

# *Happy cop or Sad cop? L'effet de la socialisation primaire sur la satisfaction au travail des policiers*

Yasmine Hourri, Chloé Lavest

*Projet de recherche en data science appliquée aux sciences sociales*

ENSAE 2022

*Cours encadré par Roland Rathelot (CREST-ENSAE), Ivaylo Petev (CREST-ENSAE) et Laurent DAVEZIES (CREST-ENSAE)*

---

## **Abstract**

Le mécontentement croissant des policiers témoigne de l'incapacité de l'institution policière à préparer les nouvelles recrues à la réalité du métier de policier. Néanmoins, certains s'en sortent mieux que d'autres, profitant d'une acculturation préalable à l'entrée en formation via leur socialisation primaire. Nous étudions dans ce papier l'influence de la socialisation primaire sur la satisfaction de la promotion 1992 d'élèves gardiens de la paix, à différents moments de leur carrière. Nous identifions clairement un premium lié à une forte socialisation policière, qui n'apparaît néanmoins qu'après l'entrée sur le terrain. Par ailleurs, l'effet identifié est hétérogène : la satisfaction des femmes et des individus en mobilité sociale descendante dépend plus de leur socialisation que celles des hommes et des individus immobiles ou en ascension sociale.

Les données et scripts nécessaires à la réplication des analyses sont disponibles [ici](#)<sup>1</sup>.

**Keywords:** Socialisation primaire, Socialisation de renforcement, Institution policière, Mobilité sociale, Gardiens de la paix

---

## **Remerciements**

Nous souhaitons d'abord remercier M. Roland Rathelot pour son encadrement pédagogique de ce travail, et pour la qualité des cours de conduite de projet qu'il a dispensés. Les conseils et bonnes pratiques qui y ont été partagés nous seront utiles dans la suite de notre parcours. Nous remercions également M. Laurent Davezies pour sa supervision de notre projet, et M. Ivaylo Petev pour le précieux regard sociologique qu'il a porté sur notre travail de recherche. Nous remercions également chaleureusement Catherine Gorgeon qui a pris de son temps pour nous parler des données récoltées entre 1992 et 2002. Enfin, nous remercions Emeline Maire et Antoine Chaney pour leur écoute et leurs conseils au cours des séances communes de suivi de projet.

---

<sup>1</sup>[https://github.com/chlolv/Project\\_DSSS](https://github.com/chlolv/Project_DSSS)

## 1. Contexte et motivation

### 1.1. Un contexte social difficile

La multiplication des manifestations de policiers sous le premier quinquennat d'Emmanuel Macron témoigne du mal-être croissant des policiers face aux revendications civiles pour un contrôle plus strict de la police, et aux critiques concernant le caractère raciste et sexiste de l'institution policière. Ce contexte spécifique n'est pas unique à la France mais l'implication grandissante d'hommes et de femmes politiques dans ces questions en fait un sujet particulièrement sensible. L'écart grandissant entre police d'Etat et police des citoyens nourrit un mécontentement grandissant des policiers, légitimés d'une part dans toutes leurs actions, et méprisés de l'autre pour celles-ci. Dans ce contexte, il devient urgent de mieux connaître les ressorts de la satisfaction des policiers au travail, afin de limiter les départs et de comprendre comment préparer les policiers à la réalité de leur métier. Les récentes évolutions dans les effectifs policiers ainsi que les modifications des modalités de formation impactent directement le nombre et la satisfaction des nouvelles recrues, et conditionnent leur adaptation au terrain. Etudier l'évolution de la satisfaction policière au fil de la carrière policière et les raisons de ces évolutions s'avère dès lors crucial pour le maintien de l'institution et de son attractivité. L'augmentation du nombre de policiers ne doit pas se faire au détriment de la capacité de l'institution policière à intégrer les nouvelles recrues, ayant des profils divers. Qui sont les gardiens de la paix heureux de leur emploi de policier ? Que peut-on apprendre de la satisfaction différenciée des gardiens de la paix au sein de l'institution policière ?

### 1.2. Les étapes de la socialisation policière

En sociologie, la notion de socialisation désigne l'ensemble des mécanismes et processus d'intériorisation des normes et valeurs propres à un groupe d'individus. La socialisation primaire des futurs gardiens de la paix a lieu au début de la vie, auprès de leur famille et de leurs proches; elle est l'étape de socialisation la plus déterminante puisqu'elle confère au futurs recrues l'ensemble des cadres par lesquels elles appréhendent la société au cours de leur vie [2]. La socialisation secondaire commence à la fin de l'adolescence, et se fait dans un premier temps auprès des amis et des pairs. La socialisation dite professionnelle démarre avec la formation et continue sur le terrain pour les apprentis policiers. Au cours de cette étape de la socialisation, le gardien de la paix peut recevoir des injonctions contraires à sa socialisation primaire, ou des injonctions qui la confirment; il s'agit alors d'une socialisation de renforcement [14]. La littérature indique que l'effet de l'école et du terrain sont différenciés [5, 4], ce que nous mettons également en avant dans nos analyses ci-après.

### 1.3. La profession de gardien de la paix

En France, les grades de la police nationale se divisent en trois catégories: le corps de conception et de direction, le corps de commandement et le corps d'encadrement et d'application, dont les gardiens de la paix élèves, stagiaires et titulaires constituent les trois échelons les plus bas. La mission principale du gardien de la paix est d'assurer la sécurité des personnes, des biens et des institutions. La grille de salaire mensuel net d'un gardien de la paix s'étend de 1143€ pour un élève stagiaire à 1682€ pour un gardien de la paix de l'échelon le plus élevé, en 2017<sup>2</sup>. A la fin de l'enquête sur laquelle est fondée notre étude, en 2003, il n'était pas nécessaire d'être titulaire du Baccalauréat pour devenir gardien de la paix, et le fait de bénéficier d'une expérience préalable dans l'armée ne concerne plus qu'une faible minorité des recrues [11].

### 1.4. Revue de littérature

Beaucoup de travaux fondateurs concernant l'institution policière ont porté sur la démonstration de l'existence d'une pluralité de profils au sein des policiers, se dressant contre la croyance en une culture policière unique et uniforme [6, 4]. Ces travaux se focalisent sur la socialisation professionnelle, c'est-à-dire le remodellement des valeurs et opinions, des façons d'être et de percevoir, provoqué par la formation policière puis l'expérience du terrain qui ont des influences différenciées sur les nouvelles recrues [4]. Bien que le processus de socialisation à l'école et sur le terrain ait été étudié, à la fois en France et à l'étranger [11, 6, 12, 4], peu de travaux tentent de replacer ce processus de socialisation dans une trajectoire socialisante qui commence dans l'enfance avec la socialisation primaire. Pourtant, et à l'instar

---

<sup>2</sup><https://www.police-nationale.net/gardien-de-la-paix/>

d'autres professions démontrant une culture professionnelle forte [14], les échecs et les réussites de la socialisation policière sont significatifs, pointant l'importance des valeurs pré-existantes des policiers dans leur capacité à s'adapter d'abord à l'école, ensuite à la réalité du terrain [6] [4]. La désaffection vis-à-vis du métier s'inscrit dans le cadre d'un désenchantement graduel qui commence avec la formation en école et se renforce une fois les nouvelles recrues confrontées au terrain [4] mais ces trajectoires se déclinent très différemment selon le profil à l'entrée en formation [8]. Les attentes vis-à-vis du métier, qui peut être idéalisé ou vu comme un moyen de se procurer une stabilité d'emploi et une sécurité financière, polarisent les recrues, qui sont plus ou moins perturbées par le remaniement nécessaire de leurs attentes et croyances [11] [1]. Ce remaniement peut être facilité par l'adéquation préalable avec les valeurs de l'institution policière et la connaissance de la réalité du métier de policier [9]. Lorsque la socialisation professionnelle agit en simple renforcement de la socialisation primaire, seul un faible effort de conversion est nécessaire [13]. Ainsi, nous chercherons à étudier l'effet de la socialisation antérieure sur la trajectoire de satisfaction au sein du métier de policier, afin de mieux saisir son articulation avec la socialisation professionnelle.

