relación a las poblaciones desfavorecidas (Coutant, 2005). Además, la entrada al oficio se modificó: los antiguos a menudo entraban en la policía después de haber ejercido otro oficio (electricista, carpintero, plomero, obrero, etc.). Esta apertura al mundo del trabajo podía ayudarles a representarse los estreñimientos económicos, sociales y técnicos del empleo, lo que es menos evidente para un novato que entra directamente a la policía a la salida de sus estudios.

Por otro lado, los antiguos que tienen una edad elevada logran más fácilmente hacerse respetar. Hacer respetar la orden, es hacerse respetar (Boussard, Lorient & Caroly, 2006). En efecto, esto no es evidente para los “jóvenes” policías de hacerse tomar en serio por “chorizos” [7] que tienen la misma edad que ellos. La competencia lingüística de los antiguos esta a la vez vinculada a la experiencia y al origen social más próximo a los públicos populares (Fielding, 1985).

2.3. Manera de expresar y de administrar su estrés

Los policías encuentran regularmente situaciones difíciles, que marcan los principios del aprendizaje del oficio. La primera vez que se confronta con una defunción forma parte de los puntos de pasaje obligado, también, el sufrimiento de las víctimas (dolores, golpes y hematomas, heridas graves). Estas situaciones

de emoción intensa, si han sido administradas mal, pueden ser re-estimuladas en situaciones similares o próximas. Pasando esta prueba, se plantea la cuestión de conservar duraderamente su empleo. Las situaciones difíciles suceden y no es tanto la dureza de estas situaciones la que plantea problemas, sino la manera de administrar este proceso dinámico en la acción y el problema de la repetición.

Pero las emociones se expresan poco en el mundo de los policías. Hablar de su estrés es un tabú, es mostrar su fragilidad personal y es antinómico con la “cultura policial”. El policía debe mostrarse fuerte, viril y esta llamado a esconder sus sentimientos y sus emociones (Lorient, Boussard & Caroly, 2005). Permanecer neutral y aplicar las reglas de la Ley poniendo a un lado la compasión para con víctima y la agresividad para con el agresor, constituye lo ideal. Igualmente, el policía debe saber superar las situaciones de violencia, de accidentes trágicos, sin tener en cuenta que representa una carga emocional elevada. Institucionalmente, dispositivos de gestión del estrés se ofrecen a los policías como apoyo psicológico individual, formaciones para el manejo de las situaciones de estrés, prácticas de “deco-dificación” [8] en grupo como consecuencia de una situación emocionalmente fuerte. La evaluación de estos dispositivos es diferente según los jóvenes y los de edad. Las prácticas de capacitación a la gestión del estrés, así como la oferta institucional de apoyo psicológico, son a menudo percibidos como útiles por los jóvenes (encuesta IHES) [9]. Esto puede explicarse entre otras cosas por una evolución de la percepción del estrés según la edad y la antigüedad de los policías. Para los jóvenes, la confrontación en las situaciones de violencia constituye un estrés verdadero. Para los antiguos, lo que es difícil, no es tanto la violencia de la situación (*“ahora estoy blindado, yo he visto tantos casos!”*), como lo imprevisible del comportamiento de las víctimas o de los agresores frente a los policías (por ejemplo una mujer violenta que se enfrenta a un policía en el momento en que debe denunciar a su marido que la golpeó). Los jóvenes necesitarían más una ayuda exterior para administrar su estrés, mientras que los antiguos lo administran mejor con la experiencia.

3. Relaciones entre los jóvenes y los antiguos en el manejo de dificultades

Todo el mundo esta de acuerdo en decir que el trabajo de los policías es agotador: peligros, urgencias, conminaciones contradictorias. Estas cargas cognoscitivas y subjetivas pueden ser extremadamente costosas para los policías. Pueden poner en un estado lamentable las relaciones entre los jóvenes y los antiguos sobre todo cuando no existen representaciones compartidas, particularmente en el contexto social de hoy, y frente a las medidas de “modernización de la policía”. Pero cuando la relación entre jóvenes y viejos se mantiene, los obstáculos pueden superarse más fácilmente.

3.1. Lo urgente, lo peligroso y las fases de aburrimiento

Nuestro estudio permite identificar mejor en qué la variabilidad

de situaciones de interpelación, vinculada a los comportamientos de los interlocutores y de las circunstancias, obliga a la puesta en ejecución de regulaciones que se refieren a la gestión de una situación para evitar una degradación de la interacción. Sin embargo pasa que a pesar del conocimiento de una diversidad de situaciones de trabajo y la experiencia profesional, los policías de edad o los jóvenes encuentran situaciones de desbordamiento difíciles de administrar.

La formación de los policías se refiere al conocimiento del conjunto de los procedimientos jurídicos que hay que poner en ejecución en la intervención y poco sobre el modo de adaptar las reglas al contexto y a las situaciones encontradas en el campo. Ahora bien, en la acción, la urgencia, el miedo, los tránsitos brutales del aburrimiento a situaciones emocionales fuertes, son elementos que pueden *perturbar la actividad* de los policías. En el momento de las intervenciones, las exigencias temporales son fuertes (actuar rápidamente) con riesgos de amenaza física (utilización de armas, chorro de proyectiles, etc.). El trabajo de los policías está acompañado por una carga emocional fuerte ya que ellos trabajan con la muerte, la violencia, el maltrato, la miseria, etc.

Entre dos intervenciones, los momentos de aburrimiento, de languidez son descritos como fuentes “de inactividad fatigosa”. Los policías dan vueltas en carro por los parqueaderos o en la ciudad durante varias horas. Lo que provoca la excitación al primer llamado por radio. El tránsito de esta subactividad a situaciones emocionales intensas (en las que los policías participan) caracteriza esta carga de trabajo.

