



Prospective
research

DIVERSITÉ INTERNE À LA POLICE: BASES ANALYTIQUES ET LEVIERS POUR LA DÉMOCRATIE

Messages clés

Dans une ville comme Bruxelles, marquée par une forte diversité ethnique, l'institution policière peine encore à refléter la réalité démographique dans son organisation de manière pleinement démocratique et légitime.

La recherche fournit un cadre analytique détaillé des pratiques et des représentations au sein de la police, révélant que la diversité interne demeure en partie un impensé de l'action de l'institution policière. Dans le contexte de la régionalisation des zones de police, la recherche prospective identifie des leviers concrets pour transformer ces limites en opportunités et renforcer durablement la démocratie au sein de l'institution policière.

Introduction

Bruxelles est l'une des villes les plus diversifiées d'Europe et cette réalité démographique façonne les interactions quotidiennes entre les citoyens et les institutions publiques. Dans un tel contexte, la diversité ethnique au sein de la police locale est largement perçue comme une exigence démocratique : la confiance du public et la légitimité perçue de l'action policière dépendent non seulement de l'équité des pratiques quotidiennes, mais aussi de la capacité de l'institution à comprendre les communautés qu'elle sert. Ainsi, la question de la diversité ethnique interne à la police ne peut être pensée comme un simple reflet de la société, un objectif accessoire ou une simple réponse à des attentes sociales. Elle est une condition de son efficacité, de sa légitimité, de sa cohésion et de sa pérennité dans un environnement urbain multiculturel.

Cet enjeu est d'autant plus crucial aujourd'hui que Bruxelles s'oriente vers une réforme de régionalisation à travers la fusion de ses six zones de police, un tournant institutionnel qui pourrait soit permettre une gouvernance plus cohérente de la diversité, soit au contraire renforcer les obstacles existants.

Notre recherche montre que la diversité dans la police bruxelloise reste à ce stade un projet inachevé et ce rapport fournit les bases analytiques pour soutenir la transition indispensable : un compte rendu empirique détaillé des pratiques actuelles, une compréhension critique de leurs limites et une approche prospective sur la manière dont la diversité policière à Bruxelles peut évoluer pour renforcer la confiance, consolider une police démocratique et assurer la résilience à long terme de l'institution.

Méthodes et approches

Le dispositif de recherche s'est d'abord appuyé sur une immersion de plusieurs mois au sein de la police locale de Bruxelles, laquelle a permis la réalisation d'une ethnographie approfondie des pratiques professionnelles et des représentations relatives à la diversité ethnique dans l'exercice de l'activité policière. Cette enquête de terrain a été enrichie de très nombreux entretiens approfondis menés auprès de policiers relevant de grades et de fonctions hiérarchiques diversifiés au sein de l'institution.

L'ensemble de cette approche empirique a été complété en premier lieu par des journées prospectives organisées avec le personnel policier et en second lieu par un retour systématique vers la littérature existante tant sur les questions de diversité que sur celles relatives à l'organisation des institutions. Des variables-clés ont ainsi été identifiées et testées. Elles recouvrent les fondements de la réflexion prospective et le pivot à partir duquel les scénarios sont ensuite construits.

Dans un contexte de fusion des zones de police bruxelloises, trois scénarios prospectifs ont été construits à partir du croisement des variables. Le premier scénario est **tendanciel/stable** et recouvre une diversité symbolique et une gouvernance figée. Le second scénario est **pessimiste** et entraîne un retrait sur les questions de diversité dans la police ainsi qu'une défiance vis-à-vis de l'institution. Le troisième scénario est **innovant**, entraînant une gouvernance inclusive et une prise en compte réelle et effective de la diversité dans l'institution. Dans un troisième temps nous proposons des actions concrètes pour construire le scénario innovant.

Résultats, scénarios prospectifs et recommandations politiques

Les résultats de cette recherche montrent que la diversité au sein de la police bruxelloise ne peut se réduire à une simple représentation numérique. Bien que de nombreux agents expriment une forte croyance en la neutralité et l'évaluation fondée sur les compétences, l'analyse empirique montre que ces convictions coexistent souvent avec des obstacles structurels non reconnus et des expériences inégales au sein de l'organisation.