## **2. Hypothèses**

### ***H1 : L'effet de la socialisation primaire***

**H1a :** Les individus dont la socialisation primaire s'est faite au contact de l'institution policière sont plus heureux au sein de la police

Comme mentionné plus haut, la socialisation d'un individu est plurielle et faite d'influences concordantes ou concurrentes [7]. La période de socialisation primaire, associée à l'enfance, se démarque néanmoins par sa plus grande homogénéité, due à la limitation du nombre des instances de socialisation et de la légitimité qui leurs sont accordées [2]. Une socialisation précoce aux valeurs policières, mais également la possibilité de constater la réalité de la profession, par l'observation et le dialogue avec les parents, confère une meilleure connaissance aux jeunes recrues, qui sauront ainsi mieux s'adapter aux contraintes de l'institution policière. De la même manière, les individus ayant connu l'institution policière ou militaire de l'intérieur lors leurs expériences professionnelles antérieures, puisqu'ils en connaissent la réalité et les rouages, présentent une meilleure connaissance des attentes associées au métier. Dans l'ensemble, la socialisation professionnelle des individus issus de milieux policiers serait plus proche d'une socialisation de renforcement ([13], [14]), ce qui faciliterait l'intégration au métier et l'épanouissement en son sein.

**H1b :** Parmi les instances de socialisation primaire, c'est le père qui tient le plus grand rôle.

La socialisation au métier de policier est une socialisation à un métier masculin, à la fois statistiquement et du point de vue des valeurs transmises et de l'investissement physique nécessaire. Les processus de socialisation associés passent ainsi plus régulièrement par la figure du père, qui est également plus souvent policier lui-même. Par ailleurs, les femmes policières ont plus souvent un conjoint lui-même policier que l'inverse [10] ainsi l'effet d'une socialisation policière maternelle est souvent redoublé d'une socialisation paternelle. Ainsi, la figure du père apparaîtra comme la plus importante instance de socialisation primaire.

**H1c :** L'influence de la socialisation primaire se fait surtout sentir après l'expérience du terrain

Dans la mesure où la socialisation primaire touche au développement de valeurs et croyances au sujet de la police qui se développent alors que les parents sont en cours d'activité, et parce qu'il est plus difficile de transmettre les savoirs théoriques liés à l'exercice du métier de policier, nous supposons que la socialisation primaire policière a une importance moindre lors de la formation que lors de l'exercice du terrain.

### ***H2 : Une reproduction différenciée***

Les femmes sont plus satisfaites de leur métier de policière que les hommes.

Pour entrer dans la police, et plus encore au grade de Gardien de la paix, qui touche au terrain et à la pratique policière de rue, les femmes doivent faire face aux attentes genrées contradictoires de la société. Ainsi on s'attend à ce que le travail de socialisation antérieur, dans la cellule familiale, ait été plus fort pour les femmes, rendant simplement possible leur désir d'entrer dans la police. Dans la mesure où les femmes sont rares à présenter des expériences antérieures policières (pas de service militaire, entrées plus jeunes en formation (voir le tableau 3 en annexe) le rôle de la famille est primordial. Cette sur-sélection des femmes par rapport aux hommes a pour conséquence une plus grande satisfaction

au travail que chez les hommes.

### 3. Données et méthodes

#### 3.1. *Données issues d'une enquête longitudinale sur la socialisation professionnelle des policiers*

Regrettant l'absence de données et de résultats français sur le sujet des profils policiers, Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon lancèrent en 1992 la première vague d'un panel qui s'étale sur 10 ans et qui interroge l'intégralité d'une promotion d'élèves gardiens de la paix. La formation policière était organisée en 1992 en deux étapes. Après leur réussite au concours, les élèves intègrent un centre de formation en France, poursuivent une scolarité d'un an, puis suivent un an de stage sur le terrain avant d'être titularisés. L'enquête nous permet d'étudier chacun de ces temps en interrogeant à trois reprises les élèves policiers pendant leur scolarité en école puis en stage de terrain (période couverte de janvier 1992 à janvier 1993) et à trois reprises durant leur service actif (entre mars/avril 1994 et juillet 2002, après 10 ans de service). Les données ont été collectées sur passation de questionnaire, en école lorsque cela était possible, puis par courrier. A chaque questionnaire, environ une centaine de questions étaient posées, comprenant divers volets : socio-démographique, déterminants du choix du métier de policier, image du métier et missions que devrait remplir la police, croyances concernant la loi et l'ordre, désirs professionnels et satisfaction vis-à-vis du métier et de la formation. Les données se présentent sous la forme de six bases distinctes, dont chacune recense les résultats d'une vague d'enquête. Le nombre d'unités d'observation varie de 530 à 1166 en fonction de l'attrition, et le nombre de variables est compris entre 115 et 124, en conséquence à l'ajout de nouvelles questions au cours de l'enquête, afin d'adapter le questionnaire à la condition des interrogés (étudiant, stagiaire, gardien de la paix titularisé), et de rendre compte de l'évolution de leurs opinions au cours du temps. Dans la suite de notre analyse, nous utiliserons exclusivement la première vague d'enquête pour étudier le profil et les croyances des recrues avant l'influence de la formation policière, la troisième vague d'enquête pour rendre compte de l'évolution de ces modalités au cours de la formation, et la cinquième vague d'enquête pour analyser l'effet du terrain. Nous excluons la seconde vague d'enquête, celle-ci ayant été réalisée à une date trop rapprochée de la première pour pouvoir observer un effet significatif de la formation. Nous excluons également la sixième vague d'enquête, trop affectée par l'attrition, et dont les résultats ne diffèrent pas significativement de la cinquième vague, d'après Catherine Gorgeon.

#### 3.2. *Méthodes*

##### 3.2.1. *Analyse des Correspondances Multiples pour la création d'un score de socialisation antérieure et d'un score de satisfaction professionnelle*

Afin de modéliser la socialisation antérieure à l'entrée en formation, nous choisissons de construire un score synthétique à partir de plusieurs variables relatives à l'exposition au milieu policier au cours de la socialisation primaire. Nous avons choisi de construire ce score par Analyse des Correspondances Multiples (ACM ci-dessous), car il s'agit d'une méthode statistique non supervisée, dont l'utilisation limite notre intervention dans la pré-sélection des variables utilisées pour composer le score. Cela nous permet en outre de différencier l'effet des modalités (les moins utilisées sont souvent les plus critiques pour différencier les individus). Ce score a été construit uniquement sur des variables de la première vague, afin de capter une socialisation antérieure à la socialisation professionnelle dans la police. Nous avons néanmoins choisi de prendre en compte le service militaire (pour les hommes) qui, selon nous, représente une instance de socialisation importante, préalable à l'entrée en formation, et qui permet de visualiser la réalité du métier de policier lors de l'adolescence. Les variables utilisées sont directement issues du questionnaire ou recodées par nos soins : "Si vous avez fait votre service national en qualité de gendarme ou de policier auxiliaire, inscrire le numéro correspondant (Policier auxiliaire, Gendarme auxiliaire)", "Avant de vous inscrire au concours de gardien de la paix, connaissiez-vous personnellement [des policiers ou des gendarmes], et étaient-ils ? (membre de votre famille, ami personnel ou de votre famille, un voisin, une connaissance lointaine)", "Mère dans la police (oui, non)", "Père dans la police (oui, non)", "Conjoint dans la police (oui, non)", "Avoir déjà travaillé dans la police (oui, non)".