Observamos, al respecto, diferencias entre los jóvenes y los antiguos. Los antiguos saben administrar a menudo mejor el aburrimiento de las misiones cotidianas a través de la afirmación de la utilidad de su trabajo y el buen ambiente de trabajo (Monjardet, 1996). Observamos que no se precipitan sobre una intervención, esperan para que la situación problemática se resuelva de modo natural. Más allá de estos objetivos de protección, los antiguos declaran haber renunciado en el curso del tiempo a la imagen del oficio fundada sobre la acción, contrariamente al ideal buscado a principios de la carrera. Para los hombres jóvenes, la acción es “excitante” y está en el origen de la construcción de su identidad profesional. Por ejemplo, poner el faro giratorio, sin razón aparente, y lanzarse a una carrera de persecución al primer llamado por radio después de un largo momento de espera en el carro.

Aprender a administrar su miedo es un componente del aprendizaje del oficio. El miedo es un tema tabú, no se muestra. La necesidad de controlar su miedo se vuelve una obligación para no ser señalado del lado de los “débiles”, “no valientes”, “mujercillas”. A los temores que vienen del mundo exterior se añade a veces el de los colegas (Lorient, Boussard & Caroly, 2005). El hecho de poder confiar en sus colegas en el momento de una intervención es primordial para administrar su estrés. Es decir, la carga de trabajo puede derivarse en dificultades del trabajo colectivo (“*un colega me hizo dar miedo*”, “*hizo falta que me hiciera cargo de los colegas*”). El criterio mayor para dominar la incertidumbre reposa en rutinas colocadas por el equipo. Recordemos que esta situación de estabilidad del equipo se hace

difícil por la asignación de los jóvenes sobre los barrios sensibles en las afueras parisinas. No sólo la rotación de la mano de obra es elevada sino que la situación puede agravarse con los acontecimientos y el registro de las reglas de los oficios que no están bien enmarcadas.

En Grandeville, una tripulación compuesta de dos jóvenes, observada un domingo por la tarde, se encuentra sobre un sector considerado barrio sensible. Les piden intervenir por una diferencia entre vecindades. En el lugar, el demandante explica que su vecino de piso da golpes a su mujer y tira las cacerolas en su jardín. El se queja del agresor, que lo amenazó con un arma. No quiere volver a salir de su casa, tiene demasiado miedo, su mujer esta embarazada. Hay unos niños pequeños en la casa. Los policías le piden denunciar, pero este último no puede porque parece estar “sin papeles”. Los jóvenes policías salen del apartamento y se encuentran de narices con el vecino agresor, que los provoca. Varios jóvenes del barrio están allí y asisten a la escena. El agresor saca provecho de la situación para mostrarse “*usted sólo tiene que detenerme*”, “*vamos muéstreme que la policía sabe detener*”, “*haga su trabajo!*”. Es reconocido como “el jefe del barrio”. Los jóvenes del barrio comienzan a cercar al joven policía que intenta discutir con el agresor y verificar si está armado. Los jóvenes avanzan hacia él con palos golpeando el suelo. Frente a este movimiento colectivo, uno de estos colegas intenta llamar a un oficial de policía judicial para saber lo que hay que hacer sobre el uso de reglas “¿hay que arrestar o no al cabecilla?”. Pero no le responden verdaderamente. Ellos deciden finalmente huir y abandonan esta situación sin haber podido realmente intervenir. Esta situación muestra que frente a un agresor que falta el respeto a la policía e intenta humillarlos frente a la población, las reglas de acción no son precisas. El joven policía no conoce bien el uso de las reglas de detención en esta situación, no es apoyado verdaderamente por la jerarquía. Deben administrar solos esta situación con su colega joven, se sienten desamparados.

Los policías aprenden a trabajar con las incertidumbres, las exigencias temporales y las emociones. En Villedieu, los antiguos están más presentes y animan una mejor gestión del tiempo y de los ritmos, a pesar de la calma de la circunscripción, los policías declaran poco aburrirse allí. A la inversa, los jóvenes de Serbourg y Pandore, donde sin embargo la delincuencia es más elevada, evocan frecuentemente su aburrimiento.

La relación entre jóvenes y antiguos no se realiza en un sólo sentido, el del aprendizaje de los antiguos hacia los jóvenes, ella se inscribe bien en la interacción entre los dos, donde cada uno contribuye a la elaboración del colectivo de trabajo. Así, en Villedieu, los jóvenes contribuyen al mantenimiento, y los antiguos tienen la pasión por la investigación del bello asunto. Estos últimos continúan, más que en otros lugares, queriendo ser los primeros sobre el acontecimiento, mostrar que no “están instalados”

3.2. Evolución del oficio y exigencias contradictorias

La evolución del oficio en la policía esta marcada por dos fenómenos: de una parte, la modernización de la policía y por otra

parte, los cambios en las relaciones de autoridad con las poblaciones.

La modernización de la policía contiene una triple transformación: la cultura de las cifras vinculada a una política de represión (hay que hacer interpellaciones), el desarrollo de la policía de proximidad (hacer la prevención) y la afirmación más fuerte de los derechos tanto para las víctimas como para los acusados. Estas orientaciones son antinómicas por varias razones:

- La prevención y la proximidad no permiten mostrar cifras y son desvalorizadas tanto por la jerarquía como por los policías que valorizan la investigación del “bello asunto”.

- Afirmar el derecho de la duda, aparece a los ojos de los policías incompatible con la búsqueda de rendimiento y la afirmación de la autoridad.

- Mostrar cifras no permite tomar en consideración los diferentes tipos de servicios aportados a los ciudadanos.