Une cartographie des initiatives en faveur de la diversité révèle que, bien que toutes les zones aient pris des mesures, qu'il s'agisse d'efforts de recrutement, de formations ou de sensibilisation, ces initiatives restent fragmentées, non évaluées et insuffisamment intégrées dans la pratique quotidienne. Ces initiatives semblent constituer des solutions « non-performatives »¹ en ce qu'elles ne sont pas suivies d'action ni d'effets. De plus, les politiques de diversité sont fréquemment perçues comme imposées de l'extérieur plutôt que valorisées en interne, ce qui limite leur potentiel transformateur.

Au niveau du travail policier quotidien, les observations et les entretiens mettent en évidence une ambiguïté conceptuelle autour de la diversité et de l'inclusion. Les interprétations des agents varient largement et cette hétérogénéité reflète l'absence d'une vision organisationnelle partagée capable de guider la pratique. Le recours à un

discours d'égalité et de neutralité professionnelle, bien intentionné, occultent les réalités vécues par les agents issus de l'immigration et les préoccupations des citoyens qui ne perçoivent pas toujours les pratiques policières comme équitables ou inclusives. Ces perceptions sont importantes : elles influencent la légitimité empirique, affectent la coopération avec la police et renforcent les schémas de méfiance de longue date parmi les communautés minoritaires.

Cet engagement non-performatif de l'institution envers la diversité permet à des formes de racisme – plus ou moins discrets – de continuer à se manifester dans de nombreux commissariats bruxellois. Nous avons pu remonter les multiples sources de ce racisme policier en questionnant le rôle de la formation professionnelle, des logiques du métier mais également du sens de la blague ou encore de la séparation symbolique des policiers d'avec le vaste monde. Nous nous sommes également intéressés aux expériences des policiers et policières racisés qui sont tantôt « utilisé.e.s » comme boucliers par l'institution pour se défendre des accusations de racisme émanant de l'extérieur, tantôt relégué.e.s à des tâches ciblées de contrôle de certains quartiers ou encore fréquemment suspecté.e.s de jouer un double rôle, sorte d'agents infiltrés pour servir les intérêts de « leur » communauté. Ils et elles connaissent peu de mobilité ascendante dans l'institution et occupent

¹ **Ahmed Sarah**, *On being included : Racism and Diversity in Institutional Life*, 2012, Duke University Press.

Résultats, scénarios prospectifs et recommandations politiques

le plus souvent des postes de policiers de première ligne. Ces formes d'instrumentalisation et de subalternisation renseignent sur les catégorisations policières de la différence encore vivaces et alignées avec leur hiérarchisation raciale opérée sur les citoyens et citoyennes dont ils ont la charge. Ceci étant et parce que le monde policier est hétérogène, nous avons aussi rencontré des commissaires « allergiques » au racisme et attentifs à impulser une atmosphère de travail inclusive, n'hésitant pas à reprendre leurs employés s'ils le jugeaient nécessaire. Nous avons aussi constaté les nombreux efforts entrepris par des policières et policiers, soucieux et soucieuses de ne pas succomber à la « tentation raciste » et aux raccourcis simplificateurs qui associent races et criminalités, en décidant d'alimenter de manière proactive leur compréhension critique de la complexité du monde social afin d'agir avec discernement et justice. Nous l'avons souligné également, les échanges et le partage entre collègues aux origines diverses peuvent également mener à des transferts de savoirs culturels qui permettent le développement de compétences interculturelles, véritables ressources de l'action pour faire face aux dynamiques urbaines de la capitale belge.

Dans ce contexte mouvant qui interroge la capacité de l'institution policière à dépasser les approches réactives et dictées par les crises, **l'analyse prospective** permet de penser le long terme et d'identifier des trajectoires alternatives. Plutôt que de prédire l'avenir, il s'agit ici de mettre en lumière les conditions de transformations possibles, les leviers mobilisables, les risques de stagnation ou de régression et les actions nécessaires pour faire de

la diversité un véritable pilier de la police bruxelloise de demain. Cette analyse prospective qui se place résolument dans le cadre de la **régionalisation** adoptée en 2025, poursuit un double objectif :

1. Diagnostiquer les dynamiques actuelles autour de la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise, en croisant les dimensions juridiques, institutionnelles, culturelles et organisationnelles.
2. Explorer les futurs possibles à l'horizon 2050, en formulant des scénarios contrastés (stable, pessimiste, innovant), accompagnés de recommandations concrètes pour les acteurs publics.

Pour ce faire, l'analyse repose donc sur sept variables prospectives structurantes, identifiées à partir de la recherche de terrain, de rapports institutionnels, de données publiques disponibles et des apports de la littérature académique (sociologie de la diversité, sociologie de l'action publique, études sur les polices). Ces variables permettent de comprendre les ressorts du changement ou de l'inertie, en articulant le niveau micro (pratiques et représentations) et macro (cadre politique, gouvernance, cadre légal).