Nous adoptons la même démarche pour la construction d'un indicateur synthétique de satisfaction. Ce score a été fondé sur 4 variables, disponibles en vague 3 et en vague 5 du questionnaire afin d'assurer une certaine comparabilité des coefficients obtenus. Ces questions portent sur l'image du métier et de la police, la volonté à recommander le

métier et enfin le fait de vouloir choisir un autre métier: "A la fin de la scolarité / Depuis votre titularisation, l'idée que vous aviez de l'administration de la Police Nationale a-t-elle ... (évolué positivement, évolué négativement, n'a pas changé)", "A la fin de la scolarité / Depuis votre titularisation, l'idée que vous vous faites de votre métier a-t-elle ... (évolué positivement, évolué négativement, n'a pas changé)", "Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou des amis d'entrer dans la police ? (oui, non)", "Si c'était à refaire, vous représenteriez-vous aujourd'hui au concours de gardien de la paix ? (oui, non)". Les modalités les plus clivantes sont clairement celles qui dénotent une amélioration ou une détérioration de l'image du métier ou de la police nationale. Le fait de conseiller à un proche d'entrer dans la police est également important, bien que ressortant plus clairement dans sa modalité négative. Les deux premiers axes représentent pour la vague 3 30% et 24% et pour la vague 5 32% et 24% de la variance, indiquant une relative stabilité entre les deux vagues.

### 3.2.2. Régressions linéaires pour l'estimation de l'effet de la socialisation antérieure sur la satisfaction professionnelle

Pour tester l'effet différencié de la socialisation primaire des gardiens de la paix sur leur satisfaction professionnelle, nous construisons plusieurs modèles de régression linéaire. La variable expliquée est toujours le score de satisfaction à vague  $i$  donnée, pour  $i = 3$  ou  $i = 5$ . L'équation du modèle de référence est l'équation (1), où  $Y_i$  est le score de satisfaction en vague  $i$ ,  $X_1$  est le score de socialisation, et  $\epsilon_i$  est un terme d'erreur.

$$Y_i = \beta_1 X_1 + \epsilon_i \quad (1) \qquad Y_i = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_{2,i} + \epsilon_i \quad (2)$$

Ensuite, nous contrôlons l'estimation de (1) en ajoutant le sexe, l'âge, et le niveau de diplôme des enquêtés comme variables de contrôle. L'équation correspondante devient alors l'équation (2), où  $X_2$  est le vecteur de variables de contrôle utilisées.

## 4. Description de la population enquêtée

La 121<sup>ème</sup> promotion d'élèves gardiens de la paix est composée à 80% d'hommes et à 20% de femmes. Les recrues sont relativement jeunes, impliquant une large surreprésentation d'individus célibataires (77%) et sans enfants (92%)<sup>34</sup>. La vaste majorité des élèves présentent un niveau d'études inférieur ou égal au Baccalauréat (98%), reflétant l'absence de condition de diplôme pour l'entrée en formation de gardien de la paix. Les résultats présentés en Table 1 pour les vagues ultérieures à la vague 1 concernent l'attrition plutôt que l'évolution au fil du temps : en effet, nous présentons ici les caractéristiques de la vague 1 pour les individus restant en vague 3 et 5<sup>5</sup>. On constate ainsi que l'attrition apparaît aléatoire, les pourcentages pour chaque variable restant remarquablement stables. Nous avons par ailleurs procédé à des tests du chi-2 en échantillon fini pour vérifier l'indépendance des variables à la vague d'enquête qui permettent de supposer que l'attrition est bien aléatoire<sup>6</sup>.

Nous nous tournons à présent vers les variables choisies pour décrire la socialisation antérieure dont une description précise est disponible en annexe 7.1.17. On constate que les recrues sont nombreuses à avoir un contact familial ou amical au sein de la police (respectivement 35% et 32%). Parmi les contacts familiaux, avoir un père dans la police est fréquent (près de la moitié), alors que seul 1% de la population considérée déclare avoir une mère dans la police. Cela est cohérent avec l'évolution historique de l'ouverture de la police aux femmes, l'année 1992 étant la première lors de laquelle il est possible pour une femme de s'inscrire au concours de gardien de la paix. On constate ici également que les pourcentages restent très stables, n'indiquant pas de sélectivité de l'attrition. Il semble donc qu'en termes de maintien au sein de la police, la socialisation antérieure n'ait que peu d'effet: les démissions ou départs ne semblent

<sup>3</sup> Notez que nous nous référons, sauf mention contraire, aux statistiques descriptives concernant la première vague, c'est-à-dire au moment de l'entrée en formation

<sup>4</sup> Voir la Table 1 en annexe

<sup>5</sup> Les éventuelles modifications ne devraient toucher que le statut conjugal et le nombre d'enfants

<sup>6</sup> Résultats non présentés dans le présent rapport mais disponibles sur demande.

<sup>7</sup> De la même manière que pour la table précédente, les valeurs présentées pour les vagues 3 et 5 sont les variables de la vague 1 reproduites, afin de mesurer la sélectivité de l'attrition. La plupart des questions présentées ne sont par ailleurs pas reprises lors des vagues ultérieures, dans la mesure où elles se réfèrent à la période de pré-formation uniquement.

Enfin on constate qu'outre l'âge, les hommes et les femmes présentent des caractéristiques socio-démographiques suffisamment proche pour que l'on suppose le sexe indépendant de celles-ci dans notre population initiale (table 6 en annexe). Cette différence s'explique aisément par le fait que les femmes ne participent pas au service militaire, et intègre donc la police en moyenne un an avant leurs homologues masculins.

### 5.1. Construction d'un score de socialisation et d'un score de satisfaction professionnelle

Nous nous intéressons plus en détail à l'ACM concernant la socialisation antérieure, qui comprend la socialisation primaire (essentiellement familiale) et les expériences lors de la jeunesse (notamment service militaire). Les deux premiers axes portent chacun plus de 10% de la variance totale (respectivement 13% et 11%). Nous nous intéressons principalement au premier axe, pour des raisons d'interprétabilité et parce qu'il présente clairement une opposition "socialisation primaire familiale" (modalités projetées à droite sur le premier axe) et "faible socialisation" ou "socialisation secondaire" d'autre part (à gauche). Le premier axe pris seul rend donc bien compte de ce que nous cherchions à mettre en avant. 4 modalités portent la plupart de la variance de cet axe. Parmi elles, trois modalités concernant la connaissance d'un policier dans la famille, avec le rôle du père clairement prédominant puisque le fait d'avoir un père policier mais également de ne pas avoir de père policier sont importants, tandis que le rôle de la mère semble bien moins dominant. Cela pourrait être lié au moindre nombre de mères policières dans l'échantillon. On a donc une confirmation de notre hypothèse **H1b**. On constate également l'importance générale de connaître au moins un policier ou un gendarme au préalable, qui apparaît plus important que l'expérience antérieure en tant qu'affilié à la police. Il semble donc que la socialisation primaire soit cruciale pour différencier les jeunes recrues, alors que la socialisation secondaire contribuerait relativement moins à différencier les recrues.