Así los policías están confrontados con conflictos de objetivos en la realización de su trabajo entre su concepción del “verdadero” trabajo policial y lo esperado sobre su rendimiento, la calidad del servicio al público, el uso de la fuerza, el respeto de las reglas, etc. Estas nuevas exigencias contradictorias entre la cultura de las cifras y la evolución de las poblaciones están en el origen de una nueva forma de carga de trabajo, caracterizada por *la emergencia de situaciones críticas a administrar*. Estas provienen de una imposibilidad para los policías de poner en marcha regulaciones para hacer frente a este tipo de situaciones como lo muestra el ejemplo siguiente:

Hace ya un momento que la patrulla da vueltas, todo esta tranquilo. La radio llama por el secuestro de un niño en un carro parqueado por la cliente delante de la tienda de un fotógrafo. Dos carros de la policía son enviados al lugar. El conductor del carro al que observo, toma la iniciativa de ir como refuerzo de sus colegas. Avanza a toda velocidad, pasa los semáforos y pone el faro giratorio. Llegamos al lugar. De hecho la dama en cuestión no había perdido a su niño sino a su perro, que había olvidado en su casa. Hay tres carros de policía, 9 policías afuera para una sola señora y su hija. Esta situación que no tenía nada trágico, ha sido mal vivida por los policías, que se habían arriesgado inútilmente a tener un accidente en la carretera. En lugar de ser un asunto “interesante”, los policías hacen una “astilla” (asunto que no aporta cifras). Ellos están irritados y controlan la identidad de la señora manifestándole fríamente su descontento. La observación muestra que al principio de la tensión entre el público y los policías, hay una mala información sobre la naturaleza exacta del acontecimiento (la gente tiende a exagerar el acontecimiento voluntariamente para tener una intervención más rápida). La víctima está desamparada. Los policías se encuentran en el conflicto entre llevar asistencia y mostrar cifras (periódico de campo, Grandeville).

Los jóvenes policías valorizan más el interés por la acción. La detención o la interpellación es significativa de acción, ellos perciben menos conflictos de objetivos. Lo que explicaría una diferencia importante en lo vivido y en la construcción del oficio entre los jóvenes policías y los antiguos. Los conflictos de lógica percibidos por los antiguos se sitúan entre hacer respetar la paz, las reglas administrativas y los procedimientos jurídicos,

los comportamientos de la población y su propia concepción de la prevención y de la seguridad. Para los jóvenes este tipo de conflicto es menos exacerbado porque no conocieron muchos cambios en la policía y no están en el mismo contexto social (siempre conocieron a las poblaciones en estado precario y a la violencia urbana, así como un modelo de intervención basado en la represión más bien que en la prevención).

Los antiguos son conscientes de paradojas y saben que no hay que hacer demasiado. Los objetivos de su estrategia de evitación son multifuncionales: resolver los conflictos de objetivos del lado de la prevención según su conocimiento de las poblaciones, evitar ir en justicia en caso de atropello, preservar su salud física y mental. Por ejemplo, en una carrera de persecución para coger a un delincuente, sobrepasar la velocidad autorizada puede acentuar el riesgo que la persona perseguida acelere también y provoque un accidente. Para la jerarquía este no respeto sería contravenir el código de circulación. Muchos de los antiguos prefieren abandonar la interpellación de este delincuente y tener otros modos de intervención cerca de estas poblaciones (por ejemplo pasar por un barrio advirtiendo sobre el uso de las drogas). Esta conducta de los antiguos podría ser interpretada, por un observador exterior, como un signo de usura, pero parece verdaderamente corresponder a la puesta en ejecución de estrategias con la experiencia.

4. Una integración diferenciada de las mujeres en la policía

Si la cuestión de la participación de las mujeres en el colectivo de trabajo policial cruza en parte a la de los jóvenes y los antiguos (las mujeres son más numerosas en las generaciones jóvenes y mejor aceptadas por sus colegas masculinos jóvenes), su integración es específica en la medida en que generalmente se pliega a la asignación de tareas particulares y menos valorizadas. La contratación de mujeres se desarrolló a partir de los años 1980 esencialmente con una preocupación de igualdad profesional (Pruvost, 2005). Pero esta política fue concomitante con la colocación de la policía de proximidad. De donde una aproximación posible entre la feminización y la voluntad de hacer evolucionar la profesión hacia una mejor toma a cargo social de las poblaciones. Para mejorar la acogida y la hecha a cargo de las víctimas y para desembarazarse de tareas poco valorizadas por los colegas masculinos, la jerarquía a veces empujó a las nuevas llegadas a hacerse cargo de este “trabajo social” en el seno de la tripulación. Pasa sin embargo que en ciertas comisarias, ellas son acantonadas en un trabajo administrativo (depósito de quejas).

4.1. Trabajo femenino y verdadero trabajo policial

El “verdadero trabajo de policía” reposa en un oficio viril y constituye un oficio noble basado en el “honor profesional”. La diferencia entre los hombres y las mujeres se asienta principalmente sobre la percepción de los defectos de las mujeres con relación a esta definición original del oficio. Las mujeres son excluidas de “intervenciones musculosas” puesto que ellas son

consideradas como las que tienen una fuerza física inferior a la de los hombres. Son famosas por perder el control frente a emociones fuertes, etc. Hacer el aprendizaje de la virilidad es un modo de encontrar un sitio para las mujeres en las comisarías: apariencia física de un hombre, actividades deportivas de musculación, participación a los consumos rituales de alcohol, etc. Otras al contrario, se quedan como unas “verdaderas mujeres”, se comportan como “señoras” en su relación con los hombres (buena convivencia en las conversaciones) y ocupan un rol femenino en la intervención (rol maternal y dimensión social). La integración de las mujeres en este caso está basada en una división sexual del trabajo. El problema de esta diferenciación de las tareas es que a veces ellas quedan acantonadas en actividades administrativas (ejemplo: depósitos de quejas, comprobación de la identidad del interpelado) sin tener la posibilidad de realizar un trabajo de prevención sobre la vía pública en el cual les gustaría mucho participar. Pueden quedar bloqueadas en su progreso de carrera por falta de resultados (evaluación de los resultados basada en el número de interpellaciones).

