

# Les chroniques du cirap

Centre Interdisciplinaire de Recherche  
Appliquée au champ Pénitentiaire

## « Les UVF et le métier de surveillant »

Cécile Rambourg (Enseignant-chercheur au Cirap - Énap)

A la création des Unités de Visites Familiales (UVF), il a été décidé qu'une équipe de surveillants serait détachée au fonctionnement de ce dispositif. Recrutés sur la base du volontariat, ces agents étaient issus de la détention. Ce choix de recruter parmi les personnels de surveillance déjà en poste semblait pertinent : *a priori* les tâches et les gestes techniques requis aux UVF ne différaient pas radicalement de ceux exercés par ailleurs en détention, aux parloirs ou dans d'autres secteurs. Après plusieurs années de mise en service des UVF<sup>1</sup>, nous pouvons effectivement considérer que les gestes réalisés appartiennent au registre du métier de surveillant et que les tâches dévolues aux agents peuvent se retrouver, en partie, ailleurs qu'aux UVF. Cependant, il existe des différences, au point d'ailleurs que certains surveillants ont le sentiment d'exercer un autre métier. Pourtant, lorsqu'on y regarde de plus près, ce n'est pas « d'un autre métier » dont il est question mais de nouvelles règles d'action dans un contexte qui, nous le verrons, réduit les tensions contradictoires et les incertitudes dont souffrent le métier de surveillant et les agents qui l'exercent<sup>2</sup>.

### LA SURVEILLANCE

En premier lieu, ce sont les conceptions et les modalités mêmes d'exercice de la surveillance qui sont concernées puisque l'UVF est un dispositif qui consacre le principe d'intimité de la rencon-

tre entre une personne détenue et ses proches. Précisons, à ce niveau, que les UVF sont des appartements dans lesquels les personnes détenues peuvent recevoir leurs parentèles ou amis. Ces visites qui ont lieu une fois par trimestre, peuvent durer de 6 à 72 heures et se déroulent en la seule présence des intimes, c'est-à-dire sans autres co-détenus ou visiteurs et sans personnels ni caméra. Pour importants que soient ces changements et novateur que soit le dispositif, il ne faut pas céder à l'illusion de concevoir les UVF comme une rupture par rapport au système plus général de surveillance et de contrôle. Plusieurs éléments concourent à les y insérer et les y maintenir : l'inscription de la structure à l'intérieur d'une enceinte pénitentiaire, la délimitation du temps et de l'espace autorisés, la mise en place de mesures de contrôle, la réalisation d'enquêtes auprès des demandeurs, la soumission de la décision à l'autorité du chef d'établissement à partir des éléments recueillis lors des enquêtes, l'évaluation du déroulement de la visite, l'examen et l'instruction de toute demande y compris de renouvellement, sont autant de procédures et de dispositions qui marquent un « *savoir-pouvoir* »<sup>3</sup>, réintroduisent une forme de regard et situent l'intervention des agents UVF du côté de la surveillance et du contrôle. Toutefois, comme nous l'indiquons plus haut, la visite en elle-même (de l'entrée dans l'UVF jusqu'à la sortie) se déroule réellement en la seule présence des

proches. Les personnels n'entrent pas dans la structure y compris lors des rondes de contrôle<sup>4</sup>. Autrement dit, alors que l'univers carcéral est organisé autour d'un impératif de sécurité qui se décline en nécessité de pouvoir tout voir, tout contrôler à tout moment, les UVF consacrent un espace et un temps où le regard de l'institution ou de tiers ne pénètre pas. Bien sûr, nous savons que la surveillance en détention ne s'exerce pas par un regard direct absolument permanent, qu'elle est « *discontinue dans ses actions* »<sup>5</sup>, que des secteurs et des moments échappent au regard. Mais, potentiellement, le regard du surveillant peut se porter partout et à tout moment, il peut même être relayé par d'autres (co-détenus par exemple) ce qui assure à la surveillance une « *permanen(ce) dans ses effets* »<sup>6</sup>. Or, avec les UVF, l'institution bouscule le principe d'une surveillance fondée sur le regard (direct ou indirect) et opère une sorte de renversement par lequel elle questionne moins la limite de l'intimité que celle de la surveillance. La question n'est plus de savoir comment organiser l'intimité pour ne pas perturber la surveillance et le contrôle mais comment organiser ces derniers pour ne pas perturber l'intimité, mieux même pour la garantir. C'est ce renversement avec sa remise en question des postulats panoptiques qui constituent le nouveau socle d'intervention des personnels.