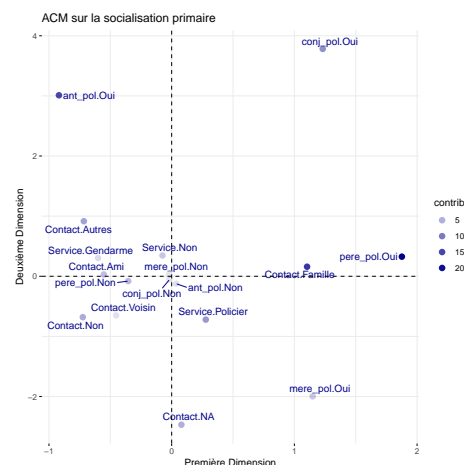


Figure 2: Projection des modalités sur deux axes

### 5.2.1. L'effet de la socialisation est plus prononcé sur le terrain que pendant la formation

6

**H1a:** les individus les plus familiers avec l'institution policière de part leur socialisation primaire en sont plus satisfaits après l'avoir intégrée.

	Variable dépendante		
	Model 1	Score de Satisfaction Model 2	Model 3
	(1)	(2)	(3)
<i>Score de socialisation</i>	0.154** (0.064)	0.152** (0.064)	0.147** (0.065)
<i>Sexe</i>			
Homme		0.033 (0.077)	0.030 (0.079)
<i>Âge</i>			
26-30 ans		0.038 (0.102)	0.050 (0.107)
<21		0.099 (0.071)	0.072 (0.075)
>30		-0.059 (0.237)	-0.082 (0.240)
<i>Diplôme</i>			
Bac. Général			0.053 (0.199)
Bac Technique			-0.023 (0.203)
BEPC			0.059 (0.197)
Brevet pro			-0.009 (0.201)
BTS			-0.523 (0.446)
CAP			0.001 (0.223)
Primaire			-0.396 (0.446)
Univ.			-0.613* (0.343)
<i>Constante</i>	0.005 (0.030)	-0.052 (0.077)	-0.056 (0.205)
Observations	539	539	539
R <sup>2</sup>	0.011	0.015	0.036
Adjusted R <sup>2</sup>	0.009	0.005	0.010
Residual Std. Error	0.698 (df = 537)	0.699 (df = 533)	0.697 (df = 524)
F Statistic	5.770** (df = 1; 537)	1.578 (df = 5; 533)	1.382 (df = 14; 524)

Note: \*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

L'intériorisation des normes et valeurs policières au contact de la famille et des proches au début de la vie contribue en effet à l'adéquation entre les attentes préalables des recrues et la réalité du métier, et au sentiment de bien-être sur le terrain. En revanche, il résulte de l'estimation du modèle de référence en troisième vague d'enquête que l'effet de la socialisation sur la satisfaction au cours de la formation est négatif et quasiment nul, et n'est significatif à aucun seuil de référence habituel, même après ajustement du modèle sur les variables de contrôle. La confrontation des résultats de ces deux modèles révèle que l'effet de la socialisation primaire des gardiens de la paix sur leur satisfaction professionnelle n'est pas le même au cours de la formation que sur le terrain, ce qui vérifie l'hypothèse **H1c**.<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Nous avons également vérifié que même après ajustement sur le score de satisfaction en vague 3, le score de socialisation demeure significatif, indiquant encore que son effet se trouve notamment dans la réaction face au terrain.

### 5.2.2. Mais l'effet de la socialisation est différencié selon le sexe...

Nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle les gardiennes de la paix seraient plus satisfaites de leur profession que leurs confrères masculins. Afin de tester cette hypothèse, dans un premier temps, nous estimons à nouveau les équations (1) et (2) par régression linéaire, en restreignant la population aux individus de sexe féminin, puis masculin. D'une part, suite à l'estimation de l'équation (1) pour les femmes en cinquième vague d'enquête, l'effet de la socialisation antérieure reste positif, mais perd toute significativité. Ce constat reste valable après ajustement sur les variables sociodémographiques. D'autre part, la même estimation pour les hommes donne les mêmes résultats que pour l'ensemble de la population: l'effet de la socialisation primaire reste positif, important et significatif<sup>8</sup>. La confrontation de ces résultats semble infirmer l'hypothèse **H2**. On constate une certaine évolution du niveau moyen de satisfaction des femmes relativement aux hommes, avec en vague 3 une pénalité qui semble significative pour les hommes, mais qui disparaît totalement en vague 5 (le signe du coefficient devenant même positif, bien que non significatif). Afin de corroborer ce constat, nous estimons un nouveau modèle, dans lequel nous introduisons un terme d'interaction entre le score de satisfaction et le sexe. L'équation de ce modèle est la suivante:

$$Y_i = \gamma_i X_1 * SEXE + \beta_1 AGE + \beta_2 DIPLOME + \epsilon_i \quad (3)$$

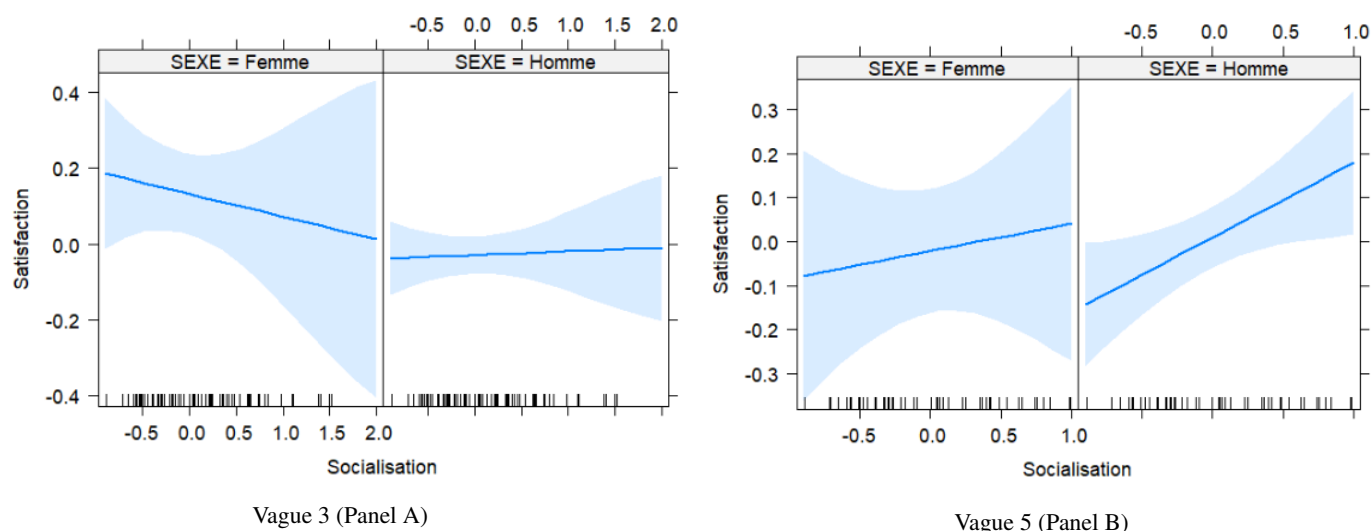
où  $Y_i$  correspond toujours au score de satisfaction en vague  $i$ , et  $X_1$  au score de socialisation antérieure.