Entre la “verdadera mujer” y el “machota”, se observa no obstante una tercera categoría, más inestable: las “mujeres entredos”. Ellas niegan las actividades de connotación femenina (rol social o de escucha de las víctimas mujeres y niños) y no ocupan tampoco la posición de “machota” (relaciones viriles, bromas de carácter sexual, exhibición de la fuerza). Entre el requerimiento de quedar como una “verdadera mujer” dirigiéndose en prioridad hacia las actividades de connotación femenina y la posición difícil del “machota”, un cierto número de mujeres intenta guardar un equilibrio entre su estatus de mujer y su estatus de policía. Tales estrategias son difícilmente validadas por los colegas y la jerarquía y suponen una cierta discreción.

4.2. Imponer una práctica femenina del oficio de policía, tres formas de práctica

El primer caso es el de una disociación de la identidad en sí y de la identidad para otros (Dubar, 1991). Agathe es una mujer joven de 26 años de edad, seguida en observación, donde manifestó su negativa “*a ser tomada por una asistente social*” en reacción a las peticiones de ayuda del público. Por otro lado, afirma fuertemente en el momento de la entrevista, su capacidad a entrar en la confrontación física si es necesario y su desestimación por las mujeres que se negarían a ello :

“El tipo (“un blanco grande de 1m90”) se enfureció, quiso impresionarnos, estaba detrás de él, armó el brazo para pegarle a mi colega. No sé lo que me pasó, es el instinto: di dos pasos corriendo hacia él y salté, los dos pies adelante, así, detrás de las rodillas, sobre él, doblado para obligarlo a ponerse de rodilla, y lo cerqué [...] es verdad que es más frecuentemente que las mujeres retroceder cuando hay una agresión física a que lo hagan los hombres. Allí, éramos tres chicas entre los seis, pienso que hay demasiadas chicas en la policía, digo también esto con relación a lo que vi en la escuela, vi chicas que no valían nada, que no tenían nada que hacer en la policía.” (Guardiana de la paz, practicante, Villedieu).

Pero sus colegas hombres generalmente continúan tratándola

como una mujer más que como una policía. Así, le envían en forma de “broma”, los “casos sociales” [10]. En el momento de conducir un individuo interpelado, sus colegas la hacen pasar a la delantera (al mismo tiempo que al sociólogo hombre que queda detrás para encuadrar al acusado) y sobre todo, ella se encuentra más a menudo que sus colegas masculinos en el puesto (a pesar de su corta edad).

El segundo caso es el de mujeres policías procurando salir del dilema entre “naturaleza femenina” y “verdadero trabajo policial”. Un primer modo de hacerlo es insistir en las capacidades y el profesionalismo. Así, esta jefe de brigada, primero afectada en BAC, se impone a sus subordinados masculinos por su capacidad, en la patrulla, de señalar el menor indicio, en un medio ambiente capaz de conducir a un “asunto interesante”. Las simples rondas entonces pierden su carácter rutinario. No es la fuerza física o la capacidad de hundirse en las formas masculinas de sociabilidad (ella no practica ningún tipo de bromas) las que le permiten ser reconocida como policía sino su competencia técnica y su control emocional (ella esta siempre muy “pro”, formalista y concentrada). La progresión en la jerarquía que permite dar más importancia a las capacidades profesionales con relación a la fuerza física, es un medio para las mujeres de encontrar su sitio en la policía [11]. Pero para ser defendible, tal posición pide un trabajo y un rigor más importantes que el esparado por policías hombres.

El tercer caso es el de las mujeres policías, así como ciertos policías particularmente en el marco de la policía de proximidad, que procuran llevar todavía más lejos la redefinición de lo que constituye un “verdadero trabajo policíaco”. Así, podría hacerse un sitio más importante a la práctica de una versión más “femenina” del trabajo policial. Es el caso de Anne, guardiana de 30 años de edad que ya ocupó varios puestos en la policía y particularmente hizo un pasaje por BAC [12] donde era la única chica. En toda la brigada de policía de proximidad, ella es, con un colega masculino al que ella dice haber iniciado en este modo de pensar, la única que aprecia la especificidad de su brigada: contacto con los comerciantes, los servicios sociales y municipales, la población (particularmente las personas de edad, que son muy solicitantes); patrullajes a pie, misiones distintas de las estrictamente policíacas, etc. Pero este posicionamiento es vivido en la clandestinidad. Así, en el momento de la observación, ella explica al investigador su deseo de pasar su Bafa [13] con el fin de poder encuadrar campos de vacaciones organizados por la policía con jóvenes salidos de barrios sensibles, pero enseguida pide al investigador no hablar de eso a sus colegas “*que pueden no comprender y lo tomarían mal*”.