- Variable n°1 : Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère
- Variable n°2 : Évolution de la politique de diversité interne
- Variable n°3 : Formation à la diversité ethnique
- Variable n°4 : Prise en charge interne des discriminations ethniques.

Résultats, scénarios prospectifs et recommandations politiques

- Variable n°5 : Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière.
- Variable n°6 : Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels.
- Variable n°7 : Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique.

L'approche mobilisée se veut résolument systémique et politique, c'est-à-dire attentive aux interactions entre les différents niveaux de décision, aux effets d'organisation, aux dynamiques de pouvoir et aux représentations professionnelles. Elle intègre également la dimension temporelle propre à la prospective, en mettant en évidence les tendances lourdes, les incertitudes critiques et les ruptures possibles.

Le premier scénario à envisager est celui d'un statu-quo par rapport à la situation existante, que l'on pourrait qualifier de « **façade de la diversité** ». Dans ce scénario, la neutralité demeure exclusive, les politiques de diversité restent principalement symboliques et la gouvernance centralisée après la fusion ne saisit pas l'enjeu de l'inclusion.

En 2050, la police locale bruxelloise affiche donc une image modernisée, diversifiée en apparence, mais dont les fondements internes n'ont que peu évolué. Les zones ont bien été fusionnées, mais cela n'a pas permis d'harmonisation ambitieuse. L'absence de volonté politique forte et de cadre légal facilitant l'action (ex. absence de quotas à

compétences égales ou de données permettant un suivi des politiques de diversité) a figé les dynamiques. Voici les caractéristiques-clés de ce scénario :

Neutralité	Toujours interprétée de manière exclusive
Diversité interne	Légère augmentation de la représentation ethnique, surtout dans les grades subalternes. Aucune stratégie réelle de valorisation.
Gouvernance	Le Collège de police existe mais n'a pas de stratégie partagée sur la diversité. Les initiatives restent locales et inégales.
Recrutement	Peu d'évolution sur la norme d'attribution à Bruxelles. Pas de suivi statistique ethnique officiel.
Impact interne	Les policiers issus de la diversité se sentent tolérés, mais pas pleinement reconnus. Les tensions identitaires internes restent taboues, le racisme n'y est pas éliminé.
Impact externe	Faible progression de la confiance dans les quartiers multiculturels. La police continue d'incarner une distance symbolique.

Résultats, scénarios prospectifs et recommandations politiques

Le second scénario à envisager est celui du « repli sécuritaire » et se réalise dans un contexte politique et sécuritaire tendu : attentats, instabilité politique, montée des partis identitaires. La diversité est perçue comme un problème de cohésion interne et non comme un levier d'amélioration.

En 2050, à la suite de plusieurs crises sécuritaires et d'un glissement politique vers des gouvernements plus autoritaires, la Belgique renforce sa doctrine de sécurité. Dans ce climat, la fusion policière est utilisée pour centraliser les normes, renforcer la discipline interne et verrouiller la question identitaire. Voici les caractéristiques-clés de ce scénario :

Neutralité	Toujours interprétée de manière exclusive.
Diversité interne	Ralentissement marqué. Les recrutements de profils issus de l'immigration baissent. Les départs ou désengagements augmentent.
Gouvernance	Très centralisée. Le chef de corps concentre le pouvoir. Le Collège de police joue un rôle consultatif.
Recrutement	Discours politique insistant sur les « valeurs » du métier. Contrôle renforcé des profils. Méfiance institutionnelle à l'égard des appartenances perçues comme communautaires.
Impact interne	Tensions croissantes (racisme notamment), sentiment d'exclusion, plaintes internes en hausse, peu traitées.
Impact externe	Détérioration du lien police-population dans les quartiers multiculturels. Méfiance renforcée.

Résultats, scénarios prospectifs et recommandations politiques

Le troisième scénario est un scénario optimiste, celui de « la police inclusive » marqué par une série de décisions politiques, juridiques et managériales constructives, qui transforment la police en une institution véritablement représentative, intégrant la diversité comme une ressource.

