

Dossiers thématiques



*Origine et évolution de la féminisation
de l'administration pénitentiaire*

Cécile Rambourg

Auteur

Cécile Rambourg (sociologue - enseignant-chercheur - Énap)

Comité de rédaction

Paul Mbanzoulou (directeur de la recherche et de la documentation - Énap)

Catherine Pénicaud (adjoindte au directeur de la recherche et de la documentation, responsable du département des ressources documentaires - Énap)

Philippe Pottier (directeur de l'École nationale d'administration pénitentiaire)

Conception graphique et mise en page

Odette Baix, Laëtitia Eleaume (infographistes - unité édition diffusion - Énap)

Ont participé à la relecture de ce numéro

Philippe Combessie et *Linda Piwowarczyk*

Comité de lecture dossiers thématiques du CIRAP

Antoinette Chauvenet (directrice de recherche CNRS, CEMS-EHESS)

Philippe Combessie (professeur des universités, faculté Paris X Nanterre, chercheur au Grass)

Julien Morel d'Arleux (sous-directeur, PMJ, direction de l'administration pénitentiaire)

Valérie Decroix (directrice interrégionale des services pénitentiaires de Strasbourg)

Nicolas Derasse (maître de conférences, université de Lille 2)

Astrid Hirschelmann (maître de conférences, HDR, université de Rennes 2)

Annie Kensey (chef de bureau études et prospective, PMJ5, DAP)

Isabelle Laroque (directrice pénitentiaire d'insertion et de probation)

Yann Maurin (conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation)

Yves Montoya (maître de conférences, université Victor Segalen - Bordeaux 2)

Charlemagne Simplicie Moukouta (maître de conférences, expert judiciaire, université de Picardie Jules Vernes)

Yves Perrier (directeur honoraire des services pénitentiaires d'insertion et de probation)

Linda Piwowarczyk (capitaine, responsable de formation au CP de Fresnes)

Pierrette Poncela (professeur des universités, université Paris X Nanterre)

Jean Redon (premier surveillant, formateur - Énap)

Laurent Théoleyre (directeur pénitentiaire d'insertion et de probation)

Marion Vacheret (professeur, université de Montréal)

Impression

Imprimerie Chabrilac - Toulouse

➤ Préface

Guillaume Malochet, *Maître de conférences en sociologie Conservatoire national des arts et métiers*

« La prison change, changez-la avec nous. » Tel était le slogan choisi par l'Administration pénitentiaire (AP), il y a un peu plus de dix ans, pour lancer sa campagne de recrutements de 10 000 nouveaux agents. Parmi eux, une écrasante majorité d'hommes et de femmes surveillants. Dans un contexte général qui n'était guère plus favorable qu'aujourd'hui, l'AP apparaissait relativement épargnée par les rigueurs budgétaires. Sur le plan des créations d'emplois, d'abord : il s'agissait de renouveler le tiers des effectifs d'une administration connaissant des départs en retraite massifs. Mais également sur le plan des investissements, le parc pénitentiaire ayant fait l'objet d'importants travaux de rénovation et d'ouverture de nouveaux établissements. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Le budget de l'AP est ainsi passé entre 2001 et 2012 de 1,26 à 3,03 Mds €, soit une augmentation de 140%. Sur cette même période, la part consacrée à l'AP dans le budget de la Justice est passée de 28,46% de l'ensemble des crédits à 40,83%. C'est dire l'ampleur de la mobilisation –au moins sur le plan budgétaire– pour donner chair au slogan du changement. Avec de tels moyens, la prison allait-elle enfin réussir sa réforme ?

Le travail de Cécile Rambourg s'intéresse à l'une des transformations majeures qui ont affectées l'univers carcéral depuis plus de dix ans : la féminisation des personnels pénitentiaires et leur affectation prioritaire dans les établissements pour hommes. Disons-le d'emblée, il s'agit d'une contribution riche et fouillée, qui emprunte à l'histoire et à la sociologie, et permet de décrypter l'un des bouleversements les plus importants de l'organisation pénitentiaire. Il faut aussi souligner son originalité puisqu'il s'agit de la première étude française qui rassemble dans une même perspective la féminisation de l'encadrement et celle des personnels de surveillance.

En 2012, les femmes représentaient 24% des effectifs des personnels de surveillance et 47% de ceux des personnels de direction. La part des candidates aux concours était encore plus importante. Opérée d'abord « par le haut », pour les emplois de direction, la féminisation est aujourd'hui devenue un processus irréversible –sans pour autant avoir fait l'objet d'une volonté politique claire, ni d'un accompagnement sur le plan organisationnel.

Dans les métiers de sécurité, la féminisation est souvent présentée comme l'indice d'un rattrapage ou d'une normalisation. Comme dans l'armée ou la police, l'arrivée de femmes dans les métiers pénitentiaires était censée participer d'une évolution générale vers la mixité. Certains auteurs ont fait de la prison un des espaces de la « maison des hommes », pour reprendre l'expression de Maurice Godelier. Non seulement elle se définirait par l'absence des femmes –l'incarcération mixte n'étant plus pratiquée depuis longtemps–, mais elle serait tout entière structurée par cette absence. Les relations entre détenus et avec les surveillants s'établiraient en fonction d'échelles mêlant pouvoir et virilité, force et masculinité. Cécile Rambourg reprend à son compte cette hypothèse d'une normalisation de l'univers carcéral consécutive à l'arrivée de femmes surveillantes et directrices. Mais son travail montre qu'il serait tout à fait réducteur d'en demeurer là.

La féminisation comme transgression

Cécile Rambourg reprend le dossier des quotas de sexe dans les concours organisés par l'AP. Sa synthèse vient confirmer que la féminisation des personnels pénitentiaires a d'abord répondu à des impératifs organisationnels : il fallait, dans une période de forts recrutements, s'assurer que tous les postes seraient bien pourvus, y compris donc par des femmes ! Que l'on regarde le moment du recrutement, celui de la formation ou bien la période d'activité en détention, jamais l'arrivée de surveillantes et de directrices n'a été accompagnée par l'AP. Cet impensé organisationnel n'est pas le fruit d'une posture aveugle aux différences de sexe. Il révèle bien plutôt l'absence de réflexion stratégique au sein de l'AP sur l'intégration des personnels féminins, leurs difficultés concrètes mais également leurs atouts dans un milieu professionnel rétif au changement.

Le travail présenté ici montre en effet l'ampleur des résistances à la mixité. Rumeurs à caractère sexuel sur le compte des personnels féminins, stéréotypes sur leurs aptitudes physiques, défiance à l'égard de leur capacité à « gérer un étage » ou un établissement... La liste est longue de ces formes d'invalidation de la présence de femmes dépositaires de l'autorité en détention. Cécile Rambourg montre bien, à la suite d'autres recherches, que les discours des personnels masculins (elle n'a pas interrogé les détenus) mettent en cause de façon constante le bien-fondé de la féminisation. Et cela, en dépit de discours parallèles sur l'apaisement que procurerait la présence de femmes en détention. Tout cela suggère que la normalisation censée découler de l'arrivée de surveillantes et de directrices dans les détentions hommes est encore loin d'être effective, plus de dix ans après les premières affectations.

La féminisation encadrée

Cécile Rambourg fait le constat que la féminisation du personnel pénitentiaire reste très encadrée sur le plan organisationnel. Elle met par exemple en évidence le plafond de verre auquel se heurtent les directrices. Les femmes sont surreprésentées aux premiers échelons du corps. Elles sont également moins nombreuses que les hommes à occuper des fonctions de chef d'établissement. Rien de très normal, objectera-t-on. C'est précisément là que la recherche présentée ici apporte un éclairage intéressant. Elle met en regard les principes officiels de non-discrimination entre hommes et femmes, la prépondérance des recrutements féminins et le maintien global des femmes dans des positions hiérarchiques relativement inférieures. Elle suggère le rôle joué par « des règles informelles, de cooptation, de réputation ». Elle montre enfin la prégnance des jugements sexistes sur la difficulté des femmes à faire carrière dans un corps qui oblige à la mobilité et rend malaisée la conciliation entre vie familiale et engagement professionnel.

Outre l'encadrement organisationnel de la féminisation, cette étude fait également une large part à la dimension symbolique : il est ainsi montré comment les discours de résistance au changement lié à l'arrivée de femmes en détention peuvent très bien être repris par des agents féminins ayant bénéficié d'une telle ouverture. Ce n'est évidemment pas un constat nouveau –le syllogisme du sujet sexué féminin a été mis en lumière par Danièle Kergoat dès les années 1980– mais il importe d'y revenir comme le fait Cécile Rambourg. Cela permet de montrer le chemin restant à parcourir pour que la féminisation apparaisse comme un élément vraiment « normal » dans un univers historiquement et culturellement hanté par le masculin.

On l'aura compris, cette étude est importante pour la communauté des chercheurs qui s'intéressent aux rapports sociaux de sexe en prison –et plus largement dans les métiers de sécurité. Souhaitons-lui néanmoins une audience dépassant ce cercle somme toute restreint. Puisse ce travail contribuer à une formation de tous les agents aux principes élémentaires de la mixité au travail, à une meilleure organisation du travail entre hommes et femmes en détention et à un aplanissement de leurs différences de carrière. Ce serait un petit pas certes, mais un vrai progrès tout de même, dans le vaste chantier de la réforme pénitentiaire...

Sommaire

| | Page |
|--|------|
| <i>Introduction</i> | 9 |
| <i>Origine et évolution de la féminisation de l'AP</i> | |
| Genèse du processus de féminisation | 11 |
| <i>Les premiers agents féminins</i> | 11 |
| <i>Les femmes à la garde des femmes</i> | 12 |
| <i>Les femmes à l'assistance et aux soins</i> | 13 |
| <i>Les femmes à la garde des mineurs</i> | 15 |
| <i>Les compétences maternelles des femmes</i> | 16 |
| L'ambivalence de la marche vers l'égalité | 18 |
| <i>Les différenciations par le droit</i> | 18 |
| <i>Une politique traditionnelle de recrutement</i> | 20 |
| <i>Une répartition particulière des femmes</i> | 22 |
| L'impensé institutionnel de la féminisation | 23 |
| <i>Les premières tentatives de féminisation des détentions masculines</i> | 24 |
| <i>Les premières expériences de féminisation</i> | 26 |
| <i>Les résistances syndicales à la féminisation</i> | 28 |
| <i>Le genre masculin de l'organisation et la féminité des surveillantes</i> | 31 |
| L'évolution de la féminisation de l'AP | 32 |
| <i>La spécificité de la filière de surveillance</i> | 32 |
| <i>L'inflation de la féminisation des DSP</i> | 37 |
| <i>La répartition des surveillantes et des directrices en 2012</i> | 43 |
| <i>La féminisation de la filière de direction : le statut secondaire du genre</i> | |
| Le métier de direction et le genre | 48 |
| <i>Des carrières au féminin ?</i> | 48 |
| <i>Le poids de la hiérarchie</i> | 55 |
| <i>L'importance de l'expérience et de la personnalité</i> | 57 |
| <i>La relation stratégique et le leadership</i> | 59 |
| Les transformations et les résistances chez les DSP | 62 |
| <i>Une disponibilité importante</i> | 62 |
| <i>La délégation du travail domestique</i> | 65 |
| <i>Les vœux de mixité et de diversité</i> | 67 |
| <i>Le sexisme et la valence différentielle des sexes</i> | 69 |
| La division sexuelle et les relations de travail pour les DSP | 75 |
| <i>L'indifférenciation des activités de direction</i> | 75 |
| <i>Les problèmes organisationnels de la féminisation des détentions</i> | 77 |
| <i>Les problèmes relationnels de la féminisation des détentions</i> | 83 |

La féminisation de la filière de surveillance : l'importance du genre

| | |
|---|---------|
| La détention et le genre | 92 |
| <i>La dissémination des femmes chez les personnels de surveillance</i> | 92 |
| <i>L'évolution et la normalisation de la féminisation</i> | 102 |
| <i>Une organisation et un métier masculin</i> | 104 |
| <i>Le partage et l'inégalité des tâches</i> | 107 |
| La hiérarchie des sexes en détention | 128 |
| <i>Le rapport de force au fondement des métiers</i> | 128 |
| <i>Le personnel de surveillance féminin et les limites de la sécurité dynamique</i> | 133 |
| La féminisation et les enjeux identitaires des personnels de surveillance | 140 |
| <i>La défense d'un métier</i> | 140 |
| <i>La défense d'un ordre sécuritaire et masculin</i> | 141 |
| <i>Le « syllogisme féminin »</i> | 143 |
| <i>Conclusion</i> | 146 |
| <i>Bibliographie</i> | 151 |

Introduction

Sur bien des aspects, l'entrée conséquente de personnels féminins en détention masculine a constitué une «révolution» : elle témoignait d'une ouverture pénitentiaire à un niveau professionnel et cognitif. Les premières femmes, qu'elles soient personnels de direction ou en uniforme ont été accueillies dans les établissements différemment selon les structures et les individus, mais selon des rapports qui allaient de la plus heureuse acceptation à la plus forte résistance. Entre ces extrêmes, la féminisation des personnels et des détentions masculines, s'est progressivement imposée comme une *évidence* dans le sens où elle est devenue une donnée permanente de l'institution. Toutefois, la féminisation de l'administration pénitentiaire est un phénomène contrasté, pris entre des aspects traditionnels et d'autres plus atypiques. L'un des aspects singuliers du processus de féminisation tient en une plus grande facilité à féminiser le sommet de la hiérarchie que les grades inférieurs. D'ordinaire, la féminisation d'une institution, d'une profession ou d'un métier s'accompagne toujours du surgissement d'un «plafond de verre» qui bloque l'ascension hiérarchique des femmes. Or, dans l'AP le corps de direction est largement plus féminisé que celui de surveillance. A l'inverse, l'un des aspects traditionnels tient en une féminisation très importante des filières qui sont classiquement réservées aux femmes, comme l'insertion et la probation, et un maintien d'une hégémonie masculine dans des secteurs qui sont habituellement le privilège de la masculinité, comme la surveillance.

D'un bout à l'autre de la chaîne hiérarchique de la détention, le processus de féminisation n'est pas le même. Les directrices sont entrées régulièrement et puissamment par l'effet extérieur de la progression des droits sur l'égalité entre les sexes, sans soulever d'attention ni de résistance particulières. A l'inverse, les surveillantes ont été appelées à la faveur d'un problème interne de manque d'effectifs, en suscitant d'emblée des réactions mêlées et des mesures pour endiguer leur progression.

Aujourd'hui, les nouvelles générations de personnels pénitentiaires «naissent» en formation, dans la mixité des promotions, si bien que la question de la féminisation se présente et se résume,

pour les personnels, à partir de trois énoncés principaux :

- la féminisation est normale et intéressante. Normale car elle correspond à l'évolution de l'égalité des sexes et de l'accès au travail. Intéressante car elle offre, sur le terrain, une diversité de réponses possibles et qu'elle contraint à un autre rapport avec la population carcérale,
- elle est relativement neutre s'agissant des personnels de direction. Neutre car il ne s'agit pas de métiers s'exerçant sur la coursoive ni exposant directement à la violence ou à l'usage de la force.
- mais elle est délicate et préjudiciable concernant les personnels de surveillance. Délicate car elle se heurte aux problèmes de la fouille et à la domination physique des hommes détenus sur les surveillantes. Préjudiciable car elle prend trop d'importance numérique et dérange l'organisation classique du travail.

Ces arguments, souvent entendus en détention, témoignent d'un présupposé au fondement des représentations des individus : la féminisation chez les personnels de surveillance est un phénomène qui, pour être efficace, doit être contrôlé et limité compte tenu de la non mixité de la population carcérale, du rapport singulier engagé avec celle-ci, de la nature du travail exercé et de son organisation. Au contraire, la féminisation de la filière de direction ne dérange pas l'organisation du travail.

Derrière le *bon sens* apparent de tels arguments, se cachent des phénomènes beaucoup plus complexes qui ont à voir avec la division sexuelle du travail, la construction des rapports sociaux entre les hommes et les femmes mais aussi les problématiques et caractéristiques de l'organisation carcérale. C'est au dévoilement de ce sens que cherche à se livrer ce dossier thématique par une analyse du processus de féminisation des DSP et des personnels en uniforme. Il est question ici de dégager les fondements qui définissent les différents métiers de la détention comme masculins, mais aussi de saisir les effets de ces assignations sur les professionnels et les pratiques. Etudier le processus de féminisation dans ce cas, prend le parti théorique de traquer ce qui se conserve dans le changement et donc de nous mettre en capacité de déceler et d'analyser ce qui se transforme mais également ce qui *rentre dans l'ordre*.

Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire

➤ **Genèse du processus de féminisation de l'administration pénitentiaire**

➤ *Les premiers agents féminins*

Les premières femmes à entrer en prison pour y travailler, ont été des religieuses et des épouses de personnels pénitentiaires. Les premières ont une importance considérable dans le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire. Leur présence constante et de plus en plus massive jusqu'au XIX^{ème} siècle, correspond à la fois à une orientation humaniste visant les peines et leur sens, et à une politique globale visant la moralisation et la discipline des pauvres. En effet, dans la jonction des XVIII^{ème} et XIX^{ème} siècles, la prison matérialise une manière plus « douce », en tout cas juridiquement acceptable, de régler les nouveaux risques sociaux engendrés par les bouleversements économiques de l'époque (Combessie, 2009) ainsi qu'un dispositif pour l'amélioration et l'amendement du condamné. Dans l'un ou l'autre de ces usages, l'idée de la prison reste assujettie à des conceptions chrétiennes de pénitence et de rédemption, il n'est donc pas étonnant qu'elle trouve auprès des religieux, des personnels susceptibles d'accompagner ou d'assurer ces nouvelles missions.

Cet appel massif aux religieuses s'opère à la défaveur d'une autre catégorie de femmes intervenant en prison : les surveillantes laïques. Ces dernières se voient progressivement remplacées des maisons centrales par les religieuses. Elles sont maintenues dans des établissements de plus faible capacité mais ne jouissent d'aucune représentation ou organisation ni des mêmes privilèges que les religieuses. Elles sont épouses-de-personnel-pénitentiaire et touchent un traitement nettement inférieur à celui des religieuses. De plus, contrairement aux religieuses qui semblent plébiscitées par les différents pouvoirs qui se sont succédés au cours du XIX^{ème} siècle, les surveillantes laïques ne suscitent guère d'attention. Le ministre de l'Intérieur leur préfère même, en 1841, des « dames laïques » c'est-à-dire des femmes empreintes de religiosité et de charité susceptibles de calquer leur comportement et mode de vie sur ceux des sœurs.

► *Les femmes à la garde des femmes*

A côté de ces motifs généraux qui déterminent la présence de religieuses en prison, il faut ajouter un motif pénitentiaire important : la décision politique de confier la garde des femmes à des femmes et donc de mettre fin à la promiscuité sexuelle entre les prisonnières et les gardiens. De nombreuses exactions commises par ces derniers sur une population de détenues dominées par la relation de pouvoir des gardiens, sont mises au jour. Aussi, en 1819, un premier arrêté exige de confier la garde des femmes dans les prisons départementales à des femmes. En 1839 un second arrêté étend cette obligation aux maisons centrales. Si, dans les faits, la non-mixité des détentions ne s'installe que postérieurement à ces décisions politiques¹, celles-ci inaugurent un tournant important et constituent la raison majeure du recrutement généralisé de sœurs dans les prisons.

Les autorités se tournent d'autant plus vers ces religieuses que le nombre de surveillantes requises pour assurer cette charge est trop important pour trouver ou former suffisamment de laïques compétentes et volontaires. Or, les congrégations religieuses sont non seulement disponibles en nombre suffisant mais sont tout à fait disposées à assurer ces missions. Par ailleurs, leurs premières expériences de surveillance donnent satisfaction au pouvoir en place. Les sœurs offrent un mélange approuvé de posture morale censément irréprochable, de culture d'amendement et d'efficacité disciplinaire. Les autorités se félicitent d'ailleurs de l'ordre qui règne dans les maisons centrales. A ce propos, l'intervention de Haussonville est assez élogieuse mais aussi révélatrice des attentes implicites du pouvoir à l'égard de la surveillance de femmes par des femmes : « propreté minutieuse des lieux, « aspect soumis, docile, décent » des prisonnières » (Petit, 1990, 455).

Au cours du XIX^{ème} siècle, l'administration pénitentiaire se montre donc satisfaite de l'action moralisatrice et disciplinaire des religieuses mais commence, dans le dernier quart du siècle, à pointer un certain nombre de limites à leurs interventions. Les aspects de leurs contributions magnifiés dans un premier temps, sont décriés

¹ *La non-mixité des maisons centrales, amorcée sous la Restauration (dès leur origine, les maisons de Clermont, Cadillac et Haguenau ne renferment que des femmes), ne sera totalement réalisée qu'en 1856, J-G. Petit, op.cit., 452.*

dans un second temps : elles tiennent les jeunes filles et femmes dont elles ont la garde dans une vie conventuelle contraire à la préparation du retour à la vie ordinaire ; elles usent d'une discipline trop sévère, voire de pratiques répressives ; et, elles exploitent, à leur propre profit, une main d'œuvre carcérale.

Ce renversement du regard politique porté sur l'action des religieuses ne répond pas seulement à un motif strictement pénitentiaire, ni même pénal, il a, une fois encore, des raisons politiques. L'ensemble des critiques formulées sont révélatrices de l'inquiétude de l'État de ne pas pouvoir tenir l'Église sous contrôle. Ainsi, l'abandon de la primauté des sœurs dans les établissements pour femmes suit le mouvement plus général de laïcisation qui a lieu entre 1880 et 1907.