La necesidad de trabajar en un universo cuyas referencias son ampliamente masculinas, impide a las policías que lo desean desarrollar otra aproximación del trabajo policial, como en los países anglosajones donde la policía comunitaria es sin embargo mejor aceptada (Miller, 1999). La comparación de la situación de las policías con la de las guardianas de prisiones muestra cómo, en las prisiones de mujeres, las guardianas desarrollaron un estilo de relación con las detenidas menos conflictivo y más social, incluso terapéutico, que sus colegas masculinos (Dobash et al., 1986; Rostaing, 1997). Hasta en el mundo más masculino

de prisiones para hombres, las guardianas pueden desarrollar a veces otro estilo profesional. Según Lynn Zimmer (1987), es justamente porque sus colegas hombres no ayudan a las guardianas a imponer un control de los detenidos fundado en la fuerza y la coerción, sino que éstas se ven obligadas a obtener la cooperación de los detenidos mediante una aproximación más amistosa y maternal. En la policía, la distribución del trabajo fundada en la “galantería” y la protección de las mujeres deja sólo pocas ocasiones a las mujeres de demostrar su valor en tareas “masculinas”. Sólo la ausencia de los hombres permitiría a las mujeres policías desarrollar otro estilo profesional. En Brasil, por ejemplo, donde existen unos puestos de policía exclusivamente femeninos y dedicados a las mujeres y a los niños víctimas de violencia (el primero ha sido creado en 1985 y habrían 339 en 2004), otra cultura policíaca pudo desarrollarse, menos fundada sobre la fuerza y el “bello asunto” (MacDowell Santos, 2005).

Las tres formas de prácticas femeninas descritas corresponden a tres tipos de culturas policíacas distintas; el compromiso en el primer caso, las capacidades profesionales en el segundo caso, la innovación en el tercer caso. Para este último, comprendemos que esta práctica es clandestina por el hecho de que la cultura comunitaria no está todavía desarrollada en Francia en las representaciones del trabajo policial y en la cultura policíaca.

4.3. La división desigual del trabajo

A menos que se asuma el rol exigente y difícil de “machota” o se viva su práctica diferente en la discreción, las policías se encuentran fuertemente incitadas a especializarse sobre las tareas que estarían más de acuerdo con su supuesta naturaleza femenina. Por otra parte, ellas se encuentran relativamente bien aceptadas en las tripulaciones por sus colegas masculinos. Las mujeres confirman la virilidad del universo policiaco aceptando una diferenciación de las tareas conforme con la diferencia sexual. De ese modo, estas policías son bien vistas, particularmente por sus colegas jóvenes masculinos, a condición de no ser “demasiado numerosas” (ya que ellas ocupan el sitio de un “verdadero policía” y deben “ser protegidas”). Su presencia limitada tiene como ventaja el que se hagan cargo de las tareas femeninas [14] y la presencia de espectadoras que hay que seducir (“*es sin embargo agradable tener mujeres en la comisaría*” dicen varios hombres interrogados). Son vistas como verdaderas mujeres, pero no como verdaderas policías (Brewer, 1991).

A veces, una desorganización de la situación puede hacer tomar a las mujeres un rol no previsto, como tener que dominar a un hombre violento. Pero estas situaciones están vividas como pasajeras (hasta que un hombre llegue) o como caso límite (excepcionalmente, la dulzura de una mujer puede calmar a un hombre violento, pero no es una ley general). Estos casos límites, igualmente si tienen en cuenta situaciones salvadas por la presencia y la acción femenina, refuerzan el principio de la esencia femenina y su desvalorización como principio profesional: “*una vez había un tipo un poco peleador... (mi colega) trató de esposarlo, de llevarlo al carro, el tipo rompió la portezuela, a partir del momento en el que yo intervine diciendo “ten cuida-*

do” porque mi colega iba a esposarme en lugar de esposar al tipo, el tipo escucho y dijo “usted está con una mujer, esta bien me dejo coger”. (Brigadiera, Serbourg).

Varias policías interrogadas evocan las dificultades relacionales encontradas a principios de la carrera (como ADS [15] o practicantes) con colegas (hombres o mujeres) que les manifestaban su desacuerdo sobre la presencia de mujeres en la policía. Pero todas estas dificultades desaparecieron o disminuyeron fuertemente. Lo que ellas atribuyen a la evolución de las mentalidades, pero también al hecho que ellas habrían encontrado e interiorizado su sitio, (“*no tenemos la fuerza de un hombre*”), a veces dejando brigadas propicias a la intervención (BAC y trabajo en la noche) por otras posibilidades (policía de proximidad particularmente). A través de nuestras entrevistas, se observa una cierta evolución: las primeras mujeres en la policía, ingresadas en los años 80, dicen haber sufrido presiones más fuertes (la obligación de hacerse olvidar como mujeres) que aquellas, más numerosas, llegadas a finales de los años 1990 y principios de 2000. Estas últimas se sienten mejor integradas como chicas si aceptan un rol femenino en la división del trabajo.

Las que no entran en el juego corren peligro de ser desacreditadas o desalentadas por sus colegas: “*Una chiquilla que llega y que decide hacer el trabajo de un tipo, va a morderse los dedos, no será apreciada por los colegas. La dejarán ponerse un tiempo en peligro, hacerle sentir miedo para que comprenda que no es un tipo. [...] Es decir, por ejemplo si hay un tipo que está sentado en el banco de los guardias, si ella le pide algo, te levantas, te sientas, y ellos ven que el tipo no responde. No van a intervenir en seguida, no van a decirle “mi colega habló, tu obedeces”, van a dejarle ponerse nerviosa, para probarle que no tiene el temperamento de un tipo y que no puede por la fuerza hacerlo sentar. Si yo doy alaridos detrás de un tipo, hay 50 colegas que llegan porque saben muy bien que yo no voy a ir al contacto, y que yo no grito jamás por nada, es que el tipo me buscó, los colegas conocen mi carácter y van a venir, pero la chiquilla que quiere decir “soy un tipo, yo puedo desenvolverme sola”, ellos la van a dejarla desenvolverse sola para probarle que no tiene la fuerza de hacer la fuerza.”* (Guardiana, Serbourg)