## LE RELATIONNEL

En deuxième lieu, et en lien avec ce qui précède, c'est l'aspect relationnel du métier qui est concerné. Certes, il s'agit là encore d'un des fondamentaux du métier de surveillant. Ce dernier est d'ailleurs très souvent défini comme un « métier de l'humain » dans lequel prime le relationnel, mais aux UVF cette dimension est particulièrement et spécifiquement exacerbée. Les personnels pénitentiaires sont non seulement amenés à prendre en charge des acteurs qui ne sont pas placés sous main de justice – les proches du détenu – mais de surcroît dans des conditions d'intimité qui modifient l'approche et le travail réalisé avec les visiteurs dans le cadre d'un parloir classique. A ce niveau, ce sont les règles d'actions qui sont nouvelles : les surveillants font des gestes qu'ils ont l'habitude de faire, vivent des situations qui ressemblent à des situations habituelles, mais développent des règles d'actions différentes car en filigrane de toutes les opérations apparaissent les notions de « proches » et « d'intimité ». Ces notions, toujours présentes dans l'esprit des agents, rendent de plus en plus complexe la distinction entre les pôles techniques et relationnels de leur métier. Une fois encore l'imbrication de ces pôles n'est pas spécifique aux UVF, elle caractérise même de plus en plus le métier de surveillant, mais elle est particulièrement saillante aux UVF. Le métier de surveillant y prend toute sa dimension relationnelle et met au centre de l'analyse des compétences la relation à l'autre.

Dans ce système de relations sous-tendu par un objectif de maintien et d'exercice de liens socio-affectifs, l'interaction avec la personne détenue prend également d'autres dimensions. D'abord, les agents sont amenés à resituer le détenu dans sa sphère

relationnelle ce qui engage nécessairement d'autres modalités d'intervention. Ensuite, les personnels participent d'un dispositif qui tend à diminuer les pressions et tensions souvent exercées par les détenus. En effet, la détention est souvent analysée à partir des rapports a priori antagonistes entre les personnels et les détenus, les contraintes subies par ces derniers et les pressions qu'ils exercent pour chercher à élargir leur champ d'autonomie ou de privilèges. Plus largement, la prison apparaît comme un lieu de tensions si ce n'est de violences, une organisation au sein de laquelle il n'existe pas d'adhésion partagée « *sur les buts poursuivis ou sur une œuvre commune à accomplir* »<sup>7</sup>. Les UVF semblent nuancer ce constat des études sociologiques. En effet, la qualité de la structure mise à disposition des détenus réduit leurs postures critiques et le principe d'intimité qui guide la rencontre satisfait, pour partie, leurs attentes. De plus, la responsabilité de recevoir leurs proches dans l'intimité et dans une structure adéquate favorise leur coopération. (Il est d'ailleurs significatif qu'aucune dégradation ni aucun incident n'ait été constaté depuis l'ouverture des premières UVF en 2003).



## LE POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

En troisième lieu, c'est le positionnement professionnel qui est concerné. Dans chaque établissement, les personnels ont mené un important travail de définition et d'appropriation du dispositif et des actions à mener à partir des

dimensions nouvelles recélées par les UVF : l'entrée des proches du détenu dans le champ professionnel ; la problématique relationnelle et affective du détenu mais aussi de ses proches ; et le principe d'intimité. Par ailleurs, les surveillants n'ont pas considéré l'UVF comme un dispositif isolé du reste de l'organisation et ont conçu leurs actions et leurs tâches en lien et en relation avec les autres services, et qui plus est en collaboration avec les travailleurs sociaux. Ils ont donc créé une interaction constante dans leur réflexion entre les finalités du dispositif, les objectifs, les moyens et le contexte, interrogeant le *quoi faire, comment faire et pourquoi*. Cette dynamique les a conduit à concevoir les UVF, non strictement et seulement comme un dispositif de rencontre, mais comme un outil au service du maintien et de l'exercice des liens d'une part, et de prise en charge plus globale de la personne détenue d'autre part. Les outils qu'ils ont conçus en témoignent : pour exemple, les surveillants UVF et les travailleurs sociaux ont élaboré des supports par lesquels ils rendent compte des éléments nouveaux de connaissances qu'ils ont de la personne détenue à partir de sa problématique familiale, relationnelle et affective, qu'ils renseignent conjointement et qu'ils communiquent aux autres intervenants pénitentiaires afin de permettre la mise en place de modalités de prise en charge plus adaptées à la réalité du détenu.