► *Les femmes à l'assistance et aux soins*

Malgré le délitement progressif de l'hégémonie religieuse en prison, cette présence massive mais surtout originelle pose les bases historiques de la place de personnel féminin en prison. A ce titre, elle établit, sans doute aussi, les bases des pratiques et représentations des détentions hommes et femmes d'une part, et de l'intervention des hommes et des femmes en prison d'autre part. Ces jalons consistent en une différenciation entre les prisons hommes et femmes, et une différenciation sexuée des disciplines donc des pratiques des personnels. Aux hommes l'organisation de type militaire au service d'une discipline également de type militaire destinée aux hommes ; aux femmes l'organisation de type conventuel au service d'une discipline également de type conventuel destinée aux femmes.

L'un ou l'autre de ces modèles signale la représentation très *genrée* de la criminalité et de l'œuvre pénitentiaire. Au XIX^{ème} « la délinquance féminine est pathologie, vice ou péché, avant d'être illégalisme ; la femme délinquante est d'abord une « femme tombée », moralement « déçue » » (Lesselier, 1984, 116). L'action pénitentiaire renvoie à cette naturalisation de la criminelle et se doit de ramener celle-ci à des dispositions – docilité, soumission, moralité – qu'elle n'aurait jamais dû quitter en vertu de sa nature féminine même. L'intervention des personnels féminins est donc, à son origine, inscrite dans un registre sexué, à la fois par le type

naturaliste d'objectifs assignés mais aussi par l'origine pieuse de ses principales opératrices. L'obédience religieuse des sœurs, soumises à un ordre religieux qui les infériorise et les met sous tutelle, fonde une représentation moralisée de la femme dévouée à l'assistance (même si elle est répressive) et aux soins d'autrui.

La présence de surveillantes laïques ne dérange ni ces représentations ni cette domination masculine. Elles ne sont recrutées qu'à partir de leur qualité d'épouse de personnel pénitentiaire et ne disposent donc pas de statut social et professionnel autonomes. Elles sont, de fait, supposées pouvoir mobiliser des dispositions féminines les portant « naturellement » à la surveillance et l'assistance de femmes qui se sont égarées. Autrement dit, il ne s'agit ni d'un recrutement en tant que sujet, ni d'un recrutement sur des compétences professionnelles. Ces caractéristiques particulières de la féminisation pénitentiaire se maintiennent sur une grande partie du XX^{ème} siècle malgré les évolutions de l'institution pénitentiaire et de ses métiers.

Dans l'entre-deux-guerres, l'institution pénitentiaire tente une ouverture du recrutement à des femmes qui ne sont ni religieuses, ni épouses pénitentiaires. Toutefois, elle remet, assez rapidement, en cause cet éclectisme en réservant nombre de ses postes aux veuves ou aux épouses de personnels pénitentiaires, sans conditions ou exigences autres que *être femme de*. Cette tendance se voit constamment confirmée institutionnellement et juridiquement².

Ainsi, dans le secteur de la surveillance des adultes, la femme qui travaille en détention est maintenue dans une dépendance à son mari ; elle doit quitter ses fonctions au départ de son mari et touche une rémunération très nettement inférieure à ce dernier.

² L'arrêté du 4 août 1923 admet, parmi les surveillantes de grand effectif, sans condition de recrutement, les veuves de surveillant-chef ayant à charge 3 enfants âgés de moins de 16 ans. Le décret du 31 décembre 1927 (Décret fixant le Statut du Personnel des services extérieurs de l'Administration Pénitentiaire) y ajoute les anciennes surveillantes de petit effectif et les veuves d'agent ayant deux enfants à charge, ainsi que les épouses des surveillants-chefs. « Quant aux surveillantes de petit effectif, acceptées sans condition d'âge selon le rapport de l'inspection générale de 1912-1913, leur recrutement (est) cependant réglementé par la circulaire du 22 mai 1922 qui se (contente) de réactiver le vieux règlement général, bien oublié dans l'intervalle, du 11 novembre 1885 : la titulaire était la femme du surveillant-chef, ou à défaut celle d'un agent, la suppléante était de préférence la femme d'un agent et, à défaut, elle devait être agréée par le directeur de la circonscription » (Carlier, 1989, 167).

De ce fait, elle semble considérée comme un être social passif, en tout cas dépendant, dont la seule mobilisation professionnelle consiste en une importation de dispositions féminines dans le champ professionnel.

C'est d'ailleurs cette conception particulière des compétences féminines qui conduit les femmes, par la suite, à être intégrées à la garde des mineurs. En effet, dans la première moitié du XX^{ème} siècle, lorsque l'institution pénitentiaire réforme sa politique et ses pratiques en direction des mineurs, elle se tourne *naturellement* vers les femmes pour encadrer ce public.

► *Les femmes à la garde des mineurs*

Le début du siècle XX^{ème} voit une évolution de la conception du régime privatif de liberté à appliquer aux mineurs délinquants vers des fins éducatives. C'est au cours de la réforme de 1927-1930 que le personnel féminin entre dans les maisons d'éducation surveillée ou les écoles de préservation (essentiellement pour les filles), comme par exemple à Chanteloup où, en 1929, le personnel est exclusivement féminin : une sous-directrice, une institutrice et quatre monitrices.

Le premier élément expliquant l'entrée conséquente de femmes dans les établissements pour mineurs est donc le lien qui est fait systématiquement et *naturellement* entre la femme et l'éducation des enfants. L'autre élément qui préside à la féminisation de ce secteur est l'ouverture de l'administration pénitentiaire au domaine de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance.

Ce rapprochement avec les services sociaux se fait d'abord au niveau de l'Administration centrale qui, suite aux divers incidents graves survenus dans les maisons d'éducation surveillées, se dote d'un Service d'Études et de Renseignements concernant les mineurs moralement abandonnés ou délinquants.

Ce rapprochement se fait ensuite au niveau des *terrains*. Le décret du 26 octobre 1935 réserve un tiers des emplois vacants dans le personnel administratif ainsi que le personnel de surveillance des établissements d'éducation surveillée aux candidats titulaires du diplôme d'assistant ou assistante des services sociaux ou du diplôme d'enseignement des arriérés. Ce décret marque concrètement l'entrée du Service social dans l'administration pénitentiaire,

et corrélativement l'entrée de femmes, et de femmes qui ne sont ni religieuses, ni femmes-de-pénitentiaires.

L'entrée importante des femmes dans l'administration pénitentiaire est donc déterminée par deux éléments principaux. Le premier concerne l'émergence de la non-mixité avec le souci de confier la garde des femmes à des femmes ; le second concerne l'apparition de nouvelles structures destinées aux mineurs. Le développement de ces établissements entraîne le déploiement d'équipes pénitentiaires féminines : sous-directrices, institutrice, surveillantes. Ces dernières deviennent « monitrices » initiant ainsi le mouvement de constitution d'un nouveau corps, en 1938, de personnels technique et éducatif (moniteurs éducateurs) et la pénétration des assistantes sociales y compris dans les établissements pour majeurs.

A ce niveau, le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire est très similaire au processus de féminisation d'autres institutions, la police notamment. En effet, les femmes qui entrent dans la police à partir des années 1930, interviennent, elles aussi, auprès des femmes et des mineurs ; elles sont maintenues à la brigade des mineurs de Paris en tant *qu'assistante de police* avant une spécialisation d'abord institutionnelle puis coutumière auprès des femmes victimes (Pruvost, 2007).

Il semble donc que les femmes exerçant des métiers sécuritaires ont en commun d'être assignées à des publics spécifiques.

➤ *Les compétences maternelles des femmes*

C'est donc par l'émergence d'un nouveau besoin institutionnel, par le biais d'une redéfinition de la prise en charge de la population carcérale comme traitement social, que l'institution s'ouvre plus significativement aux femmes. Ceci revient à dire que c'est à la condition de changements dans le mode dominant d'exercice de la profession que s'accomplit l'entrée importante des femmes et non par leur pénétration des métiers préexistants. Le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire se réalise, dès l'origine, par un phénomène particulier que C. Zaidman analyse dans d'autres secteurs, notamment l'enseignement, à savoir « un transfert de compétences attribuées à la femme dans le cadre familial, la mère «éducatrice», à celles attendues dans le cadre professionnel » (2007, 232).

La logique qui préside au recrutement de femmes est utilitaire et essentialiste. C'est l'idée d'une nature féminine qui prédestine celles-ci aux métiers de l'assistance et de la protection des femmes et des mineurs. La féminisation des maisons d'éducation surveillées est assez révélatrice de ce transfert de compétences familiales et domestiques dans une sphère professionnelle. Il est d'ailleurs intéressant de noter, concernant ce secteur, que les femmes elles-mêmes adhèrent à cette représentation et cette assignation, et qu'en plus un certain féminisme, prévalant en ce début de siècle, valorise la fonction maternelle des femmes.

Un féminisme du début du XX^{ème} siècle, issu d'une certaine bourgeoisie, plébiscite la présence et l'intervention des femmes dans les structures ou les dispositifs destinés aux enfants. En appelant ainsi les femmes auprès des enfants, ce féminisme s'appuie sur la fonction maternelle des femmes et leur dévouement *naturel* dans l'aide, l'assistance et le soin à autrui. La requête appartient en définitive à un féminisme maternaliste qui développe « l'idée d'une action relevant d'un savoir-faire social, qui peut se résumer à un savoir-être femme, pour ne pas dire un savoir-être mère » (Bessin, 2005, 160). Non seulement l'action militante est de type essentialiste, mais elle participe d'une assignation des femmes à la prise en charge de certains publics et reproduit les inégalités de sexe. Les femmes revendiquent des tâches que les organisations sociales et politiques reconnaissent déjà être foncièrement du domaine des femmes. Par ailleurs, l'attrait que manifeste ce féminisme pour l'action moralisatrice et éducative sur l'enfant, correspond parfaitement aux valeurs dominantes. Les organisations bénévoles ou les œuvres dont sont issues ces militantes n'agissent pas pour remettre en cause l'ordre social mais pour instiller des bonnes conduites et protéger un public qui leur revient *naturellement*. Ce militantisme conservateur s'inscrit donc parfaitement dans le mouvement de féminisation originel de l'administration pénitentiaire amorcé au XIX^{ème} siècle, qui appelle les femmes auprès des femmes puis des mineurs.

Parallèlement à cette orientation auprès d'un public spécifique, il faut noter que les femmes n'accèdent quasiment pas aux emplois supérieurs. En 1937 seule une *dame médecin psychiatre* est nommée sous-directrice à Clermont. Cette expérience isolée donne d'ailleurs lieu à un bilan mitigé. Un rapport de 1937 explique que

« des froissements se sont produits entre le directeur et sa collaboratrice, faute peut-être d'une démarcation assez nette entre leurs rôles respectifs » (Rapport de Mosse de 1937, cité dans Carlier, 1989, 260). Outre les enjeux de pouvoirs entre le directeur et la sous-directrice qui percent dans ce rapport, cette expérience de recrutement d'une femme à un poste supérieur ne change pas la condition de subordination des femmes aux hommes qui dirigent non seulement les structures dans lesquelles elles interviennent mais également l'ensemble des orientations et des actions pénitentiaires, politiques et sociales.

En d'autres termes, la répartition des femmes dans l'administration pénitentiaire obéit à un principe de non-mixité, à une logique naturaliste et reproduit les inégalités sociales et de sexe. L'ensemble de ces caractéristiques ne sera pas vraiment modifié après-guerre malgré des évolutions sociales et législatives en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

➤ L'ambivalence de la marche vers l'égalité

➤ *Les différenciations par le droit*

L'article 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Déjà, la loi du 19 octobre 1946 portant sur le statut général des fonctionnaires, interdit toute distinction entre les sexes. « Le Conseil d'État va dès lors adopter une position nouvelle dans un arrêt du 6 janvier 1956³ en substituant aux motifs d'intérêt du service ceux de la nature des fonctions et des conditions d'exercice de celles-ci pour justifier un recrutement distinct » (Froment, 2003, 23⁴). Ainsi certains domaines professionnels, de par la spécificité de leurs métiers et de leurs activités, bénéficient de dérogations pour interdire ou limiter le nombre de postes offerts aux femmes.

³ CE, 6 janvier 1956, *Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies*, Rec., p.4.

⁴ Pour tenter de retracer cette évolution législative, nous nous appuyons sur les travaux de J.C. Froment, 2003, *Les surveillants de prisons*, L'Harmattan, coll. La justice au quotidien.

L'administration pénitentiaire, comme la police par exemple, est directement concernée par ces dispositions dérogatoires. Ainsi, en 1962, le juge administratif estime que les fonctions de surveillant de prison peuvent, par leur nature, être exercées par des femmes mais, en revanche, que leurs conditions d'exercice ne permettent pas aux femmes d'intervenir dans les prisons pour hommes⁵. Le juge déploie ensuite cette logique sur le plan salarial et admet la légalité d'une mesure de différenciation du régime indemnitaire commandée par la nature distincte des fonctions respectivement exercées par les hommes et par les femmes ainsi que par la position hiérarchique des différentes catégories d'agents⁶. En raison de l'organisation des services pénitentiaires, et notamment de la séparation des sexes exigée par le Code de procédure pénale, le conseil d'État constate que les fonctions exercées par les personnels féminins sont distinctes de celles exercées par les personnels masculins et comportent des risques moindres. Dans ces conditions, le gouvernement établit des différences de taux d'indemnités forfaitaires de risques entre personnels masculin et féminin mais sans déroger au principe d'égalité des sexes et sans méconnaître les dispositions de l'article 7 du statut général du 4 février 1959.

Pour autant, il est important de ne pas mésestimer ce que fondent ces dérogations et la nature de leurs argumentations. Non seulement le Conseil d'État légitime des pratiques discriminatoires sur le recrutement et la rémunération mais, en justifiant cette différence de traitement par l'évidence d'une différence de travail et de labeur entre les activités des hommes et celles des femmes, il consacre une différenciation et surtout une hiérarchisation des activités masculines et féminines.

Il importe peu, à ce niveau, de savoir si le travail effectué par les personnels masculins est, ou n'est pas, réellement plus pénible et dangereux que celui exercé par les femmes. Ce qui est intéressant, en revanche, est que de telles dispositions posent les fondations de représentations hiérarchisées entre les métiers de surveillante et de surveillant.

⁵ CE, 1^{er} juin 1962, *Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire*, Rec. p. 365.

⁶ CE, 6 décembre 1963, *Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire CFTC*, Rec., p. 607.

► Une politique traditionnelle de recrutement

La position d'exception de l'administration pénitentiaire dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes dans la fonction publique, est maintenue dans les années 1970 et 1980 alors même que plusieurs dispositions juridiques encadrent et réduisent les situations dérogatoires. Ainsi, la loi du 7 mai 1982 dans son article 18 bis, précise que « pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'État (...) des recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps »⁷.

Par suite, en application de ces dispositions, un décret du 15 octobre 1982 établit pour la fonction publique une liste de quinze corps dont les conditions d'accès peuvent être différenciées. Les corps de l'administration pénitentiaire visés par cette dérogation sont : le personnel de direction, le personnel technique et de formation professionnelle, ainsi que le personnel de surveillance.

Au contraire, l'arrêté du 27 juillet 1983 supprime la répartition sexuée des postes pour : le personnel éducatif et de probation, ainsi que le personnel administratif et d'intendance.

Concrètement, et malgré les directives européennes⁸, la France continue d'établir des distinctions dans le recrutement de l'administration pénitentiaire à l'égard : du personnel de direction ainsi que du personnel technique et de formation professionnelle des services extérieurs. Si bien qu'en 1988, la France est condamnée par la Cour de justice des communautés européennes⁹ qui reconnaît, toutefois, la nécessité de maintenir une distinction pour les chefs de maison d'arrêt et surveillant-chef, et ne remet absolument pas en question le recrutement distinct pour le personnel de surveillance.

⁷ Loi n°82-230 du 7 mai 1982.

⁸ Directive n°76-206 du Conseil des communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et les conditions de travail.

⁹ CJCE, 30 juin 1988, Commission des communautés c/France, RFDA, 1988, p. 916.

Le gouvernement français admet son non respect de la directive pour l'égalité d'accès à certains emplois et, par décret du 16 mai 1989, finit par supprimer le principe du recrutement distinct entre les sexes pour : le personnel de direction, ainsi que le personnel technique et de formation.

L'évolution de la politique de recrutement dans l'administration pénitentiaire est finalement assez traditionnelle dans la mesure où les premières suppressions de distinctions sexuées concernent les filières administratives et éducatives qui sont des filières classiquement féminisées. Au contraire, et de manière également traditionnelle, en tout cas attendue, l'administration pénitentiaire se montre moins prompte à s'ouvrir à la mixité concernant les métiers de la détention masculine, de la direction à la surveillance. Toutefois, lorsque les pressions extérieures l'enjoignent à s'aligner sur les dispositions de non discrimination au recrutement, elle concède assez facilement un abandon de quotas concernant les postes de direction alors qu'elle maintient (et est encouragée en ce sens par les autorités) une discrimination au niveau des postes d'exécutants. C'est sans doute à ce niveau que le processus de féminisation de l'administration est le plus atypique, dans la mesure où la féminisation d'une profession se fait d'ordinaire plus facilement par le bas et qu'un « plafond de verre » empêche généralement les femmes d'accéder à des emplois de catégorie A¹⁰.

Au sein de l'administration pénitentiaire, l'exception demeure donc pour le personnel de surveillance en général. Il est admis que la spécificité des métiers et les conditions d'exercice des surveillants justifient de réserver ces emplois principalement aux hommes dans les prisons pour hommes et principalement aux femmes dans les prisons pour femmes.

¹⁰ CE, 1^{er} juin 1962, *Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire*, Rec. p. 365.

► Une répartition particulière des femmes

La dérogation prévue pour le recrutement des personnels de surveillance se voit régulièrement confirmée par les plus hautes instances décisionnaires et affirmée par l'administration pénitentiaire elle-même. Elle l'est de nouveau en 1993 à la suite de l'enquête menée par le conseil de l'Europe sur l'application des règles pénitentiaires européennes. Alors que la règle 62 encourage la nomination de membres du personnel des deux sexes dans les établissements ou ailes hébergeant des détenus hommes ou femmes, l'administration pénitentiaire précise que l'article D222 du CPP n'autorise pas l'accès des hommes au quartier des femmes. Elle explique également que des personnels féminins d'encadrement sont parfois affectés en détention masculine ainsi que des surveillantes mais uniquement sur des postes ne les plaçant pas en contact avec la population carcérale (Malochet, 2007 b, 127).

L'administration pénitentiaire signale donc une *impossibilité* à nommer des personnels des deux sexes travaillant dans les mêmes établissements compte tenu des impossibilités légales qui lui sont faites. Elle pointe ainsi sa tension entre deux droits qui s'opposent : la référence européenne qui l'enjoint à promouvoir égalité et mixité de ses personnels et la référence interne qui pose des restrictions d'accès du personnel masculin dans les établissements pour femmes – restrictions auxquelles s'ajoute l'article D 275 du Code de Procédure Pénale qui impose que « les détenus ne peuvent être fouillés que par des agents de leur sexe et dans des conditions qui, tout en garantissant l'efficacité du contrôle, préservent le respect de la dignité inhérente à la personne humaine »¹¹.

Toutefois, l'administration reconnaît l'existence de situations atypiques, exceptionnelles ou expérimentales concernant la présence de femmes en établissements pour hommes. Il s'agit de personnel d'encadrement et de surveillantes affectées à des postes ne les plaçant pas en contact direct avec les détenus. « A l'époque, les postes qu'elles occupent, ouverts à une mobilité mixte, sont censés répondre aux éventuels vœux de mutation émis par les couples de surveillants. En 1994, on en dénombrait

¹¹ Décret n°85-836 du 6 août 1985 modifiant certaines dispositions du Code de Procédure Pénale

519 (...) Malgré ces aménagements locaux, le principe (de-meure) donc d'une non-mixité des personnels de surveillance » (Malochet, 2007 b, 128).

Les expériences concrètes de mixité sont originellement davantage liées à une gestion familiale des ressources humaines – poursuivant ainsi la tradition des *couples pénitentiaires* du XIX^{ème} siècle – plutôt qu'à une politique pénitentiaire ou un engagement politique de mixité. Tout porte à penser que la féminisation de l'administration pénitentiaire est un processus qui n'est pensé qu'en réaction. A ce niveau, un arrêt sur les grandes étapes de la féminisation du corps des surveillants permet de comprendre plus précisément ce phénomène.

➤ L'impensé institutionnel de la féminisation

Depuis le premier mouvement des années 1930, en définitive, les surveillantes doivent, comme les policières d'ailleurs, « se conformer à leur statut de minorité sexuelle : elles s'occupent tout d'abord d'une catégorie de « client » mineurs à tous les égards (...) Elles sont ensuite soumises à la logique des quotas : si la voie de la mixité a été choisie, c'est sous réserve qu'elles demeurent en effectif limité » (Pruvost, 2001, 90).

A partir des années 1980, le mouvement prend une autre forme. Le premier artéfact repérable se situe en 1983 lorsqu'une femme, pour la première fois, est nommée directrice de l'administration pénitentiaire. Même si, par la suite, deux autres femmes seulement occuperont cette fonction, la nomination d'une femme à la plus haute responsabilité d'une institution traditionnellement masculine, est assez symbolique de la tendance à féminiser la pénitencière par le haut. Nommée en avril 1983 par Robert Badinter, alors garde des Sceaux, Myriam Ezratty propose, en décembre de la même année, au Comité technique paritaire, que des surveillantes puissent être affectées en détention hommes¹².

¹² « Pour les développements qui suivent nous nous appuyons essentiellement sur les analyses proposées par G. Malochet, 2007 b, 129-156.