Hasta en los casos que no implican el uso de la fuerza, los policías pueden dejar a sus colegas mujeres enredarse en un asunto que demostrará su incapacidad a hacer un “bello asunto”: Stéphanie es una joven guardiana bien integrada; en el momento de patrullar cuando conduce, decide de repente seguir un “Paquistaní” que entra a unos edificios para distribuir prospectos. Poco convencidos del interés de la gestión, sus colegas la dejan hacer, el más de edad explicando al otro hombre de la patrulla, en conversación aparte, que es preferible dejarla darse cuenta por ella misma de su error (¡no es evidente que sea un atracador!). No solo el colectivo de trabajo no funciona de la misma manera enfrente de una mujer que de un hombre, sino que las condiciones de aprendizaje del oficio varían también según el sexo, más allá de la relación joven-viejo.

Esta repartición desigual les permite a los hombres superar ciertas contradicciones de su oficio: administrar la antinomia entre la valorización de la acción y del bello asunto y el servicio a las

poblaciones cuando éste se acerca del trabajo social, de buena gana dejado a las mujeres y la preservación de la creencia en una visión viril del verdadero oficio de policía y de una fuerza física de hecho raramente puesta en ejecución. Gracias a estos arreglos y gracias a la utilización ritual de las bromas puede cada uno volver a su sitio [16], la inmensa mayoría de las brigadas observadas llegan a enfrentar mejor sus tareas cotidianas preservando el sentido tradicional del trabajo bien hecho.

Conclusión

El aprendizaje del oficio de policía depende de las posibilidades de construcción de experiencia, de las relaciones de trabajo en el seno de los colectivos y de los medios de preservar su salud:

- *La construcción la experiencia:* aprender el oficio necesita un conocimiento del trabajo de campo, que se realiza no sólo por mecanismos de transmisión del saber y de los saberes-hacer sino sobre todo por las situaciones de intercambio entre los policías de edades y de género diferentes. La transmisión del oficio de policía no se produce únicamente de antiguos hacia los jóvenes o las mujeres hacia los hombres y a la inversa. De hecho, es en las relaciones de intercambio entre jóvenes y viejos, entre hombres y mujeres que están en el génesis de la creación de un oficio siempre nuevo, donde cada uno puede encontrar su sitio. Es decir, las evoluciones de las interacciones entre diversos policías según los contextos sociales y las épocas contribuyen a innovaciones para el oficio en vez de ser una relación monodireccional.

La complementariedad entre los nuevos y los antiguos, entre los hombres y las mujeres, entre profesionales que tienen trayectorias diferentes y una diversidad de experiencias, depende de las posibilidades de repartición del trabajo entre los policías, de las modalidades de puesta en ejecución de regulaciones individuales y colectivas en las situaciones de trabajo crítico. Un buen “equilibrio” entre jóvenes y viejos, o entre hombres y mujeres es visto como la primera condición para esta buena integración. Para las mujeres se trata no obstante de un equilibrio desigual, ya que la totalidad de policías interrogados (hombres o mujeres) consideran que más allá de un cierto límite (entre un cuarto y un tercio), un número demasiado grande de mujeres puede desorganizar el trabajo. Ahora bien, no es evidente hoy que la política de gestión de recursos humanos en la policía tenga en cuenta esta búsqueda de equilibrio en la asignación de los policías en las brigadas. La ausencia de una política en este sentido podría traducirse en una dificultad para percibir los aportes de la diversidad de los equipos sobre los resultados y la preservación de la salud.

- *Las condiciones del trabajo colectivo:* la situación de conflicto o tensión entre jóvenes y viejos o entre mujeres y hombres puede ser atenuada por la creación de márgenes de acción colectivas que faciliten el aprendizaje del oficio. Los dos primeros puntos (constitución de las tripulaciones y la búsqueda de puestos suaves) conciernen a las condiciones del trabajo colec-

tivo. Los tres puntos siguientes (relaciones entre policías en intervención, puesta en común de conocimientos y reelaboración de reglas) se refieren al tránsito del trabajo colectivo al colectivo de trabajo. Así la construcción del oficio se hace posible cuando el trabajo colectivo (manera de trabajar juntos, de cooperar, de colaborar, de ayudarse mutuamente) es acoplado al colectivo de trabajo (género profesional, manera en la que se define la relación de los objetos y los otros, lo que se puede hacer en las relaciones sociales y lo que no se debe hacer) (Caroly & Clot, 2004).

El colectivo de trabajo y la complementariedad pueden ser debilitados por las evoluciones en las políticas públicas de seguridad. Si la policía de proximidad no volvió a poner en duda la visión masculina del oficio, la política de las cifras puede conducir tanto más a rechazar la feminización (demasiadas mujeres hace bajar el “rendimiento”) de lo que hicieron los antiguos que desarrollaron una visión menos combativa del oficio. Los diferentes niveles de cambios (orientaciones políticas, problemática de población, sistema técnico, puestos de trabajo, pertinencia personal) conducen a “constreñimientos de roturas fuertes con relación al contrato de base del oficio” (Weill-Fassina & Valot, 1997). Estas evoluciones de las condiciones de realización del trabajo necesitan pues tener en cuenta la diversidad en edad y género en la constitución de los colectivos de trabajo.