Ce travail qualitatif autour d'un dispositif, de son fonctionnement, de sa place, de son sens et le positionnement des personnels expliquent sans conteste la réussite de la mise en œuvre des UVF. Evidemment, ce type d'investissement ne se décrète pas. Il ne suffit pas d'apporter ou d'importer un dispositif dans un établissement pour qu'il devienne un élément cohérent et qualitatif

de l'organisation. Plusieurs conditions sont nécessaires, nous en retenons au moins trois fondamentales : la professionnalisation des agents UVF avec la constitution d'une équipe stable ; une forme particulière d'organisation du travail dans laquelle les agents UVF disposent d'une réelle autonomie de travail et ont la particularité de gérer en responsabilité le fonctionnement global des UVF ; l'accompagnement des personnels dans ce processus dynamique de réflexion et d'innovation ou de mutation des pratiques.

### L'IDENTITE PROFESSIONNELLE

Enfin, en dernier lieu, c'est l'identité professionnelle des surveillants UVF qui est concernée. Il semble, en effet, que les UVF donnent aux agents un cadre, une structure, des règles, des consignes, des moyens pour gérer la population pénale par un « système d'échanges sociaux qui emprunte son modèle aux échanges de la vie ordinaire »<sup>8</sup>. Or, nous savons que ce système d'échanges, s'il est quotidiennement pratiqué par les surveillants de détention, doit être constamment construit informellement par eux<sup>9</sup>. Les surveillants inventent des moyens de gérer la population pénale et de maintenir une « paix sociale » par une adaptation permanente dans les face-



à-face. Pourtant, le contenu de ce travail n'est pas formalisé : chaque professionnel construit son propre savoir-faire en procédant dans l'interaction avec la personne détenue « *par essai/erreur* »<sup>10</sup>. Ce versant du travail constitue un pan essentiel de la réalité du métier et participe à l'équilibre social d'une prison. Pour autant, les moyens que les surveillants mettent en place ne leur sont pas « *légalement reconnus* »<sup>11</sup>. Cette absence de définition et de reconnaissance empêchent les personnels de pouvoir réellement se situer professionnellement et « *interdisent une définition objective du contenu du travail orienté vers un ensemble de buts cohérent* »<sup>12</sup>. Le malaise identitaire professionnel ressenti est alors à la mesure du vide et des contradictions éprouvés. C'est sans doute pourquoi les personnels UVF semblent beaucoup plus à l'aise dans leur positionnement professionnel que leurs collègues de détention : non seulement le dispositif requiert et donc leur reconnaît ces savoirs-faire,

mais de surcroît ces derniers sont objectivés et désormais formalisés.

Par ailleurs, les surveillants peuvent mieux circonscrire leur participation au travail d'accompagnement de la personne détenue. Dans ce domaine, les UVF donnent aussi un cadre, une structure, des règles, des consignes, des moyens qui permettent à ces personnels d'identifier davantage leur mission de réinsertion et d'être reconnus dans son exercice, réduisant ainsi des tensions contradictoires ou des incertitudes du métier.

De plus, dans un contexte où les tensions individuelles et inter-individuelles sont moins prégnantes et où les détenus sont dans une logique plus participative, les surveillants ont certainement moins de difficultés que leurs collègues de détention à trouver une cohérence à leur métier. Ceci d'autant qu'ils reçoivent davantage de signes valorisants. Les témoignages des visiteurs, les lettres de félicitations ou de remerciements qui leur sont adressés rompent avec les discours négatifs ou dévalorisants qui sont généralement et publiquement tenus sur leur métier. (Re)trouvant ainsi le respect de leur métier<sup>13</sup>, ils trouvent également plus de sens à son exercice.

C.R.

<sup>1</sup> Les premières UVF ont été mises en service au centre pénitentiaire de Rennes en septembre 2003, puis à la maison centrale de Saint Martin de Ré en octobre 2004, et à la maison centrale de Poissy en décembre 2005. Dans ces trois établissements, une expérimentation a été menée pendant 18 mois. Les résultats ont conduit l'Administration Pénitentiaire à pérenniser les dispositifs existants et étendre la mise en place d'UVF dans d'autres établissements. En septembre 2006, les centres de détention de Liancourt, Meaux-Chauconin, Avignon-le-Pontet et Toulon-la-Farède ont ouvert leurs UVF. Il est prévu, dans le plan de construction à venir, que les établissements du programme 13200 soient équipés d'UVF.