➤ *Les premières tentatives de féminisation des détentions masculines*

Deux précautions sont immédiatement posées :

- Les quotas de recrutement demeurent. Cette première disposition est donc prise pour garantir qu'il ne s'agit pas de *grossir* le nombre de surveillantes mais simplement de les *distribuer* autrement ;
- Ce changement se fait progressivement et en priorité dans les Centres pour jeunes détenus. Cette seconde mesure assure donc qu'il s'agit essentiellement d'intégrer les femmes à une place qui traditionnellement leur revient.

Il est demandé aux directeurs interrégionaux et aux chefs d'établissements d'évaluer le pourcentage de postes susceptibles d'être tenus par des femmes en détention masculine. Les résultats font ressortir près de 300 postes potentiels. A la suite, plusieurs principes sont toutefois posés à partir des réflexions engagées en Comité technique paritaire.

En premier lieu, les femmes sont nommées sur mutation et non en première affectation, ce qui implique qu'elles doivent être dans les délais de carrière pour pouvoir bénéficier d'une mutation et donc avoir plusieurs années d'ancienneté. En second lieu, les femmes sont nommées uniquement sur la base du volontariat. Il n'est donc pas envisageable d'imposer aux femmes de travailler en détention hommes et, en creux, il est nécessaire que ces femmes soient motivées pour occuper un tel poste. Ce type de décisions montre un traitement différentiel : une femme ne peut pas intégrer une détention masculine sans avoir une expérience préalable de l'exercice du métier de surveillante en détention femmes et, par ailleurs, si elle le fait, elle n'est pas seulement volontaire mais responsable de ce choix.

A côté d'un relatif consensus sur les précautions à prendre concernant l'entrée de femmes en détention hommes, des contrastes apparaissent entre les différentes parties chargées de réfléchir à cette question au cours de ces années 1980.

D'abord, la Directrice de l'administration pénitentiaire elle-même. Dans l'analyse qu'il fait des arguments mis en avant par Mme Ezratty pour l'entrée des femmes en détention masculine, G. Malochet (2007 b) explique que cette dernière est convaincue de

l'effet apaisant que les femmes apporteront sur le climat violent de détention. La Directrice prolonge ainsi une certaine tradition relative aux qualités propres des femmes qui rendent leur présence particulièrement utile dans les relations sociales ou interpersonnelles. Elle situe la présence des femmes en détention masculine, non sur le versant du droit des femmes par exemple (ce qui ne signifie pas qu'elle n'y était pas attachée), mais sur les qualités spécifiques des femmes qui doivent être utilisées en tant que telles.

Ensuite, les chefs d'établissements. Ils estiment que les femmes peuvent tenir l'intégralité des postes d'une détention masculine. Hormis le motif légal qui interdit aux femmes de fouiller une personne détenue du sexe opposé, les chefs d'établissements ne voient aucun motif, ni sécuritaire, ni naturaliste, susceptible d'empêcher les femmes d'occuper tous les postes d'une détention hommes.

Enfin, les organisations syndicales. Elles ne sont pas convaincues par les apports bénéfiques des femmes en détention masculine. Elles ne pensent pas, non plus, que les femmes puissent tenir l'ensemble des postes d'une détention masculine, et prophétisent une main mise des femmes sur les postes *fixes* ou *protégés*. L'entrée de femmes est donc anticipée comme une perte des possibilités – déjà faibles – offertes aux surveillants de pouvoir prendre un peu de distance par rapport aux rythmes et conditions pénibles liés à la gestion de la population carcérale.

Cette première incursion de la question des surveillantes dans le paysage masculin des détentions suscite donc plusieurs réactions qui sont surtout intéressantes pour les représentations qu'elles mobilisent.

D'un côté, la surveillante est envisagée, en vertu de ses qualités féminines, comme un agent apaisant de la détention. Parce qu'elle est une femme, la surveillante romprait avec les modes d'interaction supposés rugueux et virils des agents masculins. D'un autre côté, en vertu de ses mêmes qualités, la surveillante est perçue comme un agent ne pouvant pas assurer toutes les facettes du métier. Parce qu'elle est une femme, la surveillante serait tenue à l'écart, ou se tiendrait à l'écart de certaines situations ou tâches.

Sous les motifs sécuritaires avancés, pointent des arguments essentialistes qui attribuent aux femmes une faiblesse peu compatible avec l'exercice du métier de surveillant dans sa globalité. Sous ces mêmes motifs apparaît également une forme de protectionnisme des surveillants. Les réserves affichées témoignent de la crainte de voir les surveillants privés des postes fixes ou protégés qui sont plus reposants et ne s'acquièrent qu'après l'épreuve de la détention.

Cette première tentative d'entrée officielle des surveillantes en détention pour hommes, se heurte donc aux premières résistances syndicales. Les bénéfices apportés par les atouts supposés des surveillantes ne pourraient pas équilibrer les dérèglements provoqués par leurs caractéristiques attribuées. Les résistances syndicales signalent, indirectement, que la surveillante, dès lors qu'elle est susceptible de franchir les grilles d'une détention masculine devient une intruse qui n'est pas réellement en capacité d'exercer le métier dans toutes ses dimensions.

➤ *Les premières expériences de féminisation*

Après ces premières tentatives, la question des femmes en détention pour hommes est mise de côté et ne fait son retour que dix ans plus tard, non pas en tant que sujet en soi mais à la faveur d'un double problème de gestion de ressources humaines.

Le premier aspect de ce problème tient en une multiplication, pour des raisons personnelles, des demandes de mutation des femmes en détention hommes. Depuis l'ouverture des établissements du programme 13000 (à partir de 1987) et la création de quartiers femmes, le recrutement de surveillantes s'est intensifié. Si bien que ces personnels féminins, de plus en plus nombreux, font des demandes de mutation dans des détentions masculines pour se rapprocher ou suivre leurs conjoints. Tous les établissements n'étant pas dotés de quartiers femmes, les possibilités de mobilité géographique des femmes ne peuvent passer que par une ouverture de leurs affectations en détention hommes.

Le second aspect de ce problème tient au manque d'effectifs dont souffre l'administration pénitentiaire depuis toujours et qui s'accroît avec l'abaissement de la limite d'âge de départ à la retraite

du personnel de surveillance¹³. Dans ce contexte d'accélération des sorties de corps, le recrutement de personnels féminins apparaît comme une variable d'ajustement assez simple. Il permet de compenser le déficit des candidatures masculines au concours mais également l'insuffisance de leurs résultats – sachant que les candidates qui se présentent au concours de recrutement obtiennent de meilleurs résultats que les hommes – À partir de cette conception utilitaire, le principe de séparation des sexes s'efface. Non seulement les femmes sont affectées en détention hommes, mais les quotas de recrutement disparaissent.

L'administration pénitentiaire adopte une posture essentiellement pragmatique et, au fond, ne met en avant la question du genre que pour l'effacer. Elle commande deux études¹⁴ sur la question mais dans une temporalité et selon des modalités qui ne permettent pas à la réflexion de déterminer la pratique. Ces études sont menées alors même que la décision est prise de féminiser les détentions masculines et d'abandonner les distinctions de recrutement pour combler le déficit en effectif. L'argument de genre relatif aux atouts et apports relationnels des femmes, semble purement rhétorique face au motif du nombre de postes à couvrir.

En considérant la détention en nombre de postes, l'institution ne peut envisager les agents que de manière catégorielle, si bien qu'à l'exception des fouilles, une surveillante est un surveillant comme un autre. Cette réduction de l'analyse de la division sexuelle du travail permet d'affecter indifféremment les surveillantes dans les détentions. Le besoin étant de parvenir à couvrir les postes vacants de surveillants, les surveillantes sont affectées sur ces postes sans que ne soit respecté un quelconque pourcentage.

¹³ L'article 24 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire accorde au personnel de surveillance un régime dérogatoire de retraite identique à celui dont bénéficie le personnel de la police depuis 1957. Concrètement, au 1er janvier 2000, la limite d'âge des surveillants est abaissée à 55 ans. La bonification d'annuités est octroyée à raison d'une annuité par cinq ans de service effectif passé dans le corps de personnel de surveillance, nul ne pouvant se voir attribué plus de cinq annuités au titre de la bonification. Un dispositif de transition est prévu pour la période du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1999, qui vise à limiter le nombre des départs en retraite afin de faciliter la gestion des effectifs. De 1996 à 1999, la limite d'âge est abaissée d'une année par an, permettant le passage progressif de 60 à 55 ans.

¹⁴ Une étude est réalisée par la sous-direction des ressources humaines de la DAP sur les difficultés rencontrées par les surveillantes affectées en détention hommes (Inizan, Deveaux, Vétu, 2001). Une seconde étude est réalisée par la sous-direction des services déconcentrés de la DAP afin d'évaluer les possibilités d'affectation de surveillantes dans chaque établissement (rapport SD2, 2000).

La féminisation du corps de surveillant relève donc d'une décision institutionnelle répondant avant tout à une logique et un besoin comptable de ressources humaines. Les autres motifs avancés par l'institution comme la normalisation d'une détention, la modernisation ou la professionnalisation des métiers font figure d'arguments discursifs. Ils ne sont, en effet, pas premiers dans la décision politique de féminisation et surtout ils ne sont pas réellement sous-tendus par des arguments de fond sur les métiers ni portés par une politique de faisabilité et de pertinence sur les terrains. En conséquence, le manque de consistance de ces arguments sur le plan professionnel, contient en lui-même les motifs d'une remise en question de la pertinence de la présence des femmes.

Déjà dans les années 1980, lorsque l'institution justifie les premiers recrutements par des raisons de mobilité géographique, c'est davantage l'intérêt personnel des surveillantes qu'elle prend en compte qu'une dimension professionnelle ; lorsque, plus tard, l'institution pense le recrutement des femmes pour compenser le déficit en effectif, elle évacue encore la dimension professionnelle ; lorsqu'elle introduit un argument plus professionnel comme l'apaisement du climat de détention, elle ne prend en considération qu'un des aspects du métier et non sa globalité. Ces éléments institutionnels et la subordination du processus de féminisation aux impératifs quantitatifs ne donnent pas une assise solide et professionnellement indiscutable à la présence de femmes en détention hommes. Du coup, ils privent aussi les surveillantes des moyens de leur légitimité. Elles sont, de fait, en position de faiblesse et de justification d'autant que, dès le début, les organisations syndicales résistent et opposent l'insuffisance des arguments institutionnels à une certaine conception du métier et de la réalité des coursives.

➤ *Les résistances syndicales à la féminisation*

L'Union Fédérale Autonome Pénitentiaire (UFAP) et Force Ouvrière (FO), deux des principaux syndicats pénitentiaires, se montrent d'emblée hostiles au recrutement de surveillantes en détention hommes mais sont mis devant le fait accompli : les négociations et/ou groupes de travail se déroulent alors même que la décision a déjà été prise et que le phénomène est en marche. La question de la féminisation devient, pour les syndicats, un symptôme supplémentaire du mode de gestion autoritaire de l'administra-

tion centrale qui impose *d'en haut* des mesures que les terrains jugent détachées de leurs propres réalités. Ce point de crispation des syndicats est assez classique, il est moins lié à la féminisation qu'aux modes de gouvernance de l'institution. Toutefois, son caractère ordinaire ne doit pas masquer le sens que cette contestation donne à la féminisation : celle-ci est reçue comme une décision prise *d'en haut* et imposée par le *haut*, ce qui lui confère *a priori* le statut d'objet inadapté aux détentions. Aussi, les arguments mobilisés par la suite s'emploient à tenter de limiter l'ampleur (entendons les «dégâts») d'un phénomène déjà amorcé. L'UFAP comme FO s'accordent sur un point : intégrer trop de femmes en détention masculine serait contreproductif et dangereux. Ils reprennent l'argument naturaliste de la l'administration centrale sur le rôle pacificateur des femmes dans les relations avec la personne détenue. Mais, ils expliquent qu'un tel modèle, s'il se généralise, est inopérant face à la rudesse de la confrontation avec la population pénale et nécessite d'être compensé et surtout encadré par des personnels susceptibles de maîtriser le rapport de force. Pour être efficient un tel modèle doit rester minoritaire. Ils reprennent également les arguments comptables de l'administration centrale. Mais, ils estiment que le calcul n'est valable qu'au recrutement et non dans les établissements compte tenu d'un taux d'absence plus important chez les femmes (notamment pour congé maternité, garde des enfants). Au lieu d'abonder les organigrammes, les femmes participent au déficit chronique d'effectif réel en établissement. En ce sens, la féminisation compromet l'équilibre d'une détention et de son organisation du travail. Elle en compromet également la sécurité puisque les surveillantes ne peuvent pas effectuer la totalité des gestes professionnels sécuritaires et ne sont pas dotées des qualités physiques pour opposer la force requise face à la population carcérale. Autrement dit, au lieu de pacifier et donc sécuriser la détention, les surveillantes mettent en péril celle-ci et sont, elles-mêmes, en situation de danger. Il faut donc, en plus, que les surveillants se déploient autrement dans la détention pour être toujours en support d'une surveillante d'une part et en protection potentielle de celle-ci d'autre part. A la déstabilisation et la fragilisation de l'organisation du travail s'ajoutent alors un surcoût de travail pour les surveillants et une augmentation de leur charge de responsa-

bilité : ils sont responsables de leur propre travail et, d'une certaine manière, deviennent aussi responsables de leurs collègues féminins. Le modèle devient ainsi coûteux en effectifs puisqu'au lieu de pourvoir des postes, il contraint à travailler en doublure mixte et à couvrir les absences des femmes. Il est également coûteux en charge de travail puisque les surveillants doivent, en plus de leurs propres tâches, réaliser les gestes que les surveillantes ne peuvent pas faire et veiller sur elles.

Les syndicats FO et UFAP conçoivent donc la féminisation essentiellement en termes de risque et de déstabilisation qu'elle engendre. Leurs arguments fonctionnent comme des révélateurs laissant apparaître une conception particulière de la détention et de la surveillante : l'organisation est fixe, et la surveillante est un élément perturbateur. Ils posent un regard très carcéralo-centré sur la détention, et n'apprécient la féminisation qu'à l'aune d'une certaine organisation carcérale, sans faire prévaloir d'autres principes comme, par exemple, l'égalité des sexes. Seule l'Union Générale des Syndicats Pénitentiaires - Confédération Générale du Travailleur (UGSP-CGT), fortement incitée par sa direction nationale, fait prévaloir le principe d'égalité des sexes sur celui de l'organisation carcérale. Si bien que la CGT, contrairement aux autres syndicats majoritaires, se montre d'emblée favorable à la féminisation. Elle est sur une position de principe supérieur. Pour FO et UFAP, au contraire, tout se passe comme si le principe supérieur d'égalité des sexes disparaissait aux portes des détentions.

La spécificité des prisons et de leurs missions semble suffisante pour rendre impossible l'application de mesures de normalisation. Le raisonnement est figé, plus exactement, il postule une sorte d'immutabilité de l'organisation carcérale du fait de sa spécificité. La féminisation se déploie donc initialement en territoire plutôt réfractaire et elle est définie plutôt négativement. Sous couvert d'un principe de *réalité* carcérale, la féminisation est une perturbation et un risque et doit donc être circonscrite et limitée. En conclusion, l'intégration des surveillantes en détention hommes se fait, à l'origine, selon un guide de pratique qui consiste à répondre à une question : comment faire pour que le problème posé par la féminisation perturbe le moins possible l'existant ?

La féminisation déclenche un double réflexe protectionniste et conservateur chez les personnels pénitentiaires – via leurs représentants syndicaux –. Il est question de :

- protéger les surveillants contre la concurrence des surveillantes sur les postes fixes et protégés,
- protéger les surveillantes elles-mêmes qui sont, dans les représentations, non des agents potentiels mais potentiellement des femmes en danger,
- et, garantir la pérennité de l'organisation du travail et de sa division.

➤ *Le genre masculin de l'organisation et la féminité des surveillantes*

En abordant la surveillante principalement à partir des problèmes qu'elle pose, les personnels donnent, en définitive, aussi une définition particulière du métier de surveillant dans laquelle le relationnel avec le détenu n'est pas valorisé. Ils opposent au discours institutionnel sur une revalorisation des métiers pénitentiaires par l'introduction d'une compétence de genre (relationnelle), la réalité du rapport de force avec la population pénale. Même si les personnels savent évidemment que le maintien de l'ordre en détention passe par la négociation avec les détenus et donc par une dimension relationnelle de leur métier, ils n'en font qu'une compétence annexe c'est-à-dire ne pouvant être utile en détention qu'à condition d'être sous-tendue par la possibilité de remporter le rapport de force. Pour être sûr de ne pas user de la force il faut être certain et convaincre (donc donner à voir) qu'elle est réellement possédée. Ce dont les femmes ne convainquent pas *a priori*.

Toutefois, malgré les résistances et les arguments opposés par les syndicats, le processus de féminisation des personnels de surveillance s'intensifie. Une telle évolution témoigne de la prééminence de l'objectif purement quantitatif de l'institution qui, pourtant, met en avant des arguments qualitatifs sur la gestion de la population pénale et la revalorisation du métier de surveillant trop stigmatisé « répression ». Ces discours et les objectifs qualitatifs sont discrédités par la précipitation et le manque de réflexion autour des modifications nécessaires de l'organisation du travail et de l'évolution des pratiques. Si bien que les arguments avancés par l'institution recèlent en eux-mêmes les mobiles de sa

propre inquiétude. La présence de femmes en trop grand nombre dans des établissements pour hommes risque de compromettre la sécurité ; elles ne peuvent, légalement, pas accomplir certains gestes professionnels liés à la sécurité comme les fouilles, et ne peuvent pas imposer une force physique suffisante pour neutraliser la population pénale. A partir d'une même caractéristique, la *nature* féminine, les discours peuvent s'opposer, mettre en exergue les apports de la féminisation ou mettre en évidence ses avatars. C'est au fond une même théorie essentialiste qui les rassemble et qui prête à la femme des qualités *naturelles* qui dans un cas enrichissent la profession et dans l'autre la menacent ou la dévaluent. Tout dépend finalement du point de vue adopté par l'institution et de l'objectif poursuivi : lorsque son intérêt se porte sur l'organisation du travail telle qu'elle existe, la féminisation doit être limitée, et ce sont des arguments sécuritaires, carcéraux qui viennent au service de la démonstration ; lorsque son intérêt se porte sur les besoins en effectifs, la féminisation doit être développée, et ce sont des méta-arguments sur l'égalité ou la revalorisation des métiers qui sont avancés.

➤ L'évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire

Le processus de féminisation du personnel de surveillance montre que l'institution n'a pas réellement de politique quant à cette féminisation et modifie sa pratique au gré de l'actualité. On voit notamment qu'en même temps qu'elle décide d'abandonner les quotas de recrutements, en réalité elle les maintient. En témoigne la publication des postes au Journal Officiel où persiste une répartition entre les hommes et les femmes. Et, alors qu'elle maintient ces quotas, elle ne les applique pas et recrute des femmes en nombre plus important selon les besoins en effectifs des établissements.

➤ *La spécificité de la filière de surveillance*

Le début des années 2000, marqué par la suppression officielle des procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes, marque l'accroissement le plus important du nombre de surveillantes recrutées. Il s'ensuit une augmentation assez sensible du taux de féminisation chez les personnels de surveillance, il passe de 6,88% en 1991 à 11% 2001 puis 16,5% en 2005.

Cette augmentation n'est pas sans questionner ni poser des problèmes à l'institution qui mobilise, comme elle l'avait fait à l'origine de la féminisation, des discours essentialistes.

D'un côté, le discours institutionnel valorise la présence des femmes pour les qualités de dialogues et d'apaisement qu'elle leur impute ; d'un autre côté, l'institution affirme l'impossible parité pour le métier de surveillant compte tenu des spécificités de celui-ci, de l'organisation du travail et de la spécificité de certaines tâches. Cette logique conduit l'institution à réactiver une politique de recrutements distincts. Un arrêté du 20 août 2007 fixe le recrutement des femmes à 15% de l'ensemble des nominations prononcées à l'issue du concours.

La présence de femmes chez les surveillants est donc mécaniquement et très volontairement limitée. Mais, elle continue, toutefois, de s'inscrire dans une politique très mouvante. En 2009, les femmes représentent 18,5% des personnels de surveillance et sont 20% en 2012.

Compte tenu des différents discours mobilisés et des différentes décisions prises au cours de ce processus de féminisation, il apparaît que la limitation de la présence des femmes fonctionne comme un allant de soi. La spécificité du métier de surveillant en détention hommes et l'organisation du travail telle qu'elle y existe constituent les arguments essentiels de cette limitation. En l'absence d'une réflexion sur les modifications de l'organisation du travail, la nature féminine est au cœur d'un paradoxe qui ne peut se résoudre qu'à condition d'une présence limitée.

➤ **L'absence de luttes féministes**

L'entrée des femmes en détention masculine est assez comparable à la pénétration d'un groupe minoritaire dans un groupe majoritaire, mais surtout, elle est similaire à l'entrée du *sexe faible* dans le groupe masculin dominant. Les surveillantes sont d'autant plus constituées en groupe dominé qu'elles sont femmes – et considérées en tant que telles – et que l'histoire de leur accès au métier de surveillant n'est absolument pas politisée. En plus de l'absence d'une véritable politique de féminisation de la part de l'administration centrale, la féminisation du personnel de surveillance n'est portée par aucune lutte féministe. Contrairement à leurs homologues outre-Atlantique ou bien à leurs homologues

policières françaises, les organisations féminines et féministes n'ont pas exercé de pression sur les pouvoirs politiques et l'institution pénitentiaire pour le recrutement de femmes surveillantes. Cette absence de militantisme peut s'expliquer par la difficulté ou le malaise que provoque, chez les féministes, le recrutement de femmes dans une organisation répressive de type paramilitaire. D'une certaine manière, et sous certains aspects, le féminisme n'est pas compatible avec l'accès de femmes au métier de surveillant. Militer pour que des femmes deviennent surveillantes de prison revient également à militer pour que des femmes accèdent et assument des fonctions de répression, qu'elles concourent à reproduire des valeurs sociales dominantes, et qu'elles collaborent aux valeurs masculines inscrites dans l'administration pénitentiaire. En outre, la surveillante de prison pose, au féminisme, le dilemme de militer pour l'accès à un métier de basse qualification qui n'a aucun prestige social et une institution qui participe à la criminalisation et la stigmatisation des classes sociales défavorisées et dominées (Foucault, 1975, Combessie, 1996, Brossat 2002).