- *Preservar su salud:* Las relaciones de tensiones entre los jóvenes y los antiguos o entre las mujeres y los hombres están situadas en un contexto socio-político específico que puede evolucionar con el tiempo. Los conflictos que emanan actualmente son el origen de las dificultades de salud (en un sentido amplio) para los policías. Sin embargo estas relaciones son basadas en los aprendizajes comunes del oficio que dan forma al desarrollo de capacidades: por ejemplo, tener miedo, tener confianza en el otro cuando se interviene, hacer frente a lo imprevisible, etc. Si la juventud o la feminidad pueden parecer para los policías y sus mandos medios como una limitación más que una ventaja en la intervención, esto puede superarse mediante equipos mixtos pluri-generacionales donde una confianza y una estima recíproca sean posibles. En cambio, el aprendizaje del miedo y la gestión de situaciones de estrés no deben depender únicamente de la responsabilidad del colectivo de trabajo, esto interroga también a la institución sobre los medios dados para la construcción de la salud de los agentes de policía. Por ejemplo, las prácticas femeninas más o menos reconocidas por las calidades relacionales con los usuarios y que dependen de una función social no deben derivar en trabajo social, por déficit de trabajadores sociales en las situaciones de intervención.

En conclusión, esta investigación sobre la construcción del oficio de los policías permite sobrepasar representaciones ingenuas o estereotipos sobre la actividad de policías como “la policía no está hecha para las mujeres”, “los jóvenes policías son muy dados a la acción”, “los viejos esperan la jubilación”. En realidad, la comprensión de los comportamientos de los policías tiene que buscarse en causas estructurales, organizacionales y políticas. Ser policía reposa sobre el desarrollo de capacidades

profesionales que se expresan cuando los colectivos están bastante constituidos y cuando los márgenes de acción preexisten a la acción para construir reglas de oficio. Es decir, la experiencia individual no puede separarse de la historia colectiva. Se trata de comprender lo que hay que retener de la historia del oficio que se inscribe en la historia de los cambios múltiples.

- [1] N. T.: Servicio urgente de policía. Traducción del término francés "Police-secours".
- [2] El informe puede ser consultado en http://laboratoiregeorgesfriedmann.univ-paris1.fr/lgf/IMG/pdf/Projet_de_recherche.pdf
- [3] Se trata de nombres ficticios por razones de anonimato.
- [4] N. T.: "Petite couronne": son las comunas inmediatamente limítrofes de la ciudad de París.
- [5] N. T.: Expresión que se refiere al hecho de instalarse.
- [6] N. T.: SAMU quiere decir normalmente "Servicio de Asistencia Médica de Urgencias", pero se habla de SAMU social para el servicio de asistencia social de urgencias.
- [7] N. T.: "Chorizo" quiere decir "ladrón".
- [8] N. T.: En psiquiatría de catástrofes se utiliza la palabra "déchoquage" en francés y "debriefing" en inglés.
- [9] Los jóvenes policías (menores de 35 años) se muestran favorables al apoyo psicológico en respuesta a una intervención difícil (41 %), los policías de edades (entre 36 y 45 años) desearían más bien dos tipos de ayudas, un apoyo post-intervención difícil y una posibilidad (40 %) de consulta a petición individual (35 %), mientras que los antiguos (46 años y más) preferían más bien únicamente un control individual en el momento de una consulta (35 %), incluso no expresan necesidades específicas a propósito de un apoyo psicológico (32 %).
- [10] Término utilizado por los policías para calificar a los usuarios que necesitan hablar o presentarse como víctimas.
- [11] Si el cuerpo de «Maestría y aplicación» sólo cuenta con 12,9 % de mujeres, el de «Mando y mandos medios» cuenta con 16,4 % (fuentes: ministerio del Interior). Para muchos policías de edad, reacios a la feminización de la policía, una "mujer comisario" es más aceptable que una mujer en la vía pública.
- [12] N. T.: BAC: Brigada Anti-Criminal.
- [13] N. T.: BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs) es un certificado de aptitud de funciones de animador de centro de vacaciones.
- [14] Incluidas las que son fijadas por la ley como la palpación o el registro de una mujer.
- [15] N. T.: ADS: adjunto de seguridad.
- [16] El humor, como la galantería, permiten eufemizar la dominación masculina y la naturalización de la esencia femenina: esto no es "grave" ya que es sólo una "broma" (Brewer, 1991).

Referências Bibliográficas

Arborio, A. M. (2001). *Les aides soignantes. Un personnel invisible*. Paris: Anthropos.

Becker, H. (1952). The Career of the Chicago Public School Teacher. *American Journal of Sociology*, 57, 470-477.

Boussard, V., Loriol, M. & Caroly, S. (2006). Catégorisation des usagers et rhétorique professionnelle : le cas des policiers sur la voie publique. *Sociologie du travail*, 48, 2, 137-278.

Boussard, V., Loriol, M. & Caroly, S. (2006). Travailler le genre. Différenciation sexuelle et segmentation professionnelle au sein du travail policier. *Sociologie Pratique (in press)*.

Bugnon, C. (1996). A propos de la carrière des policiers et des critères d'appréciation dans l'exercice du métier. In J.P. Briand & H. Peretz (Orgs.), *Hommage à Howard Becker* (pp.23-33). "Travaux et documents": Université de Paris 8.

Brewer, J.D. (1991). Hercules, Hippolyte and the Amazons - or policewomen in the RUC. *BJS*, 42, 2.

Caroly S. & Clot Y. (2004). Du travail collectif au collectif de travail. Des conditions de développement des stratégies d'expérience. Comparaison de deux bureaux. Formation et emploi. *Formation et Emploi*, 88, 43-55.

Caroly, S. & Weill-Fassina A. (2004). Evolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans des activités de relations de service. *Travail Humain*, 67, 4, 304-327.

Caroly, S. & Weill-Fassina, A. (July, 2006). *How do different approaches to collective activity in service relations call into question the plurality of ergonomic activity models?* Congrès de l'IEA, Maastricht, Holand.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Coutant, I. (2005). *Délit de jeunesse. La justice face aux quartiers*. Paris: La Découverte.