L'estimation de (3) avec un terme d'interaction sur les données de la cinquième vague d'enquête, dont les résultats sont représentés en figure 3 (panel B) révèle que les hommes policiers sont d'autant plus satisfaits de leur profession que leur score de socialisation est élevé (donc qu'ils ont été socialisés par leur famille), tandis qu'un score de socialisation élevé augmente la satisfaction professionnelle des femmes policières de manière bien moindre. On retrouve un effet miroir en vague 3 de l'enquête (Figure 3) où l'on constate que la socialisation primaire s'associe à une faible

<sup>8</sup>Par ailleurs, l'effet de la socialisation reste non-significatif en troisième vague d'enquête, quel que soit le sexe.



Figure 3: Effets d'interaction entre la socialisation antérieure et le sexe



satisfaction pour les femmes. Notre hypothèse initiale **H2** ne semble donc pas vérifiée. On peut supposer que l'effet de la socialisation genrée demeure donc plus important, le contact avec le terrain avantageant clairement les hommes en termes de satisfaction. Notons par ailleurs que ces résultats ne sont pas significatifs (voir la table 7 en annexe), ce qui pourrait être lié à la taille de nos échantillons, notamment pour les femmes en vague 5. Il est intéressant de constater que les différences entre les hommes et les femmes évoluent dans le temps, avec un premium général pour les femmes en vague 3, mais pas d'effet significatif de la socialisation, qui pourrait refléter la plus grande adéquation de la socialisation féminine au contexte scolaire qui se reflète dans la plus grande propension des femmes à dire qu'elles n'auraient pas voulu choisir un autre métier et à conserver une bonne opinion du métier (table 4 en annexe). En vague 5 seul le deuxième effet demeure significatif (table 5 en annexe).

## 6. Discussion

Nos travaux mettent en évidence un effet non négligeable de la socialisation primaire des gardiens de la paix sur leur satisfaction professionnelle. Il apparaît que les recrues ayant été au contact de l'institution policière dès le début de leur vie, et en particulier les recrues dont le père était policier, sont plus satisfaites de leur profession une fois l'avoir intégrée. Cet effet est d'autant plus marqué sur le terrain qu'au cours de la formation, et il est sexuellement différencié: les hommes, objets d'une socialisation primaire virilisante plus proche des codes du milieu policier, sont globalement plus satisfaits de leur profession que leurs homologues féminins. Nous pensons, conformément à la littérature sur le sujet, que cet effet de la socialisation antérieure sur la satisfaction professionnelle est médié par deux canaux principaux: l'adéquation des valeurs acquises en début de vie avec celles du milieu professionnel policier, et la connaissance de la réalité du terrain. C'est pourquoi, pour prolonger notre analyse, il nous a semblé pertinent de vérifier que l'introduction des variables rendant compte des valeurs et opinions des individus interrogés n'épuise pas l'effet de la socialisation primaire. Pour ce faire, nous avons sélectionné cinq variables de valeurs et opinions et les avons ajoutées aux variables de contrôle utilisées dans les régressions. Les estimations de ce nouveau modèle sont comparables aux estimations sans prise en compte des variables de valeurs et d'opinion du métier (voir les tables 8 et 9 en annexe): dans les estimations sur les données de cinquième vague d'enquête, le coefficient du score de socialisation reste positif, important et significatif, mais, conformément aux résultats obtenus dans les modèles (1) et (2), ce constat n'est pas valable en troisième vague d'enquête. Dans la poursuite de ce travail, il serait intéressant de réaliser des entretiens avec des gardiens de la paix, afin de mieux comprendre comment la familiarité particulière des recrues issues de familles policières se manifeste au sein de la profession afin de mieux préparer les recrues à la réalité du terrain et ainsi améliorer leur bien-être au travail.



## References

- [1] Bordes, V. (2013). Les enjeux de la professionnalisation des Gardiens de la Paix. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 46(4):89.
- [2] Bourdieu, P. and Passeron, J.-C. (1987). *La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Number 20 in Le Sens commun. Ed. de Minuit, Paris.
- [3] Gorgeon, C. (1994). Police et public : représentations, recours et attentes; le cas français. *Déviance et société*, pages 245–273.
- [4] Gorgeon, C. (1996). Socialisation professionnelle des policiers : le rôle de l'école. *Criminologie*, 29(2):141–163.
- [5] Gorgeon, C. (2008). La « cohorte de gardiens de la paix » : quels apports pour la connaissance de la culture professionnelle des policiers ?.. In *Notes inédites sur les choses policières, 1999-2006*, pages 229–243. La Découverte.
- [6] Hopper, M. (1977). Becoming a Policeman: Socialization of Cadets in a Police Academy. *Urban Life*, 6(2):149–170.
- [7] Lahire, B. (2014). *L'homme pluriel: les ressorts de l'action*. OCLC: 1040826925.
- [8] Loubet del Bayle, J. L. (2016). *Sociologie de la police*. République et sécurité. L'Harmattan, Paris.
- [9] Pichonnaz, D. (2021). Connecting Work To Workers' Social Past: A Dispositional Analysis of Police Work. *The British Journal of Criminology*, 61(1):123–142.
- [10] Pruvost, G. (2009). A profession in process: The atypical rise of women to the high rank of Police “Commissaire” in France. *Sociologie du Travail*, 51:e34–e48.
- [11] Pruvost, G. and Roharik, I. (2011). Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles. *Déviance et Société*, 35(3):281.
- [12] Van Maanen, J. (1973). Observations on the Making of Policemen. *Human Organization*, 53(4):407–418.
- [13] Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie:. *Travail, genre et sociétés*, N° 22(2):117–133.
- [14] Zolesio, E. (2012). La chirurgie et sa matrice de socialisation professionnelle. *Sociologie*, 3(4):377.