Contrairement aux femmes qui ont eu accès au métier de policier « sous l'effet d'une pression plus ou moins continue des organisations féminines et féministes » (Pruvost, 2001, 91) et non pas sur une initiative policière, les femmes qui ont eu accès au métier de surveillant sont entrées sur une initiative pénitentiaire et non sous l'effet d'une pression féministe. D'ailleurs, on ne trouve pas, chez les surveillantes, trace de contestations officielles (par voie juridique) des critères d'embauches discriminatoires telles que la taille requise par exemple, ou certaines exigences de force physique (épreuves sportives) pour effectuer les tâches de surveillance. Ce n'est pas le cas chez les policières canadiennes et américaines notamment, qui, elles, intentent des actions en justice pour contester les critères et modalités différentielles de recrutement. Par de telles actions, les policières outre-atlantiques contestent et remettent en question « l'image même du policier jugé idéal en montrant que ces exigences de taille physique, de poids et de force ne sont pas du tout nécessaire pour accomplir la fonction policière et, de ce fait, sont discriminatoires » (Hale, Menneti, 1993 ; Palombo, 1992, dans Beauchesne 1999, 349).

Au contraire, l'absence de ce type de contestation chez les surveillantes françaises participe d'une absence de remise en question de l'image du surveillant, voire d'une reconnaissance de ce modèle comme idéal-type. Étonnamment, c'est l'institution elle-même qui écorne cette image en prenant l'initiative de l'entrée des femmes en détention masculine et en promouvant, dans le discours du moins, la dimension relationnelle du métier. Ceci revient, d'une certaine manière, à remettre en question l'image du métier comme activité typée masculine dans laquelle les hommes cherchent probablement une identification.

S'il n'est donc pas permis d'être certain des raisons profondes de l'absence de lutte féministe chez les surveillantes, il est possible d'en tirer les conséquences suivantes :

- l'inexistence d'une remise en question visible des stéréotypes masculins rattachés à cette profession,
- l'inexistence d'une dénonciation du système de domination masculine et des représentations qui lui sont connexes,
- l'inexistence d'une dénonciation des évidences naturalisées et des certitudes sur ce que sont les sexes, le genre et le métier de surveillant.

Ces absences n'ont de sens que relativement à ce que, comme une face cachée, elles révèlent :

- la confirmation des stéréotypes masculins rattachés à cette profession,
- la confirmation du système de domination masculine et des représentations qui lui sont connexes,
- la confirmation des évidences naturalisées et des certitudes sur ce que sont les sexes, le genre et le métier de surveillant.

➤ **Les transgressions des femmes surveillantes**

Les femmes qui entrent dans l'administration pénitentiaire ne peuvent donc pas s'appuyer ni se revendiquer d'un mouvement pour l'égalité ou la redéfinition des identités sexuées. Cette absence d'étai politique et militant individualise et divise l'action des femmes (leur entrée dans le métier) et les place en situation de devoir assumer seule et chacune la transgression de plusieurs tabous.

La première transgression est constituée par l'entrée de femmes dans un métier qui est frappé de ce qu'il est possible d'appeler le *souçon du bourreau*. Le métier de surveillant souffre, en effet, de nombreuses représentations stigmatisantes parmi lesquelles la brutalité des agents. « Le moindre incident en détention qui prend un caractère public est l'occasion de dénoncer la brutalité supposée de ces fonctionnaires » (Froment, 1998, 336). Le surveillant passe alors du statut de professionnel exerçant un métier dangereux à celui de bourreau, il est le *maton* c'est-à-dire celui qui épie, qui dresse. Et, derrière ses qualificatifs pointent non seulement des pratiques particulières mais aussi des dispositions personnelles particulières : le voyeurisme et la violence que recèle le terme *maton* renvoient aussi à la représentation d'une inclination perverse de l'individu qui les pratique (Rambourg, 2000). Dans un tel schéma, il n'est pas concevable que ce soit une femme qui exerce de telles pratiques et soit porteuse de telles dispositions. La deuxième transgression de tabou est donc l'accès des femmes à la violence, même si celle-ci est légitime. En accédant à un métier qui autorise le recours légal à la force, les surveillantes renversent un privilège masculin et un ordre établi qui, anthropologiquement réservent aux hommes le maniement des armes et l'exercice de la violence.

Si bien que la dernière transgression de tabou, est la distorsion des genres avec, éventuellement, le tabou supplémentaire de la virilité des femmes. En devenant surveillante, la femme pénètre un bastion masculin et accède à la violence, si bien qu'elle rompt avec les stéréotypes de genre qui assignent la femme à des métiers de la sollicitude, ou, en tout cas, qui la tiennent éloignée des univers virils et violents.

D'une certaine manière, cette femme rompt aussi la continuité supposée entre le sexe biologique et le genre (Bourcier, 2011).

Par cette série de transgressions, la féminisation du métier de surveillant remet donc potentiellement en cause le modèle de référence masculin et la division sexuelle du travail qui en découle. Les surveillantes font figure de subversion face à l'ordre masculin et au groupe de surveillants. Or, l'absence de mouvement politique et militant à l'origine de cette féminisation fragilise la posture des

surveillantes. Du fait de cette absence, les surveillantes peuvent moins facilement, en tout cas moins immédiatement, s'affirmer collectivement face au groupe des hommes puisqu'elles ne sont pas véritablement et solidement légitimées par une reconnaissance supérieure ni constituées elles-mêmes en groupe par un mouvement transcendant. De plus, leur nombre comme leur part dans l'activité sont relativement réduits, trop réduits pour se constituer en collectif.

Ce manque de soutien et de reconnaissance initial joue sur les modes de socialisation professionnelle des surveillantes qui risquent, par la suite, de ne pas trouver les ressorts leur permettant de se constituer en collectif, ni les moyens de subvertir l'ordre, mais de chercher surtout à « faire les choix supposés être les plus à même de se faire accepter dans un métier masculin » (Pfefferkorn, 2008, 117).

Ce détour par la genèse du processus de féminisation du métier de surveillant permet de dégager les éléments au fondement de cette féminisation. Il permet également de montrer que ces éléments participent d'une certaine stigmatisation de la surveillante et révèlent une préoccupation singulière de l'institution qui oscille entre certains allants et de nombreuses résistances associées à une volonté de contrôle et de limitation du phénomène. Cette attention méfiante à l'égard de l'entrée des femmes dans l'administration pénitentiaire semble être exclusivement, en tout cas principalement, réservée au métier de surveillant. En effet, l'institution mais également les personnels se montrent beaucoup moins soucieux des effets de l'entrée de femmes dans la filière des Directeurs de services pénitentiaires (DSP).

➤ *L'inflation de la féminisation des DSP*

C'est seulement à partir des années 1930, et la création d'établissements pour mineurs, que se développe véritablement le recrutement de femmes dans l'administration pénitentiaire et qu'apparaît pour la première fois (en 1937) une femme à la sous-direction d'un établissement. Ce n'est qu'en 1961 qu'une femme est nommée directrice d'un établissement pour adultes à la Petite Roquette (maison d'arrêt qui accueillait près de 300 femmes détenues).

nues). L'adjointe de la directrice est également une femme, qui sera, en 1987, la première femme à occuper un poste de Directeur régional des services pénitentiaires.

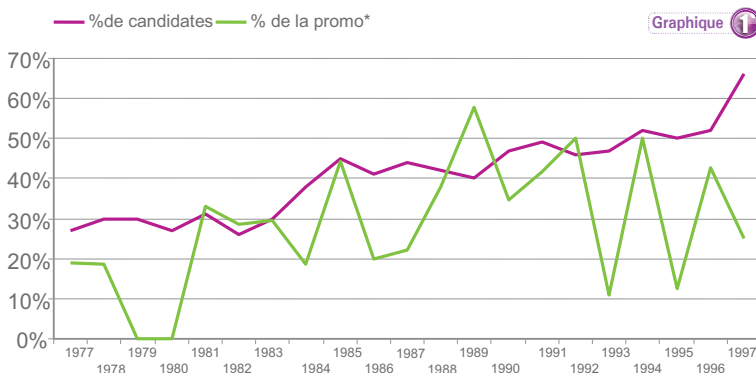
➤ **La forte participation des femmes au concours**

La particularité de ces femmes est de n'avoir dirigé que des établissements pénitentiaires accueillant des femmes et d'avoir accédé à ces postes par la voie interne. En effet, l'ouverture du concours de sous-directeur des services pénitentiaires aux candidats externes ne se produit qu'en 1977. Jusqu'en 1989 elles subissent des discriminations légales au recrutement. Ce n'est qu'avec la suppression des recrutements distincts que les femmes franchissent le cap de l'admissibilité sans subir de discrimination particulière.

Pendant les vingt premières années de la féminisation du corps de direction, les femmes sont de plus en plus nombreuses à se présenter au concours. Elles deviennent même, en quelques années, plus nombreuses que les hommes. En 1980 aucune femme ne passe le concours de sous-directeur alors qu'elles représentent 30% des candidats en 1983, qu'elles franchissent la barre des 40% à partir de 1985, sont proches de 50% en 1991 et deviennent majoritaires dès 1994 jusqu'à représenter 66% des candidats en 1997.

Or, conjointement à cette augmentation de la représentation des femmes au concours, on assiste à une forte instabilité des admissions et une augmentation de l'écart entre la représentation des femmes au concours et leur représentation à l'admission. Autrement dit, la proportion toujours croissante de femmes se présentant au concours n'est pas corroborée par une proportion croissante de femmes admises.

Évolution de la représentation des femmes recrutées parmi les sous-directeurs



* le pourcentage est calculé à partir des candidats et candidates déclarés admis

Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

Le hiatus entre le concours et le recrutement

Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés. Tout d'abord concernant la proportion grandissante de femmes qui se présentent au concours de sous-directeurs. Évidemment, la représentation des femmes s'intensifie à la fin des années 1980 avec la condamnation de la France par les instances européennes, pour son non-respect de la directive pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, et avec la suppression officielle par l'administration pénitentiaire du principe de recrutement distinct entre les sexes pour le personnel de direction. Mais cette représentation est également liée au profil de recrutement externe des élèves sous-directeurs. Ceux-ci sont majoritairement issus des filières universitaires juridiques. Or, les filles sont largement majoritaires chez les étudiants en droit. Cette surreprésentation universitaire peut expliquer leur représentation au concours. Par ailleurs, l'analyse des différences entre les genres en matière de réussite scolaire montre que les filles réussissent mieux que les garçons (en tout cas jusqu'à un certain niveau de diplôme). Aussi, il est possible de penser que, ici comme ailleurs, les femmes qui se présentent au concours obtiennent de meilleurs résultats que les hommes.

Ensuite, concernant la diminution progressive de la proportion de femmes admises. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées ici

: les femmes réussiraient moins bien les épreuves orales que les hommes et/ou les examinateurs privilégieraient les hommes au détriment des femmes, ou discriminaient celles-ci au profit de ceux-là. L'objectif poursuivi dans cette seconde option serait de tenter de limiter la féminisation du personnel de direction, compte tenu, entre autres, de la supériorité numérique des femmes se présentant au concours. Quelle que soit la validité de l'une ou l'autre de ces hypothèses, il s'avère qu'en 1997 déjà, c'est-à-dire vingt ans après la féminisation du corps, l'évolution du processus de féminisation laisse entrevoir que les femmes deviendront largement majoritaire dans le corps des directeurs. Autrement dit, même si les proportions au recrutement définitif montrent une discrimination des femmes, celles-ci seront progressivement représentées en nombre de plus en plus élevé dans la filière de direction, d'autant que les départs à la retraite ne concerneront que des personnels masculins (compte tenu de la récence du recrutement externe féminin, les femmes en âge de prendre leur retraite n'occupent pas encore de poste de direction). Malgré cette perspective et la prévisible inversion de la domination numérique chez les directeurs, le processus de féminisation se déploie sans susciter d'attention particulière de l'institution ni des personnels.

➤ **Le consensus sur la féminisation des directions**

Contrairement à l'arrivée des surveillantes qui s'est immédiatement accompagnée de résistances des organisations syndicales et de mesures institutionnelles de précaution, l'entrée de femmes dans le corps de direction et leur progression numérique ne soulève ni mesures formelles particulières, ni résistances publiques des personnels. Cette absence de préoccupation et d'attention se répercute sur les terrains mais elle ne signifie pas pour autant que les femmes ne rencontrent pas certaines difficultés. Dans l'étude de Jérôme Harnois sur les premières générations de femmes sous-directrices, il apparaît que les femmes en postes estiment majoritairement ne pas rencontrer de problèmes liés à leur statut de femme (Harnois, 1998). Elles expliquent cependant qu'elles peuvent éprouver certaines difficultés dans le cadre de la relation avec la population pénale : s'agissant de la notification de décisions disciplinaires à certains détenus, ou du recadrage pour éviter les fixations amoureuses par exemple. Ces directrices

expliquent aussi ne pas apprécier les situations de violence en détention et préférer laisser les interventions aux hommes. Parallèlement, les chefs de détention et les proches collaborateurs de ces directrices ne voient pas, en dehors des difficultés énoncées par les femmes elles-mêmes, de problèmes particuliers. Les directeurs expliquent également ne pas répartir les fonctions de leurs sous-directrices sur des critères de genre qui associeraient aux femmes les secteurs liés à l'insertion ou au social et aux hommes ceux liés à la détention. Ils mettent, au contraire, en avant l'expérience professionnelle, les compétences, l'ancienneté, la personnalité et les souhaits de la personne concernée. On est loin des critères qui prévalent chez les surveillantes pour qui, le genre et les arguments essentialistes associés décident du destin des femmes en détention. De la même manière que le taux d'absence supposé des surveillantes constituait un élément à charge, les directeurs ne notent pas de problèmes particuliers de leurs collègues féminines liés à la vie familiale, et estiment que les femmes directrices sont autant disponibles que les hommes. J.Harnois précise que les chefs de détention sont plus mitigés puisque la moitié d'entre eux seulement compare avec similitude la disponibilité des hommes et de femmes aux postes de direction. Par contre, tous, y compris les sous-directrices, estiment que les femmes ont des atouts particuliers : aptitude au dialogue, à l'écoute, capacité de compréhension des difficultés des collègues masculins, apaisement des situations de crise.

➤ **Les compétences à prouver**

Dans ce climat relativement consensuel, l'intégration des femmes passe tout de même par certaines épreuves qui concernent davantage leur acceptation par les personnels, tant au niveau des subordonnées que de la hiérarchie, que le travail en lui-même. Les femmes doivent, davantage que les hommes, apporter la preuve de leur compétence pour être reconnues par les personnels. Elles estiment subir une période d'observation, de méfiance, de test, plus prononcée que celle des hommes, tout en estimant que cette période reste, malgré tout, relativement courte et que la reconnaissance s'acquiert rapidement. Certaines « pionnières » relatent s'être affrontées à des directeurs opposés à la féminisation, avoir subi une absence de soutien, du machisme, et être

cantonnées à des tâches uniquement administratives. Sans disparaître, ces épreuves et résistances subies par les « pionnières » semblent s'estomper pour les suivantes. Certes, elles estiment toujours devoir davantage faire leurs preuves que les hommes mais estiment aussi que les problèmes avec la hiérarchie sont marginaux et que les relations avec les sous-directeurs sont tout à fait correctes. J. Harnois signale judicieusement à ce propos que ces sous-directeurs, contrairement aux directeurs de la première vague de féminisation, appartiennent à une génération qui, dès la formation à l'Énap, connaît la mixité. Sur les terrains, il semble également que les quelques réticences révélées s'estompent. Ainsi, les chefs d'établissements comme les chefs de détention expliquent que leurs résistances initiales et leurs *a priori* sont tombés avec la confrontation réelle avec les sous-directrices en poste. De la même manière que les directeurs ne font pas du genre un critère de sélection, les chefs de détention expliquent évaluer et apprécier leur hiérarchie sur le critère des compétences et non du sexe. La différence avec les surveillantes est ici encore à noter.

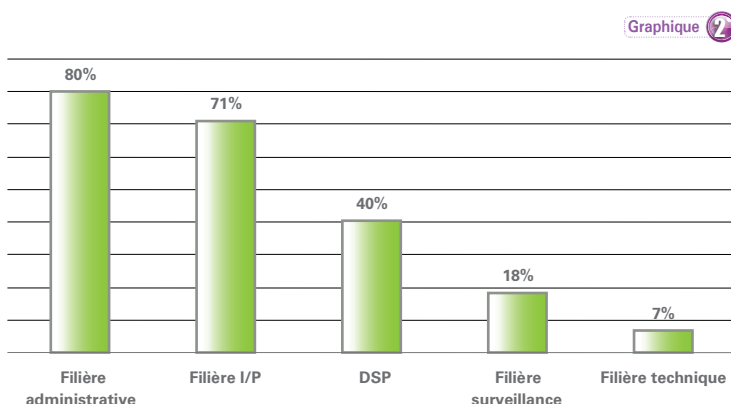
D'un bout à l'autre de la chaîne hiérarchique de la détention, le processus de féminisation n'est donc pas le même. Entre les surveillantes appelées comme variables d'ajustement d'un problème d'effectifs et les directrices entrées par l'effet extérieur de la progression des droits sur l'égalité ; entre les résistances suscitées par les surveillantes et la relative indifférence accompagnant les directrices, les différences sont sensibles. Elles n'empêchent pas certains points communs : la mise en avant de qualités féminines susceptibles d'apporter à la détention la touche « sociale » dont sont *a priori* dépourvus les hommes ; une absence de lutte féministe ou d'engagement particulier pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers de la détention ; mais surtout, et c'est sans doute le plus important, l'entrée des femmes en détention n'a pas été précédée ni suivie d'une réflexion institutionnelle. Ces différentes carences non seulement ne donnent pas d'assise au processus de féminisation mais elles le laissent, pour la suite, sans véritable axe directeur. De plus, la valorisation de données essentialistes pour promouvoir l'entrée des femmes dans un univers traditionnellement masculin et construit sur des valeurs masculines (garde, sécurité, force, autorité, pouvoir) ne peut qu'interro-

ger sur le devenir de la féminisation des métiers de surveillance et de direction.

➤ *La répartition des surveillantes et des directrices en 2012*

Le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire est donc un phénomène qui s'est amorcé relativement tardivement, qui est inextricablement lié à certains facteurs structurels (transformation de certains métiers, lutte contre les déficits en effectifs, politique de non discrimination notamment) et des orientations institutionnelles relevant d'une division assez traditionnelle du travail, et d'une conformité aux stéréotypes sociaux de sexes. En conséquence, le taux de féminité de cette institution progresse mais selon une répartition différenciée et catégorielle. Dans la première décennie du XXI^{ème} siècle, certaines filières sont très féminisées : c'est le cas de la filière insertion et probation (avec un taux de 71%) et de la filière administrative (80%) (voir encadré). D'autres restent sous une hégémonie masculine : c'est le cas de la filière de surveillance ou encore de la filière technique. Quand d'autres se féminisent constamment et en croissance : c'est le cas de la filière de direction des services pénitentiaires.