<sup>2</sup> Les travaux de A. Chauvenet, F. Orlic, G. Benguigui, (« Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail » in *Droit et Société* 22, 1999) ont montré que les personnels de surveillance sont pris dans un réseau de contradictions préjudiciable à une définition objective du travail et à l'identification professionnelle des individus : « contradictions entre missions formelles (assurer la discipline et la sécurité), et informelles (éviter les tensions), entre obligations de moyens (respecter les règles) et obligations de résultat (l'absence de désordre, d'émeute, d'évasion), entre logique bureaucratique et logique du maintien de l'ordre, entre sécurité et réinsertion ».

<sup>3</sup> Michel Foucault, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, 1982, p.312

<sup>4</sup> Des rondes de contrôle sont réalisées à heures fixes après avoir préalablement prévenu les occupants par interphone. Il est demandé aux occupants d'être visibles de l'extérieur de la structure. En dehors des contrôles et des rondes annoncées, l'UVF n'est soumise qu'à un contrôle périphérique. En cas d'incident, le personnel pénitentiaire peut intervenir dans le module, sur demande du visiteur ou visité, ou sur décision du chef d'établissement.

<sup>5</sup> Michel Foucault, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, 1982, p.201

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> G. Benguigui, A. Chauvenet, F. Orlic, « Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail » in *Droit et Société* 22, 1999, p.492

<sup>8</sup> A. Chauvenet, G. Benguigui, F. Orlic, « Les surveillants de prison : le prix de la sécurité » in *Revue Française de Sociologie*, juillet septembre 1993, XXXIV, p.350.

<sup>9</sup> Idem - <sup>10</sup> Idem - <sup>11</sup> Idem

<sup>12</sup> G. Benguigui, A. Chauvenet, F. Orlic, « Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail » in *Droit et Société* 22, 1999, p.495.

<sup>13</sup> C. Rambourg, « Violence médiatique : la « pénitentiaire » dans la presse quotidienne nationale » in *Violences en prison, sous la direction de F. Courtine, Rapport de recherche*, Énap, oct. 2005, pp.303-358.



## Actualité

### L'INSERTION PAR L'EMPLOI DES PPSMJ : LES RECOMMANDATIONS DU GRENELLE.

Initié fin 2007 par le Haut Commissaire aux Solidarités Actives contre la Pauvreté (HCSA), le Grenelle a pour objectif de redéfinir les finalités et les méthodes de l'insertion. En interrogeant les différents acteurs et leurs pratiques, en questionnant les dispositifs d'aide, d'accès à l'emploi, à la formation, au logement, à la santé, cette démarche a pour ambition de proposer une conception renouvelée de l'accompagnement des personnes en difficultés tant sous l'angle des moyens et des méthodes, que sous l'angle des droits et des devoirs. En mobilisant l'Etat, les collectivités territoriales, les salariés, les employeurs (publics et privés), les travailleurs sociaux, les usagers, autour des questions de la politique publique d'insertion, de ses moyens, de sa gouvernance et de son évaluation, le Grenelle souhaite aboutir à des propositions concrètes et impulser de profondes réformes politiques pour rendre accessible l'emploi aux personnes qui en sont le plus éloignées.

Dans cette perspective, l'insertion par l'emploi des Personnes Placées Sous Main de Justice a fait l'objet d'un Grenelle à Toulouse le 11 avril 2008. Deux questions ont été abordées lors de cette journée : « Quels

moyens pour proposer un véritable travail pénitentiaire d'insertion ? » et « Comment construire un accès direct à l'emploi dès la sortie de détention ? ». Deux thèmes étroitement liés, qui tentent de répondre à une des missions majeures de l'administration pénitentiaire.