7. Annexe

7.1. Analyse des Correspondances Multiples

7.1.1. Score de satisfaction en vague 3

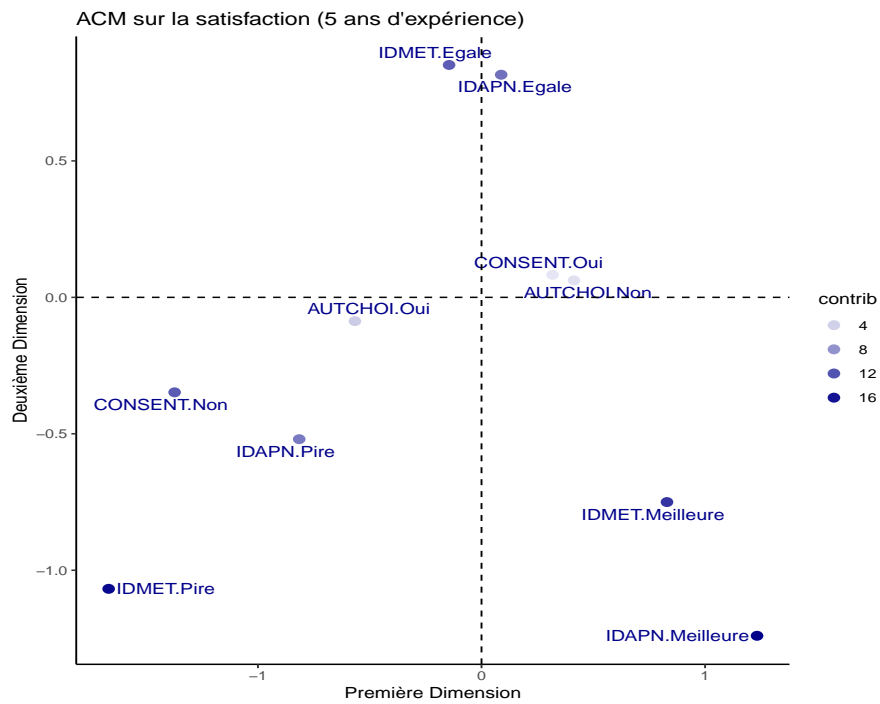


Figure 4: Vague 3

7.1.2. Score de satisfaction en vague 5

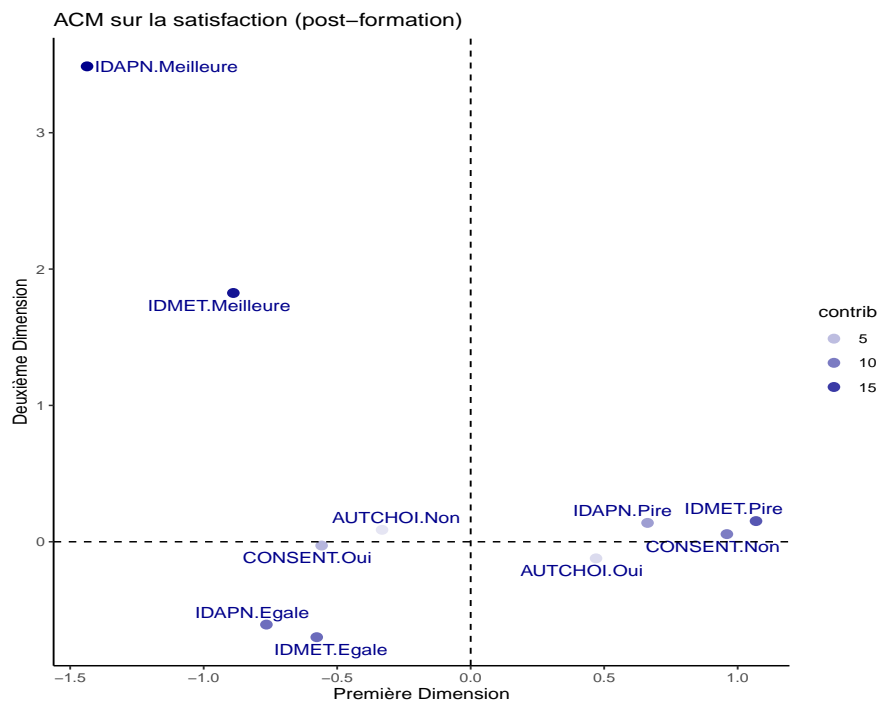


Figure 5: Vague 5

7.2. Statistiques descriptives

Table 1: Variables socio-démographiques

	1 (N=1166)	Vague 3 (N=990)	5 (N=538)
<i>Sexe</i>			
Homme	934 (80.1%)	810 (81.8%)	430 (79.9%)
Femme	232 (19.9%)	180 (18.2%)	108 (20.1%)
<i>Âge</i>			
moins de 21 ans	317 (27.2%)	259 (26.2%)	147 (27.3%)
entre 21 et 25 ans	713 (61.1%)	618 (62.4%)	327 (60.8%)
entre 26 et 30 ans	110 (9.4%)	93 (9.4%)	55 (10.2%)
plus de 30 ans	26 (2.2%)	20 (2.0%)	9 (1.7%)
<i>Statut conjugal</i>			
Missing	2 (0.2%)	1 (0.1%)	2 (0.4%)
célibataire vivant seul(e)	904 (77.5%)	772 (78.0%)	428 (79.6%)
célibataire vivant en couple	181 (15.5%)	153 (15.5%)	74 (13.8%)
marié(e)	78 (6.7%)	64 (6.5%)	34 (6.3%)
veuf ou veuve	1 (0.1%)	0 (0%)	0 (0%)
célibataire vivant en couple mais non marié(e)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
seul	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
en couple	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
<i>Nombre d'enfant(s)</i>			
Missing	8 (0.7%)	6 (0.6%)	3 (0.6%)
un	59 (5.1%)	53 (5.4%)	27 (5.0%)
deux	21 (1.8%)	15 (1.5%)	5 (0.9%)
trois ou plus	5 (0.4%)	3 (0.3%)	1 (0.2%)
aucun	1073 (92.0%)	913 (92.2%)	502 (93.3%)
<i>Diplôme</i>			
aucun	47 (4.0%)	39 (3.9%)	14 (2.6%)
certificat d'études	12 (1.0%)	11 (1.1%)	3 (0.6%)
BEPC	329 (28.2%)	269 (27.2%)	148 (27.5%)
CAP	81 (6.9%)	67 (6.8%)	34 (6.3%)
BP, BEP	205 (17.6%)	173 (17.5%)	95 (17.7%)
baccalauréat d'enseignement général	264 (22.6%)	231 (23.3%)	131 (24.3%)
baccalauréat technique	209 (17.9%)	183 (18.5%)	103 (19.1%)
BTS	9 (0.8%)	8 (0.8%)	3 (0.6%)
Diplôme universitaire (DEUG et au-delà)	9 (0.8%)	8 (0.8%)	6 (1.1%)
Missing	1 (0.1%)	1 (0.1%)	1 (0.2%)
<i>Mobilité sociale (père)</i>			
ascension	488 (41.9%)	413 (41.7%)	220 (40.9%)
declassement	219 (18.8%)	179 (18.1%)	94 (17.5%)
reproduction	411 (35.2%)	360 (36.4%)	204 (37.9%)
Missing	48 (4.1%)	38 (3.8%)	20 (3.7%)
<i>Mobilité sociale (mère)</i>			
ascension	587 (50.3%)	497 (50.2%)	265 (49.3%)
declassement	45 (3.9%)	37 (3.7%)	25 (4.6%)
reproduction	500 (42.9%)	425 (42.9%)	232 (43.1%)
Missing	34 (2.9%)	31 (3.1%)	16 (3.0%)

Table 2: Variables de socialisation

	1 (N=1166)	Vague 3 (N=990)	5 (N=538)
<i>Contact dans la police</i>			
Missing	26 (2.2%)	20 (2.0%)	9 (1.7%)
un membre de votre famille	409 (35.1%)	345 (34.8%)	174 (32.3%)
un ami personnel ou de votre famille	374 (32.1%)	323 (32.6%)	187 (34.8%)
un voisin	39 (3.3%)	34 (3.4%)	18 (3.3%)
une connaissance lointaine	97 (8.3%)	84 (8.5%)	49 (9.1%)
autres (généralement collègues du service national)	47 (4.0%)	38 (3.8%)	14 (2.6%)
non concerné	174 (14.9%)	146 (14.7%)	87 (16.2%)
<i>Service militaire</i>			
P.A.	375 (32.2%)	330 (33.3%)	171 (31.8%)
G.A.	86 (7.4%)	73 (7.4%)	41 (7.6%)
Non concerné	705 (60.5%)	587 (59.3%)	326 (60.6%)
<i>Expérience professionnelle antérieure dans la police</i>			
Non	1118 (95.9%)	953 (96.3%)	522 (97.0%)
Oui	46 (3.9%)	35 (3.5%)	16 (3.0%)
Missing	2 (0.2%)	2 (0.2%)	0 (0%)
<i>Conjoint dans la police</i>			
Non	1144 (98.1%)	970 (98.0%)	531 (98.7%)
Oui	16 (1.4%)	14 (1.4%)	6 (1.1%)
Missing	6 (0.5%)	6 (0.6%)	1 (0.2%)
<i>Mère dans la police</i>			
Non	1127 (96.7%)	958 (96.8%)	523 (97.2%)
Oui	16 (1.4%)	12 (1.2%)	8 (1.5%)
Missing	23 (2.0%)	20 (2.0%)	7 (1.3%)
<i>Père dans la police</i>			
Non	956 (82.0%)	813 (82.1%)	455 (84.6%)
Oui	184 (15.8%)	157 (15.9%)	74 (13.8%)
Missing	26 (2.2%)	20 (2.0%)	9 (1.7%)