En 2050, la police locale de Bruxelles est devenue une référence européenne en matière de gouvernance de la diversité. La fusion a été saisie comme levier de transformation : mutualisation des efforts, coordination régionale, politiques RH proactives. Une nouvelle interprétation de la neutralité s'est imposée, plus inclusive, admettant certains accommodements raisonnables. Voici les caractéristiques-clés de ce scénario :

Neutralité	Redéfinie juridiquement comme « inclusive » : expression identitaire possible dans un cadre réglementé, compatible avec la fonction.
Diversité interne	Objectifs chiffrés atteints. Suivi régulier par un observatoire externe. Les profils issus de la diversité sont présents à tous les niveaux hiérarchiques.
Gouvernance	Collège de police proactif. Plan régional annuel diversité-inclusion. Budget dédié.
Recrutement	Campagnes ciblées, valorisation des compétences interculturelles.
Impact interne	Formation continue sur gestion de la diversité, leadership éthique. Référents diversité dans chaque direction. Dialogue interne régulier.
Impact externe	Confiance citoyenne accrue. Coopération facilitée dans les quartiers multiculturels. Amélioration des relations de terrain.

Liste de publications

- Bensaïd N., Caprasse V., Maskens M., Pieret J., Van Praet S., (2023). Diversité et discriminations. Dans Dalle. J-L., De Kimpe S., De Landsheer, J., Roegiers N., Libois O., Delcourt V., Tange C., de Lavareille D., Keuterickx V., de Leu de Cecil E., (eds.), *Etats Généraux de la police : Un plan pour la police du futur*, Brugge/Genval, Editions Vanden Broele.
- Bensaïd N., Emplit K., Maskens M., Van Praet S. (à paraître en 2026). Des secrets policiers aux tensions éthiques des chercheurs : l'indicible dans les coulisses du travail policier, *Recherches qualitatives*.
- Bensaïd N., Van Praet S., Maskens M. (à paraître en 2026). La diversité, un levier contre les violences policières ? Une mise en perspective critique. *Cahiers du GEPS*, Editions Politeia.
- Debbaut, S. (2025). *Policing Drugs: Legitimacy, Practice, and the Self-Legitimacy of Drug Detectives*. Routledge.
- De Vocht, L., Debbaut, S., & De Kimpe, S. (2025). Het gebruik van systematische identiteitscontroles: een kritische beschouwing over de legitimiteit van artikel 34 § 3 van de Wet op het politieambt. *Panopticon*, 46(2), 116-132.
- Debbaut, S., Korf, D., & Spapens, T. (2025). Politie en de aanpak van het drugfenomeen. *Cahiers Politiestudies*, (74), 15-38.
- Debbaut, S., & De Kimpe, S. (2023). Police legitimacy and culture revisited through the lens of self-legitimacy. *Policing and society*, 33(6), 690-702.
- Debbaut, S. (2023). De constructie van zelf-legitimiteit door drug detectives. *Panopticon: Tijdschrift voor Strafrecht, Criminologie en Forensisch Welzijnswerk*, 44(3), 204-222.
- De Kimpe, S., Covent, K., Debbaut, S. & De Waele, M. (2023). *Staten-Generaal van de politie.: Een Blauwdruk voor de politie van de toekomst*. Dalle, J.-L., De Kimpe, S. & De Landsheer, J. (eds.). Brugge: Vanden Broele, 53-94.
- Debbaut, S. (2022). Zelf-legitimering en politiecultuur. *Cahiers Politiestudies*, (64), 41-62.

L'équipe de recherche

Maïté Maskens est professeure d'anthropologie à l'Université Libre de Bruxelles (ULB). Ses domaines de recherches s'inscrivent principalement dans le champ de l'anthropologie de la bureaucratie. Elle s'intéresse de près au travail des agents et des représentants de l'État. Elle se passionne également pour les formes d'écritures alternatives en sciences sociales. Maite.Maskens@ulb.be

politique des drogues, la culture policière et l'auto-légitimation). steven.debbaut@vub.be

Nawal Bensaïd est chercheuse postdoctorale en sociologie à l'Université Libre de Bruxelles (ULB) et à l'Institut National de Criminologie et Criminalistique (INCC). Ses recherches portent sur les questions policières, avec un intérêt de longue date pour les thématiques en lien avec la diversité ethnique. nawal.bensaid@ulb.be

Sofie De Kimpe est professeure de criminologie à la Vrije Universiteit Brussel (VUB), spécialisée dans les études sur la police, avec une grande expérience de recherche qualitative/ethnographique sur la police et sur la réforme de la formation policière. sofie.de.kimpe@vub.be

Steven Debbaut est chercheur postdoctoral en criminologie à la Vrije Universiteit Brussel (VUB). Ses travaux examinent la manière dont la légitimité se construit au sein des forces de l'ordre, en combinant des perspectives historiques, philosophiques et empiriques (notamment sur la

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Cette recherche a été financée par Innoviris. Toutes les opinions, convictions et recommandations exprimées dans ce document appartiennent entièrement à l'auteur. Innoviris ne peut en être tenu responsable.