Dobash R.P., Dobash R.E & Gutteridge S. (1986). *The Imprisonment of Women*. Oxford: Basil Blackwell.

Dubar C., (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Fielding N. (1985). Police socialization and police competence. *The British Journal of Psychology*, XXXV, 4, 568-590.

Halbwachs M. (1972). La statistique en sociologie. In Halbwachs M., *Classes sociales et morphologie* (pp. 329-348). Paris: Editions de Minuit . (original work published in 1935)

Laville, A. (1996). *Discussion générale. Actes du séminaire vieillissement-Travail 1996*. Paris: CREAPT-CEE

Lhuillier, D. (1987). *Les policiers au quotidien. Une psychologue dans la police*. Paris: L'Harmattan.

Loriol, M., Boussard, V. & Caroly, S. (2005). Perception et gestion du stress policier. "Situations difficiles" et prise en charge par l'institution. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 58, 3ème trimestre 2005, 213-237.

Loriol, M., Boussard, V. & Caroly, S. (2006). La résistance à la psychologisation. Le cas des policiers. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 166 (in press).

Loriol, M., Boussard, V., Caroly, S., Jobard, F., Leclerc, C. & Plaza, D. (2004) *Constructions du stress, psychologisation du social et rapport au public: les cas des infirmières hospitalières, des conducteurs de bus et des policiers*. Rapport de recherche ACI "travail dans la fonction publique" dirigé par M. Loriol, Laboratoire Georges Friedmann.

Miller, S. (1999). *Gender and Community Policing: Walking the Talk*. New England: Northeastern University Press.

Monjardet, D. (1996). *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*. Paris: La Découverte.

Pruvost G. (2005). *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*. Doctoral Thesis, EHESS, Paris.

Rostaing, C. (1997). *La relation carcérale: identité et rapports sociaux*

dans les prisons de femmes. Paris: PUF.

Van Maanen, J. (1983). On the making of policeman. *Human Organization*, 32, 407-418. (original work published in 1973, trans. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 11, 291-313, nov. 1992-jan. 1993).

Weill-Fassina, A. & Valot, C. (1997). *Le métier, ça va, mais le problème, c'est c'qu'y a autour.* XXXIIè Congrès SELF- Lyon 1997, 183-195.

Westmarland L. (2001). *Gender and Policing: Sex, Power and Police Culture.* Devon: Willan Publishing.

Zimmer L. (1987). How women reshape the prison guard role? *Gender and Society*, 1, 4, 415-31.

O colectivo de trabalho e as regras do ofício. Cooperação entre jovens e velhos, homens e mulheres nas brigadas de Polícia

Resumen:

Con ocasión de una investigación sobre la construcción del estrés en un oficio, el de la policía, nuestras observaciones de las relaciones de trabajo entre los jóvenes y los antiguos y entre los hombres y las mujeres en diferentes brigadas creadas en varias comisarías (en las afueras parisinas, en la provincia) informan sobre las formas y las dinámicas de construcción del oficio. El oficio de policía sufre actualmente mutaciones profundas con cambios en las problemáticas de las poblaciones de las que ellos se ocupan y evoluciones en las políticas públicas de seguridad. Las tensiones, los conflictos y/o las relaciones de ayuda mutua, de cooperación en el trabajo diario entre los asalariados según su diversidad (antigüedad, género) son indicadores de un buen funcionamiento de los colectivos de trabajo. Aprender el oficio de policía depende de relaciones de trabajo en el seno de los colectivos, que dan posibilidades de construcción de experiencia y de los medios para preservar su salud.

Palabras-Clave: oficio, trabajo colectivo, experiencia, género, policía

Collectif de travail et règles de métiers. Coopération entre jeunes et anciens, hommes et femmes dans les brigades de Police-secours

Résumé:

A l'occasion d'une recherche sur la construction du stress dans un métier, celui de la police, nos observations des relations de travail entre les jeunes et les anciens et entre les hommes et les femmes dans différentes brigades issues de plusieurs commissariats (en banlieue parisienne, en province) renseignent sur les formes et les dynamiques de construction du métier. Le métier de policier subit actuellement de profondes mutations avec des changements des problématiques des populations dont ils s'occupent et des évolutions des politiques publiques de sécurité. Les tensions, les conflits et/ou les relations d'entraide, de coopération dans le travail quotidien entre les salariés selon leur diversité (ancienneté, genre) sont des révélateurs d'un bon

fonctionnement des collectifs de travail. Apprendre le métier de policier dépend des relations de travail au sein des collectifs, qui donnent des possibilités de construction de l'expérience et des moyens de préserver sa santé.

Mots Clefs: métier, travail collectif, expérience, genre, police

Work collectives and work rules: cooperation between young and old men and women in police assistance brigades

Abstract:

Brought about by a study on the construction of stress in the police profession, our observations of the work relations between young and old, as well as between men and women in different brigades created in several commissariats (on the outskirts of Paris and in the province), provides information on the forms and dynamics of construction of this profession. The police profession currently suffers profound mutations, with alterations in the problems of the populations with which they are occupied, and with evolutions in the public politics of security. The tensions, the conflicts and/or the relations of mutual aid, of cooperation in daily work between the wage-earners according to their diversity (seniority, gender) are indicators of the good functioning of work collectives. Learning the police profession depends on the work relations at the heart of the collectives, presenting possibilities of construction of experiences and the means to preserve their health.

Keywords: profession, collective work, experience, gender, police

Como referenciar este artigo?

Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2, (2), 06-18. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233896523688:2>

Manuscrito recebido em: Outubro/2006

Aceite após peritagem em: Dezembro/2006