Table 3: Variables sociodémographiques selon le sexe

	Sexe	
	Homme (N=934)	Femme (N=232)
<i>Âge</i>		
moins de 21 ans	211 (22.6%)	106 (45.7%)
entre 21 et 25 ans	616 (66.0%)	97 (41.8%)
entre 26 et 30 ans	89 (9.5%)	21 (9.1%)
plus de 30 ans	18 (1.9%)	8 (3.4%)
<i>Statut conjugal</i>		
non réponse	2 (0.2%)	0 (0%)
célibataire vivant seul(e)	717 (76.8%)	187 (80.6%)
célibataire vivant en couple	147 (15.7%)	34 (14.7%)

Continued on next page

Table 3: Variables sociodémographiques selon le sexe

	Sexe	
	Homme	Femme
marié(e)	67 (7.2%)	11 (4.7%)
veuf ou veuve	1 (0.1%)	0 (0%)
célibataire vivant en couple mais non marié(e)	0 (0%)	0 (0%)
seul	0 (0%)	0 (0%)
en couple	0 (0%)	0 (0%)
<i>Nombre d'enfant(s)</i>		
non réponse	7 (0.7%)	1 (0.4%)
un	49 (5.2%)	10 (4.3%)
deux	16 (1.7%)	5 (2.2%)
trois ou plus	2 (0.2%)	3 (1.3%)
aucun	860 (92.1%)	213 (91.8%)
deux et plus	0 (0%)	0 (0%)
<i>Diplôme</i>		
non réponse	1 (0.1%)	0 (0%)
aucun	37 (4.0%)	10 (4.3%)
certificat d'études	10 (1.1%)	2 (0.9%)
BEPC	263 (28.2%)	66 (28.4%)
CAP	68 (7.3%)	13 (5.6%)
BP, BEP	174 (18.6%)	31 (13.4%)
baccalauréat d'enseignement général	199 (21.3%)	65 (28.0%)
baccalauréat technique	166 (17.8%)	43 (18.5%)
BTS	8 (0.9%)	1 (0.4%)
Diplôme universitaire (DEUG et au-delà)	8 (0.9%)	1 (0.4%)
<i>Mobilité sociale (père)</i>		
ascension	389 (41.6%)	99 (42.7%)
declassement	180 (19.3%)	39 (16.8%)
reproduction	328 (35.1%)	83 (35.8%)
Missing	37 (4.0%)	11 (4.7%)
<i>Mobilité sociale (mère)</i>		
ascension	468 (50.1%)	119 (51.3%)
declassement	37 (4.0%)	8 (3.4%)
reproduction	403 (43.1%)	97 (41.8%)
Missing	26 (2.8%)	8 (3.4%)

### 7.3. Tests d'indépendance

Table 4: Indépendance du sexe et de la satisfaction (Vague 3)

	Homme (N=800)	Femme (N=179)	P-value
Choisir un autre métier			
Oui	359 (44.9%)	55 (30.7%)	< 0.001
Non	441 (55.1%)	124 (69.3%)	
Conseiller à autrui d'entrer dans la police			
Oui	649 (81.1%)	145 (81.0%)	1
Non	151 (18.9%)	34 (19.0%)	
Idée du métier depuis l'entrée en formation			
Meilleure	272 (34.0%)	84 (46.9%)	0.004
Egale	408 (51.0%)	78 (43.6%)	
Pire	120 (15.0%)	17 (9.5%)	
Idée de la police depuis l'entrée en formation			
Meilleure	144 (18.0%)	33 (18.4%)	0.472
Egale	386 (48.3%)	94 (52.5%)	
Pire	270 (33.8%)	52 (29.1%)	

Table 5: Indépendance du sexe et de la satisfaction (Vague 5)

	Hommes (N=419)	Femmes (N=109)	P-value
Choisir un autre métier			
Oui	182 (43.4%)	38 (34.9%)	0.124
Non	237 (56.6%)	71 (65.1%)	
Conseiller à autrui d'entrer dans la police			
Oui	266 (63.5%)	67 (61.5%)	0.725
Non	153 (36.5%)	42 (38.5%)	
Idée du métier depuis l'entrée en formation			
Meilleure	70 (16.7%)	9 (8.3%)	0.047
Egale	188 (44.9%)	61 (56.0%)	
Pire	161 (38.4%)	39 (35.8%)	
Idée de la police depuis l'entrée en formation			
Meilleure	20 (4.8%)	5 (4.6%)	0.796
Egale	162 (38.7%)	46 (42.2%)	
Pire	237 (56.6%)	58 (53.2%)	

Table 6: Variables sociodémographiques selon le sexe (Vague 1)

	Homme (N=866)	Femme (N=214)	P-value
Âge			
moins de 21 ans	198 (22.9%)	102 (47.7%)	< 0.001
entre 21 et 25 ans	568 (65.6%)	88 (41.1%)	

Continued on next page

Table 6: Variables sociodémographiques selon le sexe (Vague 1)

	Homme	Femme	P-value
entre 26 et 30 ans	83 (9.6%)	18 (8.4%)	
plus de 30 ans	17 (2.0%)	6 (2.8%)	
STATUT			
Célibataire vivant seul.e	668 (77.1%)	177 (82.7%)	0.156
Couple cohabitant	135 (15.6%)	28 (13.1%)	
Marié.e	63 (7.3%)	9 (4.2%)	
NOMBENF			
un	45 (5.2%)	10 (4.7%)	0.888
deux ou plus	17 (2.0%)	5 (2.3%)	
aucun	804 (92.8%)	199 (93.0%)	
DIPLOME			
Aucun	33 (3.8%)	9 (4.2%)	0.404
Bac. Général	185 (21.4%)	59 (27.6%)	
Bac Technique	155 (17.9%)	42 (19.6%)	
BEPC	242 (27.9%)	60 (28.0%)	
Brevet pro	164 (18.9%)	28 (13.1%)	
BTS	6 (0.7%)	1 (0.5%)	
CAP	64 (7.4%)	13 (6.1%)	
Primaire	9 (1.0%)	1 (0.5%)	
Univ.	8 (0.9%)	1 (0.5%)	
Mobilité sociale (père)			
ascension	375 (43.3%)	95 (44.4%)	0.727
declassement	175 (20.2%)	38 (17.8%)	
reproduction	316 (36.5%)	81 (37.9%)	
Mobilité sociale (mère)			
ascension	446 (51.5%)	115 (53.7%)	0.732
declassement	37 (4.3%)	7 (3.3%)	
reproduction	383 (44.2%)	92 (43.0%)	