Raison d'être du programme Prospective Research

La Région de Bruxelles Capitale est traversée par un ensemble de défis de société majeurs auxquels elle doit se préparer à faire face, qu'il s'agisse des crises sanitaires et écologiques qui viennent interroger radicalement nos modes de production et de consommation ; des changements climatiques qui affectent nos possibilités de vivre dans des espaces urbains complexes ; des inégalités sociales et économiques qui minent les fondements de notre vivre-ensemble ou encore des façons de se loger, d'aménager et de préserver l'espace, de se déplacer en ville qui viennent confronter durement des pratiques et des représentations de ce que doit être un territoire comme celui de la RBC. Ces défis peuvent être appréhendés comme des carrefours : ils ne peuvent se résumer à une seule composante, mais s'articulent de façon complexe autour de multiples causes, domaines, effets et acteurs dont les valeurs, les intérêts et les points de vue divergent. Il n'existe pas de vraie ou de fausse solution, mais des solutions pires ou meilleures en fonction des points de vue¹. Leur devenir est incertain, les développements futurs imprévisibles et les implications sur le temps long considérables. Ces éléments compliquent la gouvernance de nos sociétés confrontées aux enjeux de leur développement durable et inclusif. De fait, les modèles de prévision, reposant sur la projection de données passées et auxquels on demande d'annoncer ce que sera l'avenir, ne fonctionnent plus dans des périodes d'instabilité relative comme celles que nous traversons, ni pour penser l'après-demain. Nos systèmes évolueront très loin de leur régime actuel sans pour autant que l'on puisse en prévoir tous les effets².

Née au lendemain de la seconde guerre mondiale en France, la prospective s'est formalisée pour répondre aux interrogations politiques et sociales qui restent d'actualité : « un sentiment permanent d'accélération du temps ; la reconnaissance d'une incertitude totale et anxiogène ; le constat d'une complexité croissante des problèmes humains sous les effets des multiples interdépendances issues de la globalisation ; un potentiel quasi infini de la technique, accompagné de promesses toujours plus impressionnantes, mais le plus souvent déconnectées de réflexions éthiques ; une forte demande de réflexion sur les finalités des actions humaines ».³

Dès lors, depuis quelques années, bon nombre de pays se dotent d'analyses prospectives solides pour pouvoir agir dans un monde incertain. Le programme Prospective Research for Brussels s'inscrit dans ces développements en étant un programme de financement pionnier en Région de Bruxelles Capitale. Il soutient des recherches scientifiques prospectives portant sur des défis de sociétés majeurs, analysés de façon systémique, collaborative et pluridisciplinaire. Adossée à la recherche scientifique, la prospective vient construire un ensemble de recommandations basées sur des futurs possibles, à partir de jeux d'hypothèses précises et des récits qui articulent l'ensemble. Ces recommandations ont pour objectif d'interroger notre présent et d'aider les acteurs régionaux à s'orienter dans la nébuleuse d'incertitudes et de controverses, à se préparer à des changements de société anticipés et à provoquer des évolutions souhaitées, permettant de s'émanciper des logiques plus immédiates de gestion de crises aux conséquences environnementales, sociales et économiques particulièrement coûteuses. Ainsi, la prospective invite à « se réapproprier, individuellement et collectivement, l'avenir, (et à) devenir ensemble les artisans d'un futur choisi, plutôt que des victimes d'un avenir subi ».

¹ Cf. thèse de doctorat d'**Aurore Fransolet** (2019), Knowing and Governing Super-Wicked Problems: A Social Analysis of Low-Carbon Scenarios. Cf : <https://2100.org/wp-content/uploads/Synthese-these-Aurore-Fransolet.pdf>.

² **Jean-Pierre Laurent et Monnet Éric**, « Manières de dire l'avenir sans nier l'incertitude : de l'économie aux sciences du climat. Entretien avec Michel Armatte », Tracés. Revue de Sciences humaines [En ligne], 24 | 2013. URL: <http://journals.openedition.org/traces/5671>.

³ **Durance Philippe** (sous la dir.), La prospective stratégique en action, 2014, Odile Jacob.



Prospective
research

*Funding research &
Innovation
Promoting science*