Plusieurs éléments de réponse ont été dégagés : le premier est de rappeler que la prison n'est qu'un passage, une privation de « la liberté d'aller et venir » provisoire et que pour cette raison majeure, les actions entreprises en son sein doivent s'inscrire dans une dimension sociale large. Aussi, pour que le travail en prison dépasse la seule dimension occupationnelle (même s'il permet à quelques uns d'améliorer l'ordinaire ou leur subsistance, objectifs respectables mais insatisfaisants), il doit s'inscrire dans la dynamique de l'espace social. Un des préalables pour que le travail en prison débouche sur l'insertion, est qu'il soit proposé et développé dans les conditions les plus ordinaires de tout travail dans la société. Il doit au moins dans ses modalités, ses règles, ses droits, s'en rapprocher au maximum. Les règles pénitentiaires européennes vont dans ce sens (règle 26.1 à 26.7). Au terme de ses travaux le Grenelle inscrit comme chantier prioritaire de « ne pas tenir les PPSMJ éloignées des dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi ; de permettre

*l'intervention sous une forme adaptée des structures par l'activité économique en milieu carcéral ; d'expérimenter une responsabilité accrue des Conseils régionaux en matière de formations professionnelles des PPSMJ et d'adapter la validation des acquis de l'expérience au travail pénitentiaire ; d'examiner l'accès aux formations de remise à niveau et de savoirs de base dans chaque établissement ».*

Dans le même esprit, pour optimiser les réponses en faveur de l'insertion par l'emploi des PPSMJ, des réseaux d'acteurs se mobilisent depuis plusieurs années. S'appuyant sur l'opportunité de moyens de l'accréditation européenne (EQUAL), l'initiative LOTU en pays Basque éprouve et met en oeuvre depuis 2005 de nouvelles pratiques partenariales permettant de développer et d'expérimenter des modalités nouvelles d'accompagnement. Par une recherche action, le CIRAP analyse et évalue ce projet depuis son origine. Considéré comme exemplaire, LOTU est retenu au titre des expérimentations sociales par le HCSA, ce qui conduit le CIRAP à poursuivre sa contribution et mettre en évidence dans l'année à venir, les pratiques et les outils favorables aux processus d'insertion.

*Sylvie Châles Courtine, enseignant chercheur CIRAP - Énap*



## Publications

- *Laurence Bessières*, « Une nouvelle modalité pédagogique dans la formation initiale des surveillants : la simulation », recherche Énap / CIRAP, Février 2008, 211 p.
- *Paul Mbanzoulou*, « Victimes d'agression sexuelle et processus de réparation globale », Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique, n°1, Janvier-mars 2008, pp. 25-40
- *Sylvie Châles-Courtine*, « La construction des figures criminelles dans les faits divers, 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècle », in Fictions et figures du monstre, Revue Média et culture, éditions l'Harmattan, mars 2008.
- *Paul Mbanzoulou*, « La dangerosité des détenus. Un concept flou aux conséquences bien visibles: le PSEM et la rétention de sûreté », Actualité Juridique Pénal n°4, Avril 2008, pp. 171-175.
- *Nathalie Gourmelon*, « Les conseils généraux et la planification en santé publique », dans Alain Jourdain et Pierre-Henri Bréchat (dir.), La nouvelle planification sanitaire et sociale, Presses de l'EHESP, mai 2008
- *Olivier Razac*, *Avec Foucault, après Foucault. Disséquer la société de contrôle*, éditions l'Harmattan, mai 2008
- *Olivier Razac*, *L'utilisation des armes de neutralisation momentanée en prison*, Dossiers thématiques, CIRAP, Énap, juin 2008



## Agenda

- Journée de réflexion sur les UVF, le 13 juin 2008 à la DAP, DAP/ENAP. C. Rambourg
- Demi-journée de formation sur le PSEM, le 16 juin de 14h00 à 17h30, Énap. O. Razac
- Conférence : « L'insertion par l'emploi des PPSMJ », le 17 juin 2008, Mairie de PAU, SPIP Pyrénées-Atlantiques, Mission locale, Partenaires judiciaires. S. Courtine
- Débat : « La loi sur la rétention de sûreté est maintenant dans notre droit, comment la travailler ? » Le 3 juillet 2008 à l'Institut des Sciences Politiques de Paris, A.F.C., GENÉPI, SAF, SM. P. Mbanzoulou

Les chroniques du  
**cirap**

Centre Interdisciplinaire de Recherche  
Appliquée au champ Pénitentiaire

Directeur de publication : Valérie Decroix - Rédaction : Le cirap

Maquette : Odette Baix - Photos : Laëtitia Eleaume

Contact : carine.brenac@justice.fr - joelle.germain@justice.fr

Impression : IGS - ISSN : en cours - Dépôt légal : à parution

Pour vous abonner à la version électronique : [www.enap.justice.fr](http://www.enap.justice.fr)