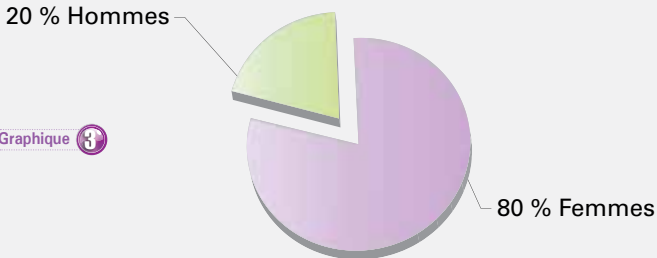
Taux de féminisation par filière au 1^{er} janvier 2009



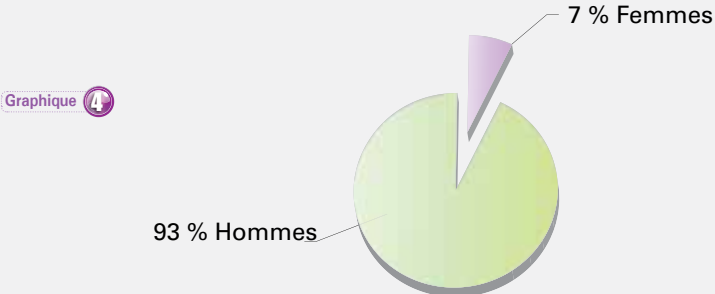
Source : DAP – RH (IP = insertion et probation ;
DSP= directeurs de services pénitentiaires)

La féminisations des filières administrative, technique et d'insertion et de probation

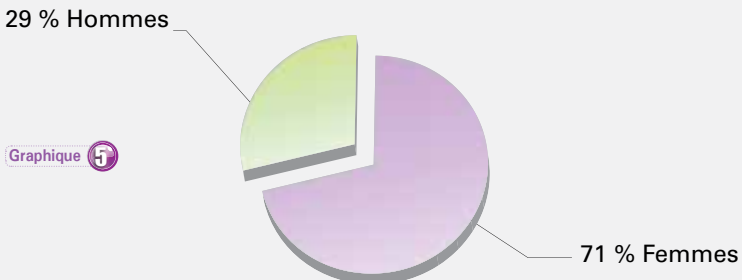
Répartition des personnels selon le sexe *Filière administrative - au 1^{er} janvier 2009*



Répartition des personnels selon le sexe *Filière technique - au 1^{er} janvier 2009*



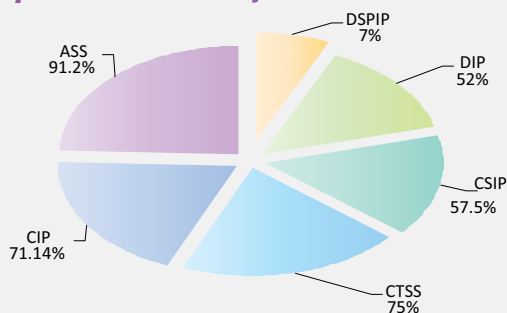
Répartition des personnels selon le sexe *Filière insertion et probation - au 1^{er} janvier 2009*



Taux de féminisation par corps

Filière insertion et probation - au 1^{er} janvier 2009

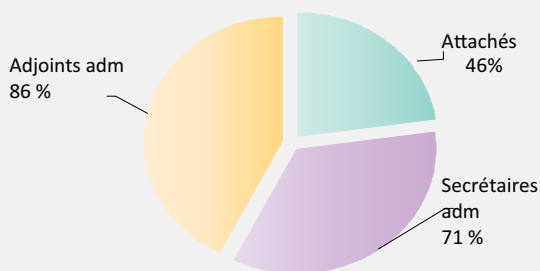
Graphique 6



Taux de féminisation par corps

Filière administrative - au 1^{er} janvier 2009

Graphique 7



Dans la filière insertion et probation, alors que les femmes représentent 71 % des personnels, elles ne sont que 25 % des directeurs de service d'insertion et de probation (DSPIP). Elles ne sont qu'une petite majorité, 52%, chez les directeurs d'insertion et de probation (DIP), et, 57,5%, chez les chefs de service d'insertion et de probation (CSIP). En revanche, elles représentent 71 % des conseillers d'insertion et de probation (CIP) ; 75 % des conseillers techniques des services sociaux (CTSS) ; 91 % des assistants de service social (ASS).

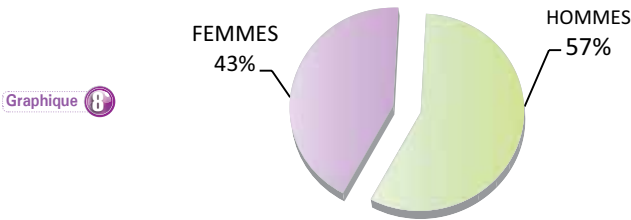
Dans la filière administrative, les femmes sont essentiellement présentes aux postes d'adjoints administratifs, 86 % ; puis de secrétaires administratifs, 71 %. Elles ne sont représentées qu'à 46 % chez les attachés.

Cette distribution différentielle des postes se retrouve également dans la filière technique qui, non seulement, est extrêmement marquée par une hégémonie des hommes, mais où les femmes sont sous représentées au niveau hiérarchique le plus haut avec moins de 4 % chez les directeurs techniques contre 9 % chez les techniques et 7 % chez les adjoints techniques.

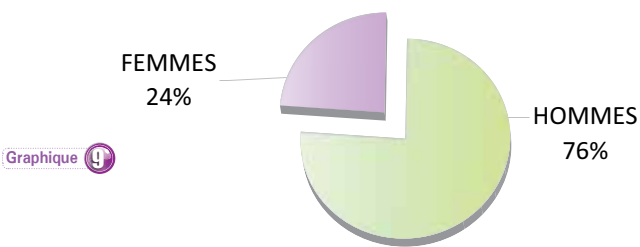
Source : DAP - RH

Aujourd'hui, les femmes représentent 30 % des personnels pénitentiaires, tous grades confondus. Plus spécifiquement concernant les filières de surveillance et de direction, les femmes représentent 20 % du corps des surveillants (surveillants, surveillants principaux, brigadiers), 24% du grade de surveillant et 43 % des directeurs de service pénitentiaire (DSP).

Répartition des DSP selon le sexe



Répartition des surveillants selon le sexe



Source : Bessières-Boutin, 2012 et DAP – RH 4

Ces chiffres permettent de faire plusieurs constats. D'abord ils confirment que l'administration pénitentiaire reste sous une domination numérique des hommes importante (70%). Ensuite, ils confirment que, pour les métiers de la détention (des personnels de direction aux personnels de surveillance), il y a proportionnellement plus de femmes au sommet de l'échelle qu'au bas. Avec 43 % de femmes chez les DSP et 20 % chez les surveillants, la pyramide hiérarchique pénitentiaire prend une forme inversée. Cette distribution particulière des femmes dans la hiérarchie est un phénomène que l'administration pénitentiaire partage notamment avec la police (Pruvost, 2007a) mais qui est assez rare dans le monde du travail. Les différentes études sur la féminisation des professions montrent, en effet, que les femmes sont surtout représentées aux postes d'exécutantes et moins à ceux d'encadrement (Fortino, 2002). Le dernier rapport sur l'égalité profes-

sionnelle hommes-femmes dans la fonction publique (Guégot, 2011) signale la faible représentation des femmes aux postes de direction ou d'encadrement supérieur, quelle que soit la fonction publique concernée. Les femmes se heurtent à un « plafond de verre » (Laufer, 2004) qui les fait disparaître « au fil de leur progression dans les hautes (atmo)sphères professionnelles » (Buscatto, Marry, 2009, 171) et les empêche donc d'accéder aux positions professionnelles les plus élevées. En conséquence, elles se retrouvent habituellement davantage aux grades inférieurs qu'aux postes hiérarchiquement élevés. L'inversion de ce modèle dans l'administration pénitentiaire peut sans doute se regarder à partir des analyses produites par G. Pruvost concernant la police pour qui cette pyramide inversée prouve qu'il est plus « acceptable de féminiser le commandement, plus éloigné des réalités de terrains, que le travail sur la voie publique, directement exposé à la violence du public et à l'usage de la force » (Pruvost, 2007a, 102). De la même manière, il est possible de penser que, dans l'AP, il est plus acceptable de féminiser la direction, plus éloignée des réalités de la détention et davantage orientée vers le management, que le travail de détention, plus exécutif et directement exposé à la violence de la population pénale.

Cette féminisation par le haut est d'autant plus importante à noter qu'elle s'inscrit dans un mouvement de progression constante. En 1991, les femmes représentent 23 % des personnels de direction; en 2003, elles représentent 34 % des DSP et 47 % en 2011, soit une avancée de plus de 20 points en 20 ans.

➤ **Quelles stratégies d'intégration pour les femmes ?**

Les tendances qui se sont dégagées dans les premiers mouvements du processus de féminisation vont-elles se poursuivre ou se transformer ? Les femmes vont-elles introjecter ou, au contraire, rejeter les définitions masculines des métiers ? Trouveront-elles une troisième voie ? En conséquence leur intégration relèvera-t-elle de stratégies *accommodatrices* ou *transformatrices*. Autrement dit, l'intégration des femmes consistera-t-elle à prendre une place et se fondre dans la culture organisationnelle dominante ou bien à devenir des agents de changement de cette culture ?

La féminisation de la filière de direction : le statut secondaire du genre

Le métier et le genre

Chez les personnels de direction, les femmes sont surtout représentées dans la classe d'âge 25-39 ans¹⁵, alors que, plus l'âge des DSP augmente et moins l'on compte de femmes parmi les effectifs.

Cette première différence a des explications purement mécaniques liées à la récence de la féminisation de ce corps et à la plus grande jeunesse des candidates au moment de leur intégration dans le corps. Par contre, d'autres différences sont loin d'être le résultat d'une simple arithmétique. Il apparaît notamment que, à ancienneté égale, les femmes sont moins gradées que les hommes.

Des carrières au féminin ?

Cette donnée réintroduirait un *plafond de verre*. La féminisation de la hiérarchie pénitentiaire n'aurait pas fait disparaître ce plafond mais l'aurait seulement déplacé. En 2011, l'administration ne compte qu'une seule femme directrice interrégionale. Elles sont deux en 2012 (sur un total de 14 postes). Outre leur faible nombre, ce qui est aussi intéressant à noter est qu'il n'y a eu que deux autres femmes DI avant 2011. Les femmes sont donc sous-représentées à l'échelon le plus élevé de la hiérarchie pénitentiaire. Ce phénomène se retrouve également au niveau des fonctions occupées par les femmes et des grades atteints.

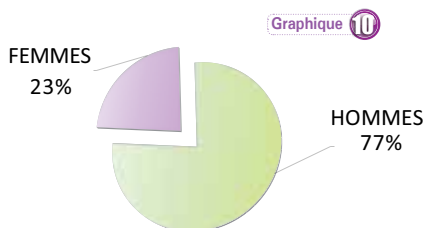
Au niveau des fonctions occupées, les femmes sont moins nombreuses à être chef d'établissement que les hommes. En 2012, 110 établissements sont dirigés par des chefs d'établissement¹⁶;

¹⁵ L'ensemble des données statistiques concernant les DSP est issu des travaux de L. Bessières et N. Boutin sur *Les trajectoires professionnelles des Directeurs de Services Pénitentiaires, 2012*.

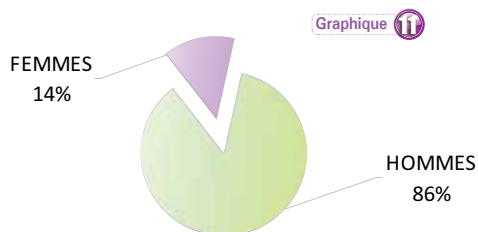
¹⁶ Sur un total de 188 établissements, 110 sont dirigés par des chefs d'établissement, les 78 autres, d'envergure plus petite, le sont par des officiers. Source APNET.

or plus de 77 % de ces chefs d'établissement sont des hommes contre moins de 23 % pour les femmes¹⁷. De même, en 2012, sur les 60 emplois fonctionnels occupés, 49 le sont par des hommes, soit plus de 86 % contre moins de 14 % pour les femmes.

Répartition des chefs d'établissement selon le sexe



Répartition des emplois fonctionnels selon le sexe



Source : Bessières, Boutin, 2012

Concernant les gardes, on peut noter un phénomène de disparition des femmes au fur et à mesure du gravisement des échelons. Une photographie de l'ensemble des personnels de direction prise en 2012, montre que les femmes sont surtout représentées aux premiers échelons de DSP alors que les hommes le sont aux plus hauts grades.

Répartition des 1^{er} échelon de DSP selon le sexe



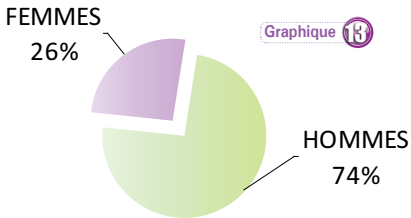
Source : Bessières, Boutin, 2012

Les femmes sont majoritaires aux premiers échelons de DSP. Elles représentent plus précisément 52,5 % de la population¹⁸. Par contre, la tendance s'inverse dès le grade hors-classe.

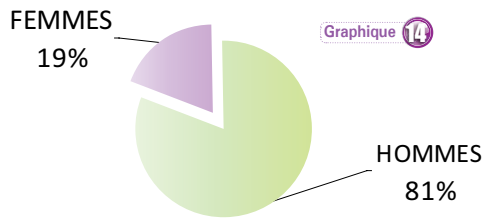
¹⁷ Les calculs sont faits à partir de la population de DSP externes.

¹⁸ Les calculs sont effectués à partir du total des personnels de direction, soit une population de 508 personnels.

Répartition des DSP hors-classes selon le sexe



Répartition des grades fonctionnels selon le sexe



Les hommes sont donc largement majoritaires chez les DSP hors-classes puisqu'ils représentent 74% de la population alors que les femmes n'atteignent que 26%. La différence se remarque davantage encore au grade fonctionnel¹⁹ et au grade de DI.

Les femmes ne représentent que 19 % de la population des DSP fonctionnels alors que les hommes représentent 81 %.

Il semble donc que plus on monte dans les échelons et moins les femmes sont représentées. Avant d'en conclure à un processus discriminant radical, il est important de rapporter ces données au processus même de féminisation et donc à sa dynamique.

Cette différence est probablement due à la récence de l'entrée des femmes dans le corps de direction. Puisqu'il faut, par exemple, être déjà hors-classe, justifier de quinze ans de service et d'un parcours précis pour accéder à l'échelon fonctionnel ou au poste de DI, il serait normal, mécaniquement, que les femmes qui n'entrent chez les personnels de direction significativement que depuis une vingtaine d'années, n'aient pas encore accédé à ces hauts niveaux.

Une fois encore, les travaux de L. Bessières et N. Boutin sont précieux puisqu'ils montrent que, effectivement, chez les personnels ayant au moins vingt ans d'expérience, les hommes sont presque deux fois plus nombreux que les femmes. Par contre, ils permettent également de voir que l'hypothèse liée à la récente entrée des femmes ne suffit pas pour expliquer la totalité du phénomène.

¹⁹ Le terme fonctionnel recouvre deux réalités : un emploi, c'est dans ce sens que nous l'avons employé avant, et un grade, c'est dans ce sens que nous l'employons ici.

Répartition des grades selon le sexe et l'ancienneté

Tableau 1

| Ancienneté en années | Sexe | DSP | DSP hors classe | DSP fonctionnel ou DI | |
|----------------------|------|-------|-----------------|-----------------------|------|
| 0 - 9 | H | 94,8% | 1,7% | 3,5% | 100% |
| | F | 96,1% | 1,9% | 1,9% | 100% |
| 10 - 19 | H | 56,2% | 24,7% | 19,2% | 100% |
| | F | 81,9% | 13,9% | 4,2% | 100% |
| 20 et plus | H | 10,7% | 35,9% | 53,4% | 100% |
| | F | 51,5% | 19,5% | 29,3% | 100% |

Source : Bessières, Boutin, 2012

Les hommes sont plus gradés que les femmes y compris dans les catégories de moins de vingt ans d'ancienneté, c'est-à-dire y compris pour les catégories qui correspondent aux moments où les femmes sont recrutées massivement chez les directeurs. D'une autre manière, il est possible de dire que l'augmentation constante du nombre de femmes chez les personnels de direction ne se traduit pas au niveau de leur représentation à tous les échelons de la hiérarchie. A ancienneté égale, les femmes sont moins gradées que les hommes.

Les exigences à remplir en termes de mobilité promotionnelle pourraient expliquer ce phénomène, à condition de considérer que les femmes auraient une autre manière de gérer leur carrière et feraient d'autres choix que ceux de l'avancement. C'est une piste explicative avancée au niveau de l'administration centrale : « *Les femmes font d'autres choix, gèrent autrement leur vie professionnelle, elles cherchent surtout à concilier leur vie familiale* » (Cadre DAP, RH).

Pourtant, lorsqu'on y regarde de plus près, les femmes ne sont pas sensiblement moins mobiles que les hommes ; ni en nombre d'affectations, ni en nombre de changements géographiques. Elles cumulent légèrement moins de mobilité que les hommes mais certainement pas dans des proportions significatives pour expliquer le différentiel promotionnel. Par exemple, pour les DSP ayant une ancienneté inférieure à dix ans, l'écart moyen du nombre d'affectations entre les hommes et les femmes n'est que de 0,03

points²⁰. Pour ceux qui ont entre dix et dix-neuf ans d'ancienneté, il est de 0,32 points. Il augmente de 2,03 points pour ceux qui ont au moins vingt ans d'ancienneté. Cependant, il convient de noter que ces derniers calculs se font sur un échantillon particulièrement réduit de femmes et, qu'en conséquence, il est difficile d'affirmer un fait. Au mieux, il est possible de dire que les femmes sont seulement légèrement moins mobiles que les hommes.

Les données quantitatives à notre disposition tendraient donc à infirmer l'hypothèse assez classique et traditionnelle d'une moindre disposition et disponibilité des femmes à la mobilité entravant leur ascension promotionnelle.

Officiellement, le critère du genre n'est pas une variable déterminante dans la politique de gestion RH des cadres pénitentiaires, c'est-à-dire qu'elle n'intervient pas, de manière discriminante, dans les décisions de mutations. Il arrive toutefois qu'une femme soit préférée à un homme sur un poste particulier ou réciproquement. En tout cas, il ne semble pas y avoir officiellement de discrimination particulière, ni de valorisation particulière des femmes chez les DSP. Le genre n'est pas un critère particulièrement observé lors des commissions administratives paritaires :

« Au niveau de l'encadrement supérieur, les textes mettent en avant que les administrations doivent favoriser la parité dans l'encadrement supérieur. Ce sont nos textes de référence (...) on cherche quand même à équilibrer hommes et femmes. Mais il y a certains établissements où il n'y a que des femmes à la direction et ça ne pose pas de problème. Ce sont des établissements intermédiaires mais pour les grosses structures on cherche à équilibrer. Elles sont actuellement 27 femmes chefs d'établissements et les hommes sont 80 » (Cadre DAP, RH).

L'administration centrale fixe donc officiellement la parité comme ligne d'horizon. Cependant, à recrutement de femmes supérieur à celui des hommes, la parité est difficile à tenir mais ce sont les femmes qui sont moins présentes aux postes de chefs d'établissements et qui sont moins gradées.

Est-ce à dire que les hommes sont préférés, lors des CAP, pour les postes de chefs d'établissements ou que les femmes sollicitent moins ce type de postes et de responsabilités et, qu'en conséquence, elles freinent leur propre mobilité promotionnelle ?

²⁰ Ces chiffres sont calculés à partir des données sources de L. Bessières et N. Boutin, 2012.

« J'ai vu, en entretien, 400 personnels pour leur mobilité. La tendance qui ressort est que les femmes ne sont pas comme les hommes dans leur gestion de carrière, ou dans leurs souhaits professionnels. Elles souhaitent concilier surtout leur vie familiale, ou mettent l'accent sur leur vie personnelle » (Cadre DAP, RH).

L'expérience du cadre RH de l' AP, l'enjoint à considérer que les femmes ont importé une autre manière d'envisager la carrière, et privilégient d'autres éléments que l'ascension promotionnelle. Ce positionnement particulier des femmes vis-à-vis de leur évolution professionnelle alors même qu'elles sont de plus en plus nombreuses et seront vraisemblablement majoritaires d'ici une dizaine d'années, pose un certain nombre de questions en termes de RH :

« Par rapport à la problématique de la gestion des carrières, il nous faut prendre du recul par rapport à la féminisation parce que les femmes ne vont pas forcément prendre des postes de chefs d'établissement, cela aura donc un impact important par rapport à la gestion des RH. Ce ne sont pas les mêmes raisonnements par rapport aux hommes qui prennent vite des postes de commandement et sont dans une évolution de carrière » (Cadre DAP, RH).

Les projections de l'administration centrale concernant la gestion de carrière des DSP gravitent donc autour de l'idée que les femmes ne gèrent pas leur carrière de la même manière que les hommes et que, soucieuses de mener à bien leur vie personnelle ou familiale, elles ne cherchent pas à occuper des postes à responsabilité ni donc de progression hiérarchique. Une telle analyse a l'avantage de déplacer la cause des différences constatées entre les hommes et les femmes sur les femmes elles-mêmes. Par contre, elle évacue toute éventualité d'une pratique institutionnelle, consciente ou inconsciente, privilégiant les candidatures masculines sur les postes importants par exemple, ou tout effet générationnel et pas seulement genré.

Pour le moment, nous n'avons aucun moyen de discerner, de ces hypothèses, celle(s) qui pourrai(en)t expliquer les différences de fonctions occupées et d'avancement entre les hommes et les femmes. Nous pouvons seulement, à ce stade, poser les différentes valeurs d'une équation complexe :

- En dehors du nombre et du type de postes ouverts en CAP, il n'existe pas de quotas au bénéfice de la parité pour l'affectation des DSP,
- les textes supérieurs qui encadrent les pratiques de RH se réfèrent à la promotion de la parité au niveau de l'encadrement supérieur.

Mais :

- les femmes sont moins chefs d'établissement que les hommes,
- à ancienneté égale, elles sont moins gradées,

Alors que :

- les femmes sont de plus en plus nombreuses à être recrutées,
- la différence de mobilité entre les hommes et les femmes, tant en nombre d'affectations que de changement de régions pénitentiaires, est faible et apparaît surtout en fin de carrière.

Par ailleurs, chez les DSP, le genre n'apparaît pas *a priori* comme une variable déterminant des limites à la participation et la dissémination des femmes. Les règles formelles « *on regarde le profil du poste et on regarde le profil de la personne* » (Cadre DAP, RH) ne posent *a priori* aucune limite *genrée*, mais elles s'adjoignent des règles informelles, de cooptation, de réputation, qui participent d'une certaine dissémination des femmes et semble-t-il de répartition dans les échelons.

A l'inverse de l'administration centrale qui multiplie les explications essentialistes, les DSP interrogés évacuent assez rapidement le genre de l'analyse qu'ils font de leur métier et leur positionnement. Cette « dilution » du genre, si elle est plus prompte à se manifester chez les femmes interrogées, n'en demeure pas moins partagée par les DSP hommes de notre échantillon. Les distinctions dans le management ou dans la répartition des postes de direction en fonction du sexe semblent, pour les interviewés, obsolètes, relevant d'une époque dépassée où, non seulement les femmes étaient extrêmement minoritaires, mais les mentalités davantage liées à l'habitude de voir les femmes assignées à la sphère domestique. L'évolution conjointe des mentalités et de la pénétration des femmes aux postes de direction dans l'AP, conduisent à lisser les distinctions et à ne pas différencier les DSP

hommes des DSP femmes tant dans leurs attributions que leur positionnement.