## 7.4. Effets d'interaction

Variable dépendante		Variables dépendantes	
	Satisfaction		Satisfaction
<i>Socialisation</i>	-0.060 (0.102)	<i>Socialisation</i>	0.063 (0.142)
<i>Sexe</i>		<i>Sexe</i>	
Homme	-0.162*** (0.057)	Homme	0.031 (0.079)
<i>Âge</i>		<i>Âge</i>	
26-30	0.134* (0.078)	26-30	0.052 (0.107)
<21	-0.021 (0.053)	<21	0.073 (0.075)
>30	0.034 (0.157)	>30	-0.081 (0.240)
<i>Diplôme</i>		<i>Diplôme</i>	
Bac. Général	-0.003 (0.118)	Bac. Général	0.059 (0.200)
Bac Technique	0.060 (0.121)	Bac Technique	-0.011 (0.204)
BEPC	0.063 (0.115)	BEPC	0.068 (0.197)
Brevet pro	0.166 (0.119)	Brevet pro	-0.002 (0.202)
BTS	0.251 (0.261)	BTS	-0.507 (0.447)
CAP	0.271** (0.136)	CAP	0.012 (0.224)
Primaire	0.123 (0.233)	Primaire	-0.395 (0.446)
Univ.	-0.165 (0.261)	Univ.	-0.609* (0.343)
<i>Socialisation*Homme</i>	0.069 (0.112)	<i>Socialisation*Homme</i>	0.107 (0.159)
<i>Constante</i>	0.048 (0.125)	<i>Constante</i>	-0.065 (0.206)
Observations	989	Observations	538
R <sup>2</sup>	0.028	R <sup>2</sup>	0.032
Adjusted R <sup>2</sup>	0.014	Adjusted R <sup>2</sup>	0.006
Residual Std. Error	0.669 (df = 974)	Residual Std. Error	0.698 (df = 523)
F Statistic	2.028** (df = 14; 974)	F Statistic	1.226 (df = 14; 523)
Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01		Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01	

Table 7: Régressions comprenant les effets d'interaction en vague 3 et 5

## 7.5. Ajouts des valeurs en variables de contrôle

Détail des variables ajoutées dans les régressions suivantes :

1. "Selon vous, le plus important dans le métier de gardien de la paix, c'est surtout ... (de faire un travail intéressant, de travailler dans une bonne ambiance, de pouvoir compter sur ses collègues, de respecter le règlement)?"
2. "Pensez-vous que la police doit d'abord... (rassurer les honnêtes gens, faire peur aux délinquants) ?",
3. "Diriez-vous plutôt: quand on me confiera une mission... (je m'en tiendrai aux ordres reçus, je prendrai des initiatives) ?"
4. "Pensez-vous que dans l'exercice de votre métier, il pourra vous arriver de sentir une contradiction entre "être efficace" et "respecter le règlement" (oui, non)?"
5. "Selon vous, l'opinion générale du public sur la police est ... (plutôt favorable, plutôt défavorable, indifférente)?"

Le choix de ces variables se fonde sur la littérature existante, et notamment les travaux de Catherine Gorgeon, auteure de l'enquête [3, 4, 5].

	Variable dépendante		
	Model 1	Satisfaction Model 2	Model 3
	(1)	(2)	(3)
<i>Socialisation</i>	-0.013 (0.045)	-0.001 (0.045)	0.008 (0.045)
<i>Sexe</i>			
Homme		-0.146** (0.060)	-0.138** (0.060)
<i>Âge</i>			
26-30		0.102 (0.084)	0.087 (0.084)
<21		-0.005 (0.056)	0.007 (0.056)
>30		0.006 (0.162)	-0.045 (0.162)
<i>Diplôme</i>			
Bac. Général		-0.013 (0.128)	-0.030 (0.128)
Bac Technique		0.038 (0.131)	0.021 (0.130)
BEPC		0.014 (0.125)	0.008 (0.125)
Brevet pro		0.139 (0.130)	0.120 (0.129)
BTS		0.385 (0.302)	0.423 (0.302)
CAP		0.234 (0.148)	0.204 (0.147)
Primaire		0.084 (0.249)	0.026 (0.248)
Univ.		-0.182 (0.282)	-0.189 (0.280)
<i>Important dans le métier</i>			
Ambiance			-0.073 (0.065)
Collège			-0.070 (0.055)
Règlement			-0.022 (0.083)
<i>Rassurer ou faire peur</i>			
Faire peur			0.023 (0.046)
<i>Ordre ou initiative</i>			
Initiatives			-0.134*** (0.045)
<i>Être efficace ou suivre le règlement</i>			
Rarement			0.074 (0.047)
Jamais			0.362*** (0.122)
<i>Opinion du public</i>			
Défavorable			-0.104** (0.052)
Indifférente			-0.028 (0.069)
<i>Constante</i>	-0.008 (0.023)	0.053 (0.136)	0.173 (0.146)
Observations	905	905	905
R <sup>2</sup>	0.0001	0.023	0.051
Adjusted R <sup>2</sup>	-0.001	0.009	0.027
Residual Std. Error	0.678 (df = 903)	0.674 (df = 891)	0.668 (df = 882)
F Statistic	0.079 (df = 1; 903)	1.623* (df = 13; 891)	2.157*** (df = 22; 882)

Note:

\*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

Table 8: Régressions comprenant des variables de valeurs en vague 3

	<i>Variable dépendante</i>		
	Model 1	Satisfaction Model 2	Model 3
	(1)	(2)	(3)
<i>Socialisation</i>	0.141** (0.067)	0.137** (0.068)	0.132** (0.067)
<i>Sexe</i>			
Homme		0.066 (0.083)	0.064 (0.083)
<i>Âge</i>			
26-30		0.066 (0.115)	0.092 (0.115)
<21		0.082 (0.079)	0.091 (0.078)
>30		-0.066 (0.242)	0.017 (0.241)
<i>Diplôme</i>			
Bac. Général		-0.019 (0.216)	0.029 (0.214)
Bac Technique		-0.071 (0.219)	-0.041 (0.217)
BEPC		-0.004 (0.213)	0.033 (0.211)
Brevet pro		-0.102 (0.218)	-0.063 (0.216)
BTS		-0.594 (0.457)	-0.681 (0.454)
CAP		-0.004 (0.245)	0.078 (0.243)
Primaire		-0.456 (0.455)	-0.303 (0.452)
Univ.		-0.673* (0.355)	-0.642* (0.351)
<i>Important dans le métier</i>			
Ambiance			0.154* (0.089)
Collège			0.028 (0.078)
Règlement			-0.060 (0.118)
<i>Rassurer ou faire peur</i>			
Faire peur			0.030 (0.065)
<i>Ordre ou initiative</i>			
Initiatives			0.013 (0.065)
<i>Être efficace ou suivre le règlement</i>			
Rarement			-0.122* (0.066)
Jamais			-0.309* (0.184)
<i>Opinion du public</i>			
Défavorable			0.247*** (0.073)
Indifférente			0.089 (0.097)
<i>Constante</i>	-0.002 (0.032)	-0.031 (0.223)	-0.209 (0.234)
Observations	493	493	493
R <sup>2</sup>	0.009	0.032	0.080
Adjusted R <sup>2</sup>	0.007	0.006	0.037
Residual Std. Error	0.703 (df = 491)	0.703 (df = 479)	0.692 (df = 470)
F Statistic	4.455** (df = 1; 491)	1.217 (df = 13; 479)	1.855** (df = 22; 470)

Note:

\*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

Table 9: Régressions comprenant des variables de valeurs en vague 5