« Il n'y a pas de distribution différente des postes entre les hommes et les femmes. J'ai autant connu des directrices de la sécurité que des directrices RH. Ça n'a rien à voir avec le sexe, c'est beaucoup plus lié à la personnalité. Il n'y a pas de spécificité masculine ou féminine en termes de management. Au début il y avait des représentations sur une direction et un management au féminin mais c'est fini, et c'est du pipeau » (DSP homme 8).

Ces postures n'empêchent pas, toutefois, quelques résurgences naturalistes lorsqu'il est question notamment des distinguer les «qualités» prétendument possédées par l'un ou l'autre sexe. Malgré cette touche essentialiste qui peut parfois pointer, l'ensemble des DSP interrogés, quel que soit leur sexe, témoignent d'une évolution des modalités de direction d'un établissement pénitentiaire qui a davantage à voir avec les conceptions du management qu'avec le fait d'être un homme ou une femme à la tête d'un établissement.

« C'est ridicule de penser qu'il y a des attributions masculines ou féminines, qu'il y a des postes ou des tâches de direction qui sont masculines et d'autres féminines. C'est pareil pour le management, il n'y a pas une manière de diriger par les femmes et une autre par les hommes. Ce n'est pas lié au sexe. Les femmes peuvent peut-être diriger de manière différente des hommes mais toutes les femmes ne dirigent pas de la même manière » (DSP homme 7).

Les femmes DSP interrogées sur leur métier évacuent le genre des analyses et mettent surtout l'accent sur la possibilité dont elles jouissent, du fait de leur position hiérarchique, d'imposer leur «volonté».

► *Le poids de la hiérarchie*

Les DSP sont, *a priori*, en mesure de bénéficier du *pouvoir* simplement par la position qu'ils ou elles occupent dans la hiérarchie. Ces DSP se situent d'emblée dans une relation asymétrique entre eux, qui détiennent le pouvoir, et leurs subordonnés. La hiérarchie,

mais surtout son incorporation, suppose un certain consentement à l'obéissance parce que la hiérarchie constitue *un pouvoir socialement légitime* (Weber, 1922, trad. 1971). Les bases sur lesquelles se fonde ce pouvoir sont établies, connues et acceptées par ceux qui doivent obéir. Ceux qui ont du pouvoir s'attendent à être obéis et les subordonnés s'attendent à recevoir des ordres et reconnaissent qu'ils doivent obéir.

« *Ce que les personnels attendent, c'est que tu prennes une décision. L'absence de décision est très insécurisante pour les personnels. Le temps d'attente d'une décision, c'est anxiogène pour les personnels et ça diminue ta crédibilité. Un des travers de la hiérarchie, c'est que les gens ne décident pas par eux-mêmes et attendent que tu le fasses. Quand tu décides, ils ne reviennent pas dessus* » (DSP femme 2).

« *La hiérarchie c'est la hiérarchie, quand un ordre arrive je ne le discute pas, on applique* » (surveillant 7).

Le *pouvoir de position* qu'octroie le statut hiérarchique s'exerce donc selon des règles établies et acceptées de part et d'autre. Or, pour que le pouvoir s'exerce selon ces modalités, c'est-à-dire de manière reconnue et acceptée, il faut qu'il soit et apparaisse *légitime*. Or, pour les DSP, la hiérarchie n'est qu'une forme de légitimité qui ne se suffit plus à elle-même dans l'administration pénitentiaire. Elle correspond à ce que Weber appelle la *légitimité légale-rationnelle* qui repose sur la croyance en la légalité des règlements et le droit de ceux qui ont autorité de fixer ces règlements. Cette légitimité correspond à un type d'organisation rationnelle où le caractère de délégation prime sur l'engagement personnel et où les rapports d'autorité ne sont envisagés que relativement à l'obéissance due à la loi et aux règlements. Les DSP ne se positionnent pas exactement dans ce type d'organisation ni de management et de pouvoir. Ils soulignent l'importance de la personnalité et des compétences. En d'autres termes, ils estiment que la légitimité de leur *domination* se fonde, en partie, sur les cadres et les règles d'accession et d'exercice du pouvoir : « *Ton grade implique de l'obéissance de la part des subordonnés* » (DSP femme 2).

« *Notre système est hiérarchique, de type militaire, ce qui fait*

qu'un ordre de la hiérarchie est un ordre, qu'il n'est pas remis en question ou du moins, il peut être remis en question, mais il est quand même exécuté » (DSP femme 3).

mais en partie seulement car ce qu'ils nomment leur « autorité » se fonde aussi sur leur personnalité et leurs compétences :
« La hiérarchie est une forme de pouvoir mais ensuite c'est lié aux personnes et franchement il n'y a pas de différence de direction en fonction du sexe, il y a des différences entre les personnes » (DSP homme 8).

► *L'importance de l'expérience et de la personnalité*

À ce niveau, on peut repérer un changement de conception de l'autorité à la fois d'un point de vue institutionnel et personnel. Faire reposer leur autorité sur la personnalité et les compétences, c'est abandonner un mode de direction coercitif basé sur la capacité de menacer ou d'exercer des sanctions. C'est également dépasser un mode de renforcement qui s'appuie sur l'aptitude à offrir des faveurs ou des avantages. Ces deux types d'exercice du pouvoir, ou de direction d'un établissement, ont été, un temps, dominants dans le système de commandement pénitentiaire qui restait autoritaire et discrétionnaire.

« On a eu pendant longtemps un mode de management particulier, avec un ascendant hiérarchique très fort. J'ai connu la « gestion mess » c'est-à-dire le directeur qui finissait la journée au mess avec les agents et qui faisait passer les choses à coup de tournées par exemple, c'était démagogique. Il y avait aussi beaucoup d'autorité et de gestion différente en fonction des agents, des privilèges qui étaient accordés à certains (...) les gradés, la direction avaient une vraie emprise. Aujourd'hui, on n'a plus un seul gradé avec une telle emprise, il y a un changement de relation par rapport aux gradés » (DSP homme 7).

Les modes d'exercice du pouvoir coercitifs ou de renforcement n'appartiennent plus dorénavant aux discours des DSP qui font basculer leur pratique du commandement au management en mettant en avant non une « autorité autoritaire » mais une autorité dont la légitimité vient de leur capacité à faire entendre et admettre leurs décisions.

Faire reposer leur autorité sur leur personnalité et leurs compétences, c'est aussi penser que leur légitimité se fonde sur eux-mêmes en tant que sujet de référence. En analysant leur exercice du pouvoir à partir de leur influence personnelle, les DSP se rapprochent de la *légitimité charismatique* dont parle Weber, qui repose sur les qualités individuelles du dirigeant et la croyance, par les autres, de ses qualités exceptionnelles. On peut également relier cette conception à l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg selon laquelle l'autorité est proche de la confiance que l'on fait à quelqu'un, qu'il soit ou non en position hiérarchique, et dont on suit l'ordre ou le conseil (Crozier et Friedberg, 1977). C'est finalement ce que l'individu incarne, et pas seulement la position qu'il occupe, qui engendre des actions conformes à son souhait. Dans ce cas, la manière de diriger un établissement est dépendante du sujet-DSP d'une part et peut créer une dépendance d'autre part : « *La manière d'exercer comme la manière de passer auprès des personnels ou des détenus est essentiellement une question de personne, de personnalité* » (DSP homme 8).

« *Les gens m'ont suivie. Mais après moi, il faudra quelqu'un d'engagé. En général, j'ai l'adhésion des personnels* » (DSP femme 5).

Faire reposer leur autorité sur leur personnalité et leurs compétences, c'est aussi considérer que leur légitimité se fonde sur un certain savoir. Les DSP rejoignent, ici, les analyses de Crozier et Friedberg sur *l'expertise* comme source de pouvoir. L'expert y apparaît comme celui qui dispose du savoir-faire, des connaissances mais aussi de l'expérience du contexte qui lui permettent de résoudre les problèmes rencontrés, d'orienter les décisions et les actions. L'expérience apparaît d'ailleurs, pour les DSP, comme un élément fondamental de leur légitimité et de leur pouvoir réel.

« *Le handicap, c'est l'âge. Etre jeune et inexpérimenté c'est un handicap, beaucoup plus que celui d'être femme* » (DSP femme 1).

« *La première question qu'on te pose c'est si tu es externe ou interne. C'est ce qui détermine la première image. Même en arrivant ici les gens pensaient que j'étais sortante d'école, je fais jeune, ils ne pensaient pas que j'avais de l'expérience et que j'étais adjointe et non directrice de détention. Ils ont été surpris par la commission de discipline que je maîtrisais, «ah mais vous avez l'habitude», là j'ai monté une marche* » (DSP femme 2).

« C'est la jeunesse qui me dessert, plus que d'être une femme. Le fait de paraître plus jeune que mon âge. Pas simple pour certains «me faire commander par des jeunes de 25 ans». Je n'ai jamais sentie qu'on me renvoyait «vous êtes une femme». Par contre, j'ai bien sentie «vous êtes jeune»» (DSP femme 6).

► La relation stratégique et le leadership

La *communication* apparaît également comme un des éléments qui participent de la légitimité des DSP ou du moins du suivi de leur décision.

« C'est par la cohérence et la visibilité que l'on gagne la confiance et l'adhésion des personnels. J'ai la volonté de toujours expliquer, c'est chronophage surtout quand tu es dans l'individualisation. C'est beaucoup plus facile d'être stricte ou laxiste. Chaque décision a besoin d'être expliquée c'est aussi la ligne directrice de la chef d'établissement. On obtient plus d'adhésion et de participation. C'est chronophage car (...) ça se met en scène à l'intérieur d'un triangle : tu expliques aux agents, tu expliques aux détenus, et tu expliques aux agents pourquoi tu expliques aux détenus » (DSP femme 2).

La communication dont parlent les DSP relève du pouvoir en tant que relation stratégique. Le directeur, comme tout supérieur hiérarchique, n'a pas, *a priori*, d'assurance sur le suivi de ses consignes. Il existe des incertitudes quant à la manière dont ses subalternes reçoivent et interprètent ses consignes. Il existe une zone au sein de laquelle le comportement du subordonné est imprévisible, incertain. C'est justement cette zone, que Crozier et Friedberg nomment d' « *incertitude* », qui augmente le pouvoir de celui qui le détient. Un des enjeux du DSP consiste à maîtriser ces *zones d'incertitudes*, à tenter de s'assurer d'une réponse des agents conforme à ses souhaits. Or, les DSP mesurent que les agents acceptent ou légitiment les souhaits ou décisions de la direction, s'ils trouvent les enjeux suffisamment pertinents au regard de leurs propres objectifs et intérêts. Pour cela, l'explication, voire l'explicitation des orientations du DSP, est pensée, par ce dernier, comme un vecteur d'adhésion ou du moins d'acquiescement.

L'ensemble des éléments d'exercice du pouvoir, d'autorité et de

légitimité ainsi dégagé par les DSP donne, en creux, une image des conceptions et des valeurs qu'ils ont quant à l'exercice de leur métier. On voit, en effet, que la hiérarchie, en tant que système structuré d'organisation de statuts, occupe une place importante dans le système de rapports sociaux, notamment dans le *rapport de domination*. La hiérarchie est un principe de légitimation, elle fonde la domination *rationnelle-légale* c'est-à-dire la forme institutionnalisée du pouvoir dans l'institution pénitentiaire. Cependant, à côté (ou à l'intérieur) de cette domination, existent pour les DSP, des pouvoirs personnels.

« Par rapport aux ordres que je donne, je n'ai pas de problème parce que j'ai une manière de demander qui ne ressemble pas à un ordre » (DSP femme 3).

« J'ai le souvenir d'une collègue, l'une des premières DSP, qui passait extrêmement bien auprès des personnels, elle parvenait à faire entendre des choses que je n'aurais jamais su faire passer, c'était une femme, mais ce qu'elle faisait, ce qu'elle était capable de faire avec les personnels ne venait pas de son statut de femme mais de son souhait de trouver le consensus, de sa manière d'amener les choses » (DSP homme 9).

Autrement dit, les DSP révèlent certaines conceptions du métier attachées à la valorisation de la légalité mais aussi de la compétence et de la personnalité – en y incluant parfois une spécificité de genre –. Il apparaît, en effet, que le fait d'être femme peut parfois encoder spécifiquement la relation, et placer les interlocuteurs dans des dispositions plus favorables, voire des appréciations laudatives.

« D'être femme, parfois ça rajoute des difficultés. En plus c'est sans doute encore plus compliqué lorsque la femme est moche parce qu'il faut voir comme on nous le renvoie plus durement, comme le physique est important. Mais j'ai l'impression qu'une fois que c'est acquis, une femme a plus de facilité pour mener la masse, faire bouger. J'ai observé plus de cohésion derrière une femme que derrière un homme, sans doute qu'avec un homme il y a des rapports de rivalité » (DSP femme 3).

« D'une manière générale, les femmes ont une analyse plus profonde, des réactions plus tempérées, plus intelligentes. La différence de direction se fait sur le fond, la femme a une vision plus fine, elle prend en compte plusieurs paramètres, elle ne suit pas

qu'un seul objectif. Il y a plus d'innovation chez les femmes, plus d'essais que chez les hommes » (DSP homme 9).

De ces différentes conceptions, il ressort que le pouvoir n'est pas envisagé comme un attribut mais comme une relation, et les subalternes ne sont plus considérés comme absorbant passivement le contexte mais, au contraire, comme des agents le structurant à leur tour. Autrement dit, les DSP dépassent la conception coercitive du pouvoir pour promouvoir un nouveau mode de direction de type managérial, de leadership et de gestion.

« Nous avons ici, comme chef d'établissement, une vraie patronne qui est dans l'équilibre parfait entre dureté et humanité » (DSP femme 3).

« La chef d'établissement arrive à jouer cette gamme autorité et écoute, ce n'est pas simple du tout. Ce n'est pas quelque chose qu'on fait comme ça au début. Par exemple, elle peut être proche et recadrer facilement. Ça peut être dangereux, c'est très dur à faire bien, elle arrive à donner du prénom aux gens et qu'on lui renvoie du madame, c'est très rare (...) L'autorité, c'est une régulation permanente, il faut se repositionner, trouver un équilibre » (DSP femme 6).

« Je fais le constat, aujourd'hui, que le personnage le plus important d'un établissement n'est pas forcément celui qui est tout en haut de l'organigramme mais la personne qui est stratégiquement placée pour assurer la régulation, faire le relais avec les personnels, dotée de qualités dans la relation, d'interlocuteur, de facilitateur » (DSP homme 9).

Conduire une organisation sous tous ses aspects et conduire un ensemble de personnes au sein de cette organisation, se fait à partir de la légalité mais, puisque la règle ne régit pas mécaniquement les actions, les DSP cherchent aussi à introduire de l'engagement voire le sentiment d'appartenance à une culture commune : *« Nous, on cherche la cohésion, l'entraide dans tout ça, on cherche à faire du lien » (DSP femme 6).*

Derrière ces tendances contemporaines de gestion d'une organisation (motivation, adhésion, intégration, projet, etc.), les DSP

maintiennent et mobilisent toutefois des références plus traditionnelles, notamment celle du primat d'une logique de compétences qui valorise l'expérience sur une logique de qualification qui recouvre les savoir-faire acquis par la formation initiale et continue. D'ailleurs, la confrontation à un modèle assez traditionnel se poursuit dans le mode concret d'exercice, notamment concernant le temps passé au travail.

➤ Les transformations et les résistances chez les DSP

➤ *Une disponibilité importante*

Dans leurs discours, les DSP aspirent à ne pas accorder trop d'importance à l'investissement, spécialement de temps, dans le milieu professionnel. Les femmes interrogées ont toutes mis en avant leur volonté de ne pas se laisser totalement aspirer par «la détention». Cependant, cette inclination n'est pas le monopole des femmes. Les hommes semblent partager cette volonté. Aussi, plutôt que de lire dans leur souhait de préserver une vie personnelle, un effet de genre, il s'agit plutôt d'y voir un effet générationnel (voire sociétal) selon lequel les DSP ne souhaitent plus « passer tout leur temps au travail » et négliger leur vie privée.

« Je n'ai pas envie de détruire ou de gâcher ma vie privée, je m'oblige à ne pas dépasser une certaine heure le soir pour sortir de l'établissement, ce n'est pas toujours possible. C'est plus facile quand on est adjoint mais quand je pars, la chef d'établissement y est encore. Je culpabilise de partir et pourtant il est déjà très tard » (DSP femme 2).

« Il y a une évolution de la conception du temps de travail. C'est lié à l'évolution de la société. Avant un cadre était évalué par rapport au nombre d'heures qu'il faisait, même si c'était des heures vides, il y avait l'idée qu'il fallait rester (...) Avant, on ne quittait pas l'établissement avant la fermeture, c'est-à-dire avant l'arrivée du service de nuit, c'était une tradition. Maintenant on reste si c'est nécessaire » (DSP homme 7).

Cette tendance générationnelle se voit confirmée par l'étude de L.Bessières et N. Boutin (2012) sur les carrières des cadres et leur

distance vis-à-vis de l'investissement du temps de travail. Cependant, nous avons concrètement observé un décalage entre ce discours et la pratique où le temps de travail et de présence dans l'établissement est important, décalage qui est d'ailleurs également reconnu par les intéressés :

« Le temps de travail et d'investissement est énorme, les journées longues, celui ou celle qui prétend lever le pied ou passer moins de temps au travail est en fait une personne qui ne vient pas travailler le dimanche. La semaine commence le lundi matin et, au mieux, elle se termine le vendredi soir, sans coupure, en continu » (DSP homme 8).

Les nouvelles générations semblent soucieuses de ne pas se laisser totalement phagocyter par le travail mais, dans la pratique, s'alignent, semble-t-il, sur un modèle dominant où la disponibilité est la référence.

« Le fait d'être moins présent en établissement qu'avant, c'est du discours, seulement du discours. On a des détentions où la journée de travail commence à 18 heures parce que c'est en fin de journée qu'arrivent les problèmes d'alarme, de cantines, etc. Mais ça c'est parce qu'on est encore dans une administration où on ne sait pas déléguer. Un problème surgit au QD et il faut que le directeur soit présent, alors qu'on a des officiers. Il est clair que si on a un détenu qui se pend à 18 heures, tout le monde aura du mal à dire «je dois partir». Dans les faits, on est loin d'une diminution de la disponibilité (...) on a une hiérarchie exigeante qui ne permet pas de réduire la disponibilité, on se laisse bouffer par le travail. Quand on sort à 18 heures, c'est «ah t'as posé ton après-midi». L'AP a bougé, mais depuis peu. On a encore une génération de vieux directeurs pour qui la journée ne finit pas avant 20 heures. Et comme la hiérarchie est forte, on la suit (...) J'ai l'habitude de dire qu'il n'y a qu'un mirador entre la vie professionnelle et la vie privée. L'organisation géographique, la manière dont on construit les établissements avec les logements de fonction juste à côté pour être disponible tout le temps, fait que on est encore une organisation où le privé et le professionnel se rejoignent » (DSP homme 8).

L'éthos classique du métier de DSP se caractérise par une disponibilité importante, voire permanente. Les DSP sont logés sur place ou à moins de vingt minutes de trajet de l'établissement, ils doivent être joignables, assurent des permanences et sont donc mobilisables jour et nuit. Leurs journées de travail sont longues et leurs horaires instables ou, en tout cas, flexibles. Ce modèle, lorsque les DSP étaient des hommes, reposait sur une division sexuelle très classique du travail domestique entre conjoints. Les hommes DSP étaient déchargés de l'ensemble des tâches et activités domestiques ou liées aux enfants (écoles, activités, etc.) qui étaient assumées par leur partenaire. Aujourd'hui, les DSP sont aussi des femmes et elles ont tendance plutôt à se rapprocher de ce modèle traditionnel de disponibilité entière. Malgré les discours d'affranchissement qu'elles tiennent, elles ont des journées de travail exorbitantes, en tout cas peu compatibles avec les scansions d'une vie familiale traditionnelle (rythme scolaire, garderie, « horaires de bureau », etc.). Les DSP femmes ont d'autant plus intégré l'habitus pénitentiaire de disponibilité des cadres que l'organisation ne semble pas soucieuse d'en faire bouger les lignes et que la carrière reste rivée à cet habitus :

« J'étais chef d'établissement, j'avais une collègue femme adjointe, je savais qu'elle élevait seule son enfant, et donc je savais aussi que lorsqu'il y avait un problème la nuit ou lorsqu'elle était d'astreinte, sa fille était seule dans le logement. Je ne sais pas comment elle s'organisait, en journée elle demandait à la voisine de passer, mais la nuit elle ne pouvait pas. Je savais que cette enfant, petite, était seule dans le logement. Humainement c'est difficile mais en tant que chef d'établissement je n'ai pas trouvé de solution. La raison basique, mais qui n'est pas sans pertinence, est de considérer que c'est sa vie privée. Mais j'étais mal à l'aise » (DSP homme 9).

« Les femmes ne font pas moins d'heures que les hommes. J'ai connu une collègue très carriériste qui passait sa vie au travail, deux autres très investies, certes les deux n'avaient pas d'enfant mais j'ai aussi des collègues mariées avec des enfants et qui ont une forte disponibilité. Il y a des chefs d'établissements qui disent « certes tu as des enfants mais tu t'organises ». On ne permet pas à une femme de partir à 17h tous les jours pour aller chercher ses

enfants à l'école ou à la crèche. J'ai connu quand même une directrice qui partait à 18h mais elle ne voulait pas faire carrière, très clairement. Pour celles qui n'ont pas d'enfant, l'investissement est total. Pour les autres souvent, c'est le mari qui gère les enfants. En tout cas celles qui veulent s'imposer doivent faire beaucoup d'heures » (DSP homme 8).

La reproduction, par les femmes DSP, du modèle traditionnel de forte disponibilité (malgré leur souci de s'en démarquer) induit un certain mouvement dans la division sexuelle du travail entre conjoints : celle-ci bouge mais seulement en s'inversant. Pour les femmes DSP interrogées, l'assignation prioritaire de la femme à la sphère domestique ne va plus de soi, voire même est remise en question. La très forte disponibilité que requiert le métier entraîne des stratégies d'externalisation du travail domestique et de la prise en charge des enfants mais aussi un investissement plus important du conjoint.

« C'est mon mari qui s'occupe de toute l'intendance de la maison. Moi, j'essaie d'être disponible pour les réunions parents profs mais c'est lui qui gère tout ou presque » (DSP femme 4).

► *La délégation du travail domestique*

Les femmes, moins disposées à la délégation du travail domestique et éducatif du fait des représentations et des pressions, ne la vivent pas forcément bien et ne sont pas nécessairement soutenues ni comprises dans cette voie.

« J'ai fini par prendre une personne parce que je n'en pouvais plus de passer le peu de temps libre à faire le ménage, le repassage et tout le reste, ça va quoi. Et pourtant mon mec s'est étonné de ça, ça passait pas pour normal » (DSP femme 3).

Les femmes DSP ne sont pas toutes affranchies des assignations culturelles qui placent la femme au cœur du foyer. Par ailleurs, les attentes sociales sur le rôle domestique et éducatif des femmes n'ont pas disparues. Cependant, les nouvelles générations ont des velléités, du moins rhétoriques, de remise en cause de l'organisation du travail, de rejet de la disponibilité absolue. Les «jeunes» DSP prennent du recul par rapport à ce mode d'investissement, de

même que, d'une certaine manière, ils prennent du recul par rapport à la division des rôles entre conjoints. Ces éléments, comme le redoute l'administration centrale, participeront peut-être, dans les années à venir, d'une moindre représentation des DSP désireux d'occuper les responsabilités de chef d'établissement, car, si les discours changent sur l'articulation des temps et des rôles sociaux, le métier est encore défini et valorisé à partir du modèle de référence ancien d'une disponibilité absolue. Et la pratique se définit encore sur cet important investissement temporel.

Cette conformation à un éthos professionnel traditionnel participe donc d'une mise à distance du genre et tend (ou cherche) à annihiler les effets de genre. Elle n'est toutefois pas sans poser problème aux femmes qui restent, par ailleurs, soumises aux représentations sociales sur leurs rôles et places (domestiques) et se voient contraintes de déployer une énergie supplémentaire pour concilier sphère professionnelle, selon les modèles en vigueur, et vie privée.

« Il y a un déséquilibre entre les hommes et les femmes. Le travail est le même pour tout le monde mais en dehors du travail les enfants restent le plus souvent à la charge des femmes. Est-ce qu'il y a un partage des tâches dans le couple ? Pour certaines collègues c'est clair que c'est le conjoint qui s'occupe des enfants, mais pour d'autres c'est du travail en plus du travail » (DSP homme 8).

« Et il faut faire tout ça tout en gardant son mec. C'est une vie de fou, avec un grand niveau d'exigence envers nous-mêmes (...) C'est des métiers difficiles. C'est difficile, la découverte des responsabilités, la solitude, le plus dur c'est gérer la culpabilité vis-à-vis de la famille. On a un devoir vis-à-vis de l'établissement, on travaille avec fierté pour notre chef d'établissement, et en plus il y a la famille. Là il y a une vraie inéquité entre les hommes et les femmes. » (DSP femme 3).

« Le plus gros problème pour les femmes est de concilier vie privée et vie professionnelle parce qu'on est encore dans une société qui pense que la vie familiale relève de la femme, elle doit donc gérer les deux » (DSP homme 9).

► Les vœux de mixité et de diversité

Le genre fait donc son retour malgré sa dissimulation derrière la fonction. Être une femme ou un homme paraît, pour les DSP interrogés, tout à fait secondaire par rapport à la fonction occupée sauf lorsqu'elle doit s'articuler à la vie privée et, nous allons le voir, dans certaines situations relationnelles.

Si le sexe est, dans un premier temps, mis de côté par les DSP lorsqu'ils se définissent au travail, c'est parce qu'ils considèrent avant tout leur fonction. Mais si le sexe se dissout dans la fonction, ils soulignent toutefois l'importance de la mixité et de la diversité pour occuper cette fonction. Ils font donc, dans un second temps, ré-apparaître le genre dans les situations de travail et notent même que ce sont dans ces situations concrètes de rencontre que le genre émerge et avec lui des stéréotypes de sexe.

« Parfois, il y a des limites à n'avoir que des femmes dans l'équipe de direction. Certains détenus auraient besoin d'un peu de testostérone et ne voient en nous que des femmes. Qu'il n'y ait que des femmes ce n'est pas un problème en soi, ça peut le devenir relationnellement. Par exemple en ce moment, au CD, on a un détenu qui a une problématique liée à la mère, donc les femmes de la direction lui renvoient ça, il ne peut pas nous aborder autrement » (DSP femme 2).

« Toute structure évolue positivement si on a une mixité » (DSP femme 5).

« L'augmentation régulière de femmes n'est pas un problème, ce qui pose un problème, c'est l'hégémonie. Moi je serai toujours un homme, donc dans la perspective d'une domination des femmes, je serai l'élément de diversité dans une équipe. La domination numérique des femmes pose un problème aux femmes. Dans quelques années elles seront contentes de voir arriver un homme dans l'équipe » (DSP homme 7).

Les DSP ne souhaitent pas que l'hégémonie masculine qui avait cours par le passé se transforme en une hégémonie féminine dans les équipes de direction. Les projections quant à cette éventuelle domination numérique des femmes font ressurgir, d'une certaine manière, le potentiel de valorisation accordé aux hommes. Ceux-ci viendraient, chez les DSP, jouer le rôle que les hommes tiennent

aujourd'hui, lorsqu'ils entrent dans une profession féminine : ils participeraient à sa (re)valorisation. D'ailleurs, certains DSP sont soucieux du destin social du métier si celui-ci se voit effectivement, non plus féminisé mais féminin.

« Un métier qui se féminise est aussi un métier qui se paupérise car dans la perception traditionnelle le métier de la femme est subsidiaire, ça lui permet d'avoir son indépendance, mais ce n'est pas principal. Le risque est d'aller vers une paupérisation » (DSP homme 9).

Le souci de mixité est aussi révélateur d'une conception bicatégorisée des sexes qui amène à l'idée de la complémentarité naturelle des sexes (Mathieu, 1991) et donc de la nécessaire présence d'hommes et de femmes à la direction d'établissements. Derrière les vœux de mixité et de diversité des équipes pointent donc des éléments assez normatifs et une vision naturalisée de la différence des sexes.

A côté de ses motifs qui échappent le plus souvent à la conscience des sujets, apparaissent également des raisons plus facilement identifiables. Les DSP inscrivent la mixité dans une perspective politique et managériale. Ils sont effectivement sensibles à ce que la mixité signale sur la façon dont une société traite la question des différences et des différences de sexes. Mais, ils sont également sensibles à la dimension performative de la mixité. Ils sont plus proches, à ce niveau, du concept de diversité que de celui de mixité. Ce concept, issu d'une logique managériale développée aux Etats Unis dans les années 1980, déplace la logique d'égalité des capacités entre individus vers une logique individuelle de reconnaissance et de valorisation des différences présentées comme profitables à l'entreprise en termes de performance économique et commerciale. La dimension performative de la diversité n'empêche pas que les DSP situent cette dernière également dans un cadre citoyen de lutte contre les discriminations et les exclusions. Ces considérations n'empêchent pas non plus de laisser poindre l'importance que le genre peut prendre dans le relationnel aussi bien en termes facilitants que perturbants.

La présence des femmes aux postes de direction transforme le lieu de travail en un espace social mixte. Les DSP estiment que chacun se comporte dans cette situation spécifique en lien avec sa place dans l'organigramme et sa fonction et non selon son appar-

tenance sexuelle. Dans le même temps, toute rencontre inaugure un jeu social de décodage et de catégorisation, qui oriente l'action et les comportements. Or, les DSP signalent que le sexe relève des attributs qui sont perçus, codés, catégorisés et déclenchent des attentes normatives comme des réponses spécifiques. Ainsi, le fait d'être une femme n'est pas toujours neutralisé dans les situations professionnelles d'interaction.

« Je suis persuadée que ça change tout le fait d'être une femme, quand on se présente dans le dialogue » (DSP femme 3).

► *Le sexisme et la valence différentielle des sexes*

Les « pionnières » ont affronté des réactions de rejet de la part de leurs collègues masculins. Le genre n'était pas neutralisé dans la situation mais il était aussi stigmatisé :

« J'ai commencé ma carrière en 1989. J'ai vu l'arrivée des premières femmes en détention hommes, des arrivées de promos de nanas. J'ai commencé avec un vieux de la vieille comme chef d'établissement qui m'a dit « madame xxx vous allez vous occuper du socio-éducatif », il y avait plutôt des regards amusés du genre « la pauvre fille on va lui en faire voir de toutes les couleurs ». Il y a eu des commentaires graveleux. On a essayé de me provoquer, de me choquer » (DSP femme 4).

Le sexisme pouvait également revêtir des formes adoucies comme le paternalisme. Il n'empêche que ce mode particulier d'interaction et de positionnement participait d'une domination masculine dont la virilité est un élément central (Haroche, 2011).

« Le chef d'établissement me trimballait partout comme faire-valoir, à la Cour d'appel de Versailles, ou ailleurs, c'était détestable. Il me prenait sous son aile était paternaliste mais ne me considérait pas sur le plan professionnel » (DSP femme 4).

Malgré l'avancée en droit et la normalisation de la présence des femmes dans l'AP, cette domination n'a pas totalement disparu. Elle revêt toujours des formes insidieuses de dévalorisation et de déqualification voire de disqualification.

« Certaines collègues subissent du sexisme. Par exemple, une collègue directrice, en réunion, donc en public, prend la parole un

peu énervée, le chef d'établissement dit «comme vous le voyiez madame xxxx a ses règles» » (DSP femme 3).

La plaisanterie grossière ainsi proférée par un chef d'établissement homme à l'égard d'une collègue, subalterne, dénie à cette DSP toute dimension professionnelle. Elle est enfermée et stigmatisée dans une condition de femme et ses interventions sont interprétées à cette seule aune. Sa condition même de femme est utilisée comme un moyen pour décrédibiliser toute posture professionnelle.

Sans évacuer de l'analyse toute dimension purement individuelle de goujaterie, on ne peut s'empêcher de faire l'hypothèse que ce type de réactions est lié à la difficulté de voir, pour certains hommes, des femmes accéder à des métiers masculins et de pouvoir.

« On fait moins confiance à une femme, surtout sur des décisions qui relèvent de la sécurité car il existe un fantasme selon lequel la sécurité relève des domaines de l'homme » (DSP femme 3).

« Dans un précédent établissement, nous étions une équipe de direction où les numéros 1, 2 et 3 étaient des femmes, sur sept. Ça a été très dur pour le personnel, nous étions trois femmes, et trois femmes blanches de pouvoir (établissement à forte concentration de domiens). Nous, on a fait corps, ils ne savaient plus quoi faire, ils s'attaquaient à un bloc et ce n'était pas les mêmes relations viriles. Ça les a fait évoluer. Ils étaient déstabilisés car même s'ils restaient très violents dans leur propos, il y avait une retenue. Dans ce cas, on affronte quelque chose de plus culturel où une femme n'a pas le pouvoir » (DSP femme 4).

« Par rapport aux détenus, certains sont dans des rapports de séduction primaires, certains rejettent l'autorité, c'est culturel pour certains, j'ai déjà eu des injures à la notification, ce ne serait pas arrivé avec un homme » (DSP femme 6).

L'accès des femmes aux fonctions de DSP entraîne également chez certains une dévalorisation du métier. N'ayant plus le monopole de la direction d'un établissement, ils établissent une distinction entre les établissements et les degrés de difficultés – et donc de prestige – de direction :

« On tient mieux notre boîte que beaucoup d'autres, on a bonne réputation. Or, que disent les DSP hommes : c'est parce que ce n'est pas la même population pénale. Or, ce n'est pas vrai » (DSP femme 3).

En cherchant à disqualifier leurs collègues féminines ou, en tout cas, en n'alignant pas le travail qu'elles font sur les mêmes critères qu'eux, certains DSP hommes entretiennent une différence des sexes comme une division sexuelle du travail. Ils se montrent, en effet, soucieux de leur captation des fonctions à valeur sociale ajoutée. Et, ils recréent une différenciation et une hiérarchie qui perpétuent le principe de séparation selon lequel il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes et celui de hiérarchie selon lequel un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme. Ces principes sont communs à l'ensemble des sociétés occidentales connues et sont légitimés par une idéologie naturaliste qui fait de la différence physique entre les sexes le point d'où s'origine et s'explique la différence des destins sociaux et la hiérarchie. F. Héritier note que cette hiérarchie découle de la valeur que les sociétés accordent au masculin et au féminin (Héritier, 1996). La division sexuelle du travail s'accompagne de ce qu'elle nomme la *valence différentielle* des sexes selon laquelle ce qui se rapporte au féminin est moins valorisé et reconnu que ce qui se rapporte au masculin.

Ces réactions de résistances, qui sont aussi des réactions de défense, ne sont pas les seules à être inspirées par ce mécanisme, les réactions d'admiration le sont aussi.

« Je vois bien qu'il y a un fantasme par rapport à la femme DSP, quand j'en parle à des proches, quand on me demande ce que je fais et que je dis que je suis directrice de prison, les gens répondent « waouh, tu dois être balèze ». Il y a le fantasme de la femme qui doit être exceptionnelle, qui a de la poigne, de l'autorité, qui est solide, qui a plein de qualités, de caractère » (DSP femme 6).

Les femmes elles-mêmes ne sont pas préservées de ce genre de représentations autour de la différence des sexes et de la division sexuelle du travail. Elles peuvent au contraire se positionner et se revendiquer professionnellement dans la plus parfaite égalité tout

en ayant, en fait, intégré ces différences. La plupart du temps, ces différences ne se manifestent pas à la conscience. C'est lorsque de la surprise ou de l'admiration sont ressenties que les individus réalisent qu'ils avaient une représentation préalable de la fonction et de la femme, l'une et l'autre étant sinon incompatibles du moins relativement éloignées :

« Même nous on est dans des représentations parce que je me souviens avoir été impressionnée lors d'une fouille générale de l'établissement un soir. Il y avait beaucoup de véhicules, de type encagoulés, équipés pour intervenir, et nous, les directrices, on était au milieu, en jean et converses, et la chef d'établissement, un petit bout de femme, qui dirigeait tout ça, ça avait vraiment de la gueule, j'étais impressionnée. Je suis bien dans la représentation, j'ai été impressionnée par le fait qu'une femme dirige tous ses hommes, toutes ces forces de l'ordre » (DSP femme 3).

Au contraire, parfois ces représentations sont conscientes, orientent l'interaction et se transforment en attentes normatives. La directrice peut, pour ses interlocuteurs, être une «femme directrice», c'est-à-dire que ces derniers, tout en reconnaissant sa fonction et son autorité, peuvent l'assigner à des domaines féminins. La transformation des attentes des interlocuteurs et leur conformation à certains stéréotypes de sexes peut également, dans l'autre sens, générer chez les directrices des pratiques et des positionnements relativement proches des assignations traditionnelles de la femme à la sphère de l'écoute, du dialogue, de l'assistance et de l'aide :

« On a des problèmes de logement des personnels qui ont beaucoup de difficultés à trouver un logement car le secteur est saturé et les loyers sont très élevés. Les personnels sont dans une politique un peu d'assistantat où de suite on va voir la directrice. Ils le feraient sans doute moins facilement avec un homme. Là j'ai les gradés qui ne cessent de m'appeler pour leurs logements. Parfois les agents nous prêtent des pouvoirs qu'on n'a pas forcément. Parfois je gère des situations qui ne sont pas dans mes attributions. L'autre jour, par exemple, j'ai reçu un appel d'une crèche parce que la surveillante n'était pas venue chercher son enfant. Je l'ai cherché partout, là, la limite est ténue quand même. De même qu'on a des agents qui nous livrent leur vie de couples pour

expliquer leur problème. Le fait qu'on soit une femme joue. Ils sollicitent moins le collègue homme » (DSP femme 6).

« La femme enceinte a un vrai pouvoir en détention. Il y a un respect inimaginable des détenus et une angoisse chez les agents qu'il nous arrive quelque chose. A ce propos j'ai une anecdote, pendant une émeute. J'étais enceinte, l'émeute monte, c'était assez violent, il y avait beaucoup de détenus, je vais quand même en détention, lorsque je suis arrivée sur les lieux, ils m'ont tous regardée, ils se sont arrêtés, ont ouvert le passage. Pourtant une émeute est vraiment un moment violent, et là j'ai mesuré le pouvoir d'une femme enceinte en détention, ils se sont tous arrêtés» (DSP femme 3).

Il est évident que selon les circonstances et les interlocuteurs en présence, les DSP femmes sont perçues et se positionnent à partir de plusieurs statuts. Dans certaines situations de travail, le genre émerge mais il semble aussi que les DSP restent soucieuses qu'il n'envahisse pas, ni ne domine l'interaction. On peut penser toutefois en suivant les analyses de D. Kergoat que tout rapport social est sexué (Kergoat, 1992). Mais, dans le même temps, que les rapports sociaux de sexe ne déterminent pas prioritairement la situation et les pratiques sociales et qu'ils se mêlent à l'ensemble des autres rapports sociaux, chacun marquant les autres. « Une femme ne se pense pas comme une femme, elle se pense aussi dans un réseau de rapports sociaux : comme travailleuse (...), comme jeune ou vieille, comme éventuellement mère ou immigrée » (Kergoat, 1992, 12).

Il ressort des entretiens menés auprès des DSP, que dans les situations de rencontre, les rapports sociaux de sexe croisent d'autres rapports sociaux essentiellement déterminés par le statut hiérarchique, l'âge et avec lui, l'expérience professionnelle. L'appartenance de sexe ne constitue donc pas toujours un statut déterminant pour orienter et définir l'interaction. Cette sorte de dissolution du genre découle de la prévalence d'autres statuts dans la situation mais elle peut résulter aussi d'un écart entre le sexe et les stéréotypes attachés à la catégorie de sexe :

« Moi je n'ai pas les caractéristiques qui correspondent à comment une femme est perçue. Je fais 1m80, je ne suis pas frêle, je n'ai pas l'air fragile et je ne me positionne pas comme ça donc les

autres n'activent pas ce levier. Ça ne devient un problème d'être femme que lorsque tu es extrêmement femme dans les attributs» (DSP femme 2).

Elle peut résulter aussi d'une stratégie, plus ou moins défensive, et plus ou moins consciente d'ailleurs :

« On n'est pas des filles, on est des directrices femmes, on est femme tout en étant masculine dans nos postures. C'est inconscient mais on neutralise le genre. On se transforme, C'est aussi une manière de se protéger. On atténue certains aspects, sans pour autant tomber dans des excès. Une femme va être beaucoup plus apaisante parce que c'est des hommes, elle ne le serait pas dans un conflit entre femmes. Ici, dans cette détention, c'est beaucoup de testostérone, c'est assez basique, assez animal. Cette rivalité n'existe pas avec une femme, elle peut se déplacer ailleurs sur la difficulté à recevoir un ordre d'une femme par exemple. Le détenu n'a pas les mêmes enjeux (...) Le fait qu'on neutralise un peu, au départ c'est pour se protéger, ensuite on est tellement débordé qu'il n'y a pas de place pour les fioritures, on devient directifs. Peut-être qu'un homme qui débute à vingt-cinq ans connaît les mêmes choses ? (...) Ce qui est ajouté par rapport aux femmes, c'est le rapport de séduction où le détenu teste, jauge (...) Par exemple, un détenu qui fait un compliment en public, pour tester, on n'a pas droit à l'erreur, autrement on dégringole. Du coup on efface beaucoup de choses. On joue un jeu en permanence à l'intérieur, c'est un jeu de rôle » (DSP femme 3).

« Je me souviens d'une collègue qui était une grande professionnelle, qui gérait l'établissement avec beaucoup de qualités, qui passait bien auprès des personnels, qui savait amener les choses auprès des personnels. Pourtant elle m'a raconté que son mari, un soir lui a dit «arrête de parler comme ça, tu n'es pas au boulot», ça l'a fait réfléchir, peut-être qu'elle était plus martiale au travail » (DSP homme 9).

L'assomption du pouvoir des DSP femmes, tout comme la conformation au modèle dominant où la disponibilité est la règle, ainsi que la hiérarchie, la personnalité et les valeurs, brouillent les repères classiques et traditionnels de genre qui fonctionnent encore dans nos sociétés et qui, preuve en est, sont intégrés par

les femmes elles-mêmes y compris lorsque leurs pratiques s'en démarquent.

➤ La division sexuelle et les relations de travail chez les DSP

➤ *L'indifférenciation des activités de direction*

En termes de division sexuelle du travail, les directions des établissements sont touchées par la forte inflation féminine de la filière DSP. Les femmes représentant à ce jour 43% des DSP, et ce dans un mouvement de progression constante qui ne tardera pas à les rendre majoritaires. Elles se retrouvent donc en nombre important dans les équipes de direction des établissements. Une telle arithmétique réduit les possibilités (ou les risques) d'une division sexuelle du travail. Dans un des établissements de notre échantillon, par exemple, les quatre postes de direction, y compris celui de chef d'établissement, sont occupés par des femmes.

Il convient toutefois de se souvenir que les hommes et les femmes ne sont pas également répartis dans le corps de direction. Celles-ci sont moins souvent chef d'établissement que leurs collègues masculins et, à ancienneté égale, elles sont moins gradées.

Pourtant les DSP interrogés ne perçoivent pas de différences ni de distinction d'attributions de postes ou d'activités en fonction du sexe. Mais, de fait, dans les établissements de notre échantillon les femmes étaient largement majoritaires ou hégémoniques, ce qui, de toutes façons, empêchait toutes différenciations des tâches selon le sexe. Cependant, l'extension de l'échantillon à laquelle nous avons procédé nous a permis de constater que les DSP hommes partageaient également ce point de vue et considéraient qu'il n'y avait non seulement pas de différenciation mais qu'il n'y avait pas non plus de tâches ou de postes qui seraient par nature *genrés*.

« J'ai dans les attributions les RH, c'est vrai qu'on a l'impression que les RH sont plus souvent tenues par des femmes. Est-ce qu'il y a une attribution particulière par rapport au fait d'être femme ? Je ne sais pas, mais je ne crois pas, c'est aussi le reflet de la féminisation du corps des DSP » (DSP femme 6).

« Je ne fais aucune distinction en fonction du sexe pour mes colla-

borateurs, je pars le plus souvent de leurs souhaits, et je ne pense pas que les femmes aient des choix différents des hommes, ou qu'elles veuillent des secteurs plus féminins et les hommes des secteurs plus masculins. Ce n'est pas : aux hommes la sécurité et aux femmes la réinsertion. Non » (DSP femme 5).

« Les directrices que je côtoie ne sont pas en difficulté par rapport au sexe. Je ne me pose pas la question de ma crédibilité en tant que femme. Cette question de la crédibilité je me la pose à moi-même et en d'autres termes notamment par rapport à certains domaines de compétence comme la maintenance où je ne suis pas callée. Là je ris de ma faiblesse. La maintenance ça me gonfle mais comme ça fait partie du job ... J'ai donc la nécessité de m'y intéresser un minimum pour être en capacité de prendre des décisions. Parfois il faut me ré-expliquer parce que je ne suis pas chef de chantier. Donc les mecs se marrent car je leur dis que je ne suis pas compétente, et ils me ré-expliquent en termes audibles. Ça les fait mousser. Et moi je me dis que je ne suis pas compétente là-dessus mais je ne le fais pas passer à l'extérieur. Je l'assume » (DSP femme 4).

Même si, dans ce dernier exemple, chacun est renvoyé à un stéréotype de sexe, il n'empêche que la division du travail n'est pas sexuelle et c'est en tant que chef d'établissement que la DSP se positionne, c'est-à-dire en tant que professionnelle à qui il incombe de prendre des décisions concernant tous les domaines de gestion de la détention, y compris les domaines traditionnellement réservés à la compétence masculine.

Aucune tâche n'est légalement interdite aux femmes DSP et, si traditionnellement une répartition *genrée* des attributions pouvait avoir cours («*madame vous vous occuperez du socio-éducatif*»), elle n'est aujourd'hui mécaniquement plus permise du fait du nombre important de femmes aux postes de direction. Par ailleurs, les femmes DSP interrogées ne s'excluent d'aucun domaine d'intervention, pas plus qu'elles ne souhaitent se voir attribuer des domaines traditionnellement féminins. Une femme DSP peut tenir tous les postes que requiert le métier de direction. Ce qui n'est pas le cas pour les personnels de surveillance, à ce niveau, les personnels de direction réintroduisent une division sexuelle du travail, souhaitée ou contrainte.

« Quand j'ai fait mon stage surveillante pour la formation de DSP, je n'ai pas vu de fouille, jamais. C'est pareil pour la chef de détention ici qui est pourtant garantes des pratiques et qui ne peut pas intervenir dans cette situation. Dans mon quotidien ça n'est pas gênant et pour moi au poste de direction ce n'est pas gênant mais ça peut atteindre des limites en détention et pour les personnels de surveillance » (DSP femme 6).

Autant la féminisation de la direction ne préoccupe pas particulièrement les DSP, tout juste estiment-ils important de maintenir une parité ou à défaut une mixité, autant la féminisation du personnel de détention les préoccupe.

► *Les problèmes organisationnels de la féminisation des détentions*

En premier lieu, le problème de la féminisation des personnels de surveillance, est d'ordre organisationnel et lié à la pratique de la fouille. Le travail en détention, ponctué par la pratique de la fouille (descente et retour de parloir, promenade, atelier, etc.) doit être organisé pour que des surveillants, et non des surveillantes, soient en mesure de réaliser ces fouilles. Cela nécessite, non seulement, de constituer les équipes de surveillance en tenant compte de cette limite c'est-à-dire en ne dépassant par un certain nombre de femmes dans les équipes, mais aussi d'organiser la répartition de chaque agent sur les différents postes de la détention en fonction de cette limite également.

« Dans une équipe de douze, mettre cinq femmes ce n'est pas possible. Jusqu'à un tiers ça s'absorbe, ça peut aller. Au-delà, sauf à avoir des personnalités fortes, ce n'est pas possible » (DSP femme 5).

« Si on va au-delà de 20% de surveillantes c'est trop difficile. Aujourd'hui en tout cas avec la fouille telle qu'elle existe encore c'est difficile de dépasser les 20%. Les établissements que j'ai connus et qui fonctionnaient bien, étaient à moins de 10% de femmes » (DSP homme 7).

Cette organisation qui repose sur une division sexuelle du travail est compliquée par d'autres éléments de contrainte : notamment le nombre de stagiaires dans certains établissements, l'absence

prolongée de certains personnels qui bénéficient de congés bonifiés et l'absentéisme d'autres agents. Ces trois éléments parasitent l'organisation du service des agents en ce qu'ils réduisent considérablement les possibilités de constituer des équipes équilibrées respectant des «quotas» de femmes et de stagiaires. Les stagiaires étant, par définition, en formation ne sont pas encore aptes à réaliser l'ensemble des tâches requises par le métier de la détention de manière efficace et précise. Ils auraient besoin d'être accompagnés dans leur pratique non seulement pour poursuivre leur formation, mais aussi pour garantir une gestion optimale de la détention. Or, dans certains établissements, ils se retrouvent tellement nombreux qu'ils font fonction de surveillants et qu'ils représentent la majorité des personnels composant une équipe. Le taux d'absence de personnels (pour congés, maladie, maternité) est également un facteur qui détermine une composition des équipes sur un mode dégradé. Le sexe comme le statut de stagiaire ou de titulaire ne peuvent plus être pris en considération dans la composition des équipes. Dans l'urgence et face à l'impératif de présenter chaque jour des équipes au nombre suffisant, seule compte la disponibilité. Aussi, il n'est pas rare que le nombre de femmes (comme celui de stagiaires) dépasse, de beaucoup, le seuil fixé et que la structuration des activités (un agent sur un poste déterminé) et la répartition sexuée des tâches ne soient plus possible.

« La féminisation, pour moi, est un problème. Je suis responsable du CD, il y a que des femmes à tous les étages, ça veut dire qu'au moindre pète il n'y a que des femmes, y compris les cadres. L'équilibre est intéressant, c'est plutôt bon, c'est intéressant d'injecter des femmes dans les équipes, c'est bien une équipe mixte, mais trop c'est trop. C'est compliqué à organiser en termes de service, de gestes professionnels » (DSP femme 3).

➤ **La division des compétences entre les sexes**

En second lieu, à côté de l'argument légal qui détermine une certaine division sexuelle du travail, les DSP expliquent qu'il existe aussi une dimension plus traditionnelle qui détermine une nouvelle division des compétences en fonction du sexe.

« Traditionnellement, il n'y a pas de femmes dans les équipes d'intervention » (DSP femme 5).

« Je n'ai pas de problème pour mettre des femmes sur des interventions mais en pratique, ça ne se fait pas vraiment » (DSP homme 10).

Les DSP interrogés s'inscrivent en faux contre ces habitudes pénitentiaires, ces représentations naturalistes de la femme et ces ségrégations des tâches. D'abord, ils cassent l'idée reçue selon laquelle les femmes ne sont pas capables (ou ne souhaitent pas) de participer aux interventions ou tenir des postes particulièrement axés sur la sécurité comme le quartier disciplinaire (QD) ou le quartier d'isolement (QI) :

« C'est une très grosse bêtise de penser qu'une femme ne peut pas intervenir. C'est une bêtise de croire que l'intervention se fait sur la force » (DSP femme 2).

« Dans un établissement outre-mer, j'ai vu l'arrivée de femmes surveillantes, il y a eu un consensus autour de l'idée qu'elles ne devaient pas aller en détention. Tout le monde, syndicats, personnels et mêmes les femmes elles-mêmes, était d'accord là-dessus, sauf moi » (DSP homme 7).

Ensuite, ils expliquent ne pas cantonner les femmes aux postes qui leur sont traditionnellement dévolus ou bien aux postes qui sont moins en contact direct avec la population pénale. Mis à part l'argument légal de la fouille, ils estiment que rien ne devrait prévaloir à une ségrégation des tâches en fonction du sexe et s'appuient, autant que faire se peut, sur les compétences des individus pour déterminer leurs attributions :

« Dans un appel d'offre pour un poste fixe, c'est un poste moins exposé donc plus ciblé pour une femme. Je prends en compte cela mais avec en plus la compétence. Je ne prendrai jamais une femme parce que c'est une femme » (DSP femme 4).

« En détention, les surveillantes ne sont pas préservées par rapport à leur collègues masculins. Elles ne sont pas sur-représentées au niveau des postes fixes (...). Elles sont formées comme les autres pourquoi ne pourraient-elles pas y être (dans les équipes d'intervention). J'ai mis une femme, puis deux, une gradée qui encadrerait l'intervention. Il n'y a pas eu de problème. » (DSP femme 5).

Nous pouvons supposer, pour les DSP femmes, que le fait d'être elles-mêmes femmes et d'occuper un poste d'autorité et de pouvoir (donc traditionnellement masculin) participe d'une volonté de faire sortir les surveillantes et les surveillants d'une représentation très stéréotypée de sexe.

« *Ce qui serait positif à faire, ce serait de mettre une femme aux QI-QD. Leur montrer que c'est possible. Casser les habitudes surtout sexistes. J'aimerais faire ça avant de partir de cet établissement. Les représentations c'est aussi dans les deux sens parce qu'il y a deux postulants pour le QD, ils font 1m90 et 120 kilos* » (DSP femme 4).

Mais cette volonté se retrouve également chez leurs collègues hommes, montrant ainsi qu'elle se rattache aussi à un souci politique de promotion de l'égalité. En ce sens, la mixité est toujours préférée à quelque suprématie que ce soit. Les femmes peuvent potentiellement tenir tous les postes de la détention et, fouille exceptée, peuvent assurer également l'ensemble des tâches requises. Mais il ne faut pas qu'elles soient hégémoniques. On retrouve, à propos des surveillantes, les postures de principe que les DSP adoptaient pour leur propre fonction :

« *Je suis pour un équilibre, tout de l'un ou tout de l'autre ce n'est pas bon. Par exemple, en ce moment, au CD toute la chaîne, des gradés aux surveillants est black, ce n'est pas terrible par rapport aux détenus qui sont racistes. Ce qu'il faut, c'est de la variété* » (DSP femme 4).

« *Les femmes ne peuvent pas être exclues des interventions mais les interventions ne peuvent pas être réalisées que par des femmes* » (DSP femme 5).

« *La mixité, la diversité est toujours à promouvoir, elles offrent des possibilités plus étendues. Elles permettent aussi des échanges plus riches et donc des analyses plus intéressantes* » (DSP homme 9).

On retrouve également dans la promotion de la mixité, la croyance en une efficacité de celle-ci. La mixité et la diversité des équipes permet de multiplier et de varier les réponses possibles et donne davantage de garanties quant à une réponse adaptée. A l'inverse, l'exclusivité de l'un ou l'autre sexe, grève la variété et la richesse des approches :

« Sur neuf officiers on a cinq femmes. Pour les premiers surveillants c'est plus compliqué, j'essaye de ne pas mettre plus d'une femme par bâtiment. Que des femmes, ce n'est pas mieux que que des hommes. Certains détenus ont des problèmes avec des femmes, d'autres avec des hommes, le but n'est pas d'augmenter les tensions. Si le personnel de surveillance est une femme, que le 1er est une femme, que l'officier est une femme, et que le DSP est une femme, c'est un problème parce qu'il n'y a pas de choix multiples. Par exemple pour un détenu qui se masturbe intempestivement, avec cette chaîne, il n'y a pas de possibilité de le mettre face à un personnel masculin » (DSP femme 4).

Cependant, au-delà d'une position citoyenne et d'efficacité, la domination féminine est également proscrite au regard de certains principes de réalité de la détention. Au cortège de ces réalités apparaît la population pénale, engagée dans une relation contrainte avec le personnel pénitentiaire et qui, de ce fait, retourne contre ce dernier la violence et l'agressivité ressentie à être enfermé et à la merci de l'organisation carcérale :

« Le physique a son importance. Dans une première approche, la femme peut apaiser mais quand on a passé un cap et qu'il n'y a que des femmes ou des hommes fragiles, ce n'est pas évident. C'est un univers assez cruel sur le physique où les hommes petits, malingres sont malmenés, où les femmes qui ne correspondent pas aux critères physiques se font humilier. C'est aussi basique que ça » (DSP femme 3).

Figurent également certaines catégories de personnes détenues qui nourrissent à l'égard des femmes des réticences ou des attirances toutes aussi préjudiciables ou dangereuses :

« Concernant des détenus musulmans, des détenus pervers sexuels, j'interdis aux femmes d'être à leur étage. Ce serait incongru qu'on permette à une population masculine d'être gérée par une population féminine. On n'est pas dans le soin mais dans la sécurité, l'encadrement, la réinsertion » (DSP femme 5).

« On a créé des secteurs, un étage, de détention interdit aux femmes, enfin c'est un étage où les détenus qui ont des problèmes de comportements violents, agressifs, pervers, envers les

femmes sont regroupés et on ne met pas de femmes en poste à ce niveau, ce n'est pas vraiment une solution, ce n'est pas très pédagogique mais pour le moment on n'a pas vraiment les moyens de faire autrement » (DSP femme 2).

Si bien qu'au final, c'est le spectre du rapport de force engagé avec la population pénale qui point et oriente les conceptions attachées à la division sexuelle du travail. Ce sont les conditions dégradées de fonctionnement (manque de personnels, sur-représentation de stagiaires ou de femmes) qui empêchent de mettre en place un service des agents et une organisation dans laquelle les surveillantes ne sont pas trop nombreuses ni isolées (avec d'autres femmes) dans leurs face-à-face avec la population pénale.

« Ensuite c'est le rapport de force, un homme en crise pose le problème de la force, toutes les femmes recrutées ne sont pas en capacité de maîtriser un homme » (DSP femme 1).

« Je ne suis pas favorable à une trop forte proportion de femmes en détention, une trop grande majorité, peut-être que je me trompe mais au-delà de la moitié c'est impossible, c'est mauvais parce qu'il ne faut pas oublier que dans la pratique, le rapport de force, même si ce n'est pas ce que je souhaite, se pose toujours à un moment donné, et dans ce cas, les hommes sont plus appropriés » (DSP homme 7).

Malgré leur souci de ne pas tomber dans les stéréotypes de sexe, les DSP conservent des pratiques qui, sur bien des aspects, restent conformes aux distributions traditionnelles de tâches entre les surveillants et les surveillantes.

En référence aux *principes de réalité* carcérale, les DSP sont favorables à l'existence d'un quota de recrutement de surveillantes et appellent de leurs vœux l'existence effective d'un seuil de féminisation des détentions masculines :

« J'ai l'impression qu'on a atteint un quota suffisant, largement, pour qu'on ait un bon usage de la féminisation. Autrement on sera amené à lâcher sur des points fondamentaux de sécurité. Je ne défends pas la fouille par amour de la fouille, c'est par rapport à la cohérence du cadre et des moyens dont on dispose. On n'est pas prêt pour la sécurité dynamique, on ne nous y prépare pas. On a

une liberté de contractualiser avec le détenu, de tendre des mains parce que on est dans ce contexte sécuritaire. Sans cela, sans ce cadre sécuritaire c'est impossible. C'est de l'éducatif. Les valeurs de la réinsertion ne valent que dans un cadre, des règles qui sont plus ou moins strictes mais strictes quand même, c'est-à-dire qu'il faut des règlements clairs et en mesure d'être appliqués. Si on n'a plus les moyens de contrôler, ça ne marchera pas. Si on va vers une disparition de la fouille, on nous prive des moyens de tenir le cadre. On impose une règle, et on enlève les moyens de contrôler. A ce moment là qu'on autorise le portable en détention, c'est plus honnête. Sous couvert de respect de la dignité, et je ne m'assoie pas dessus, on nous met en difficulté, on passe pour des bouffons. Comment tenir un cadre sans moyen d'en contrôler le respect ? Qu'on nous laisse un minimum de moyens. Il y a un sens éducatif du discours : il y a un cadre, on le connaît, si tu en sors voilà ce qui arrive » (DSP femme 3).

« On a une population carcérale masculine, il faut conserver une domination numérique des surveillants en détention et ne pas dépasser un certain quotas de surveillantes » (DSP homme 10).

► *Les problèmes relationnels de la féminisation des détentions*

La présence de personnel de surveillance féminin en détention masculine n'est pas une donnée qui touche seulement l'organisation et les pratiques professionnelles. Elle a également des effets remarquables par les DSP sur les relations de travail.

« Le désaccord (de travailler avec des femmes) ne se manifeste pas à notre niveau car on a une position hiérarchique qui ne le permet pas. Je pense que c'est différent pour les surveillantes où là il n'y a pas de rapport hiérarchique entre eux. Dans mon précédent établissement (CD) des surveillantes ont vraiment souffert, que des femmes soient en prison était une aberration » (DSP femme 1).

➤ **Le sexe comme ressource de pouvoir et de domination**

Si les DSP femmes estiment n'avoir aucun problème d'autorité du fait d'une incorporation de la hiérarchie par tous les personnels pénitentiaires, elles reconnaissent que l'équation est moins

valable à niveau hiérarchique équivalent d'une part, mais surtout plus on descend dans l'échelle hiérarchique d'autre part. Point de vue que partagent, une fois encore, les DSP hommes. Ainsi, les surveillantes qui ne sont pas dans un rapport hiérarchique avec leurs homologues masculins rencontrent, et parfois affrontent, d'autres problématiques relationnelles que les DSP.

Les relations de pouvoir entre les personnels de surveillance ne fonctionnent pas sur les mêmes bases que pour la direction. Le caractère relationnel du pouvoir renvoie à trois éléments : la dépendance (le pouvoir réside implicitement dans la dépendance de l'autre), la réciprocité (il n'est jamais totalement univoque) et le déséquilibre (la relation est plus favorable à l'un des acteurs). M. Crozier et E. Friedberg ont montré comment les relations de pouvoir s'élaborent en fonction des stratégies des acteurs (M. Crozier et E. Friedberg, 1977). Ils postulent que chaque acteur use de sa marge de liberté pour préserver, défendre ou acquérir ce qu'il considère comme un enjeu de la situation (c'est-à-dire dans la situation).

Dans les cas mis en avant par les DSP, deux stratégies principales apparaissent et avec elles, plusieurs enjeux se dévoilent.

La première stratégie consiste en une forme de décrédibilisation du travail des surveillantes :

« Dire ou penser qu'une surveillante est un sous-surveillant c'est lié au contenu de la fonction, parce que les surveillantes ne peuvent pas faire les mêmes gestes. Et ils pensent aussi que s'il y a un danger, il n'y aura pas de réciprocité » (DSP femme 4).

« La présence de surveillantes en détention a des effets positifs mais s'accompagne aussi de récriminations des surveillants qui se plaignent de devoir faire plus de fouilles, ou bien qui se plaignent de ne pas être en sécurité avec une collègue surveillante, «s'il arrive quelque chose ce n'est pas elle, avec ses 50 kg, qui me sauvera» » (DSP homme 9).

« Une autre problématique qui remonte est que des surveillantes se plaignent d'être mise à l'écart lors d'interventions. Est-ce une protection de la part des surveillants ou bien une manière d'affirmer sa virilité ? » (DSP femme 6).

Que ce soit par la mise à l'écart ou la protection des surveillantes, par l'expression de reproches sur une répartition inégale

des tâches à la faveur des surveillantes ou bien encore par une insistance à pointer l'inaccomplissement de toutes les dimensions du métier (surtout les plus pénibles et les plus difficiles), les surveillants suivent, inconsciemment ou consciemment, une logique d'action qui permet de rétablir une relation de pouvoir en leur faveur. Ils pointent une séparation des tâches et, à partir de celle-ci, recréent une hiérarchie : le métier de surveillant tel qu'il est exercé par les hommes vaut plus que celui tel qu'il est pratiqué par les femmes.

La seconde stratégie, relevée par les DSP, tient en une décredibilisation de la surveillante en tant que femme, ou plus exactement, consiste à mettre en avant certains comportements féminins incompatibles avec un positionnement professionnel adéquat :

« Un autre problème concernant les relations surveillants/surveillantes, c'est un problème de stigmatisation d'une surveillante comme une « salope », on a mis en place une sorte de médiation, ou en tout cas de discussion avec les syndicats, les formateurs, on leur a dit qu'il faut que ça s'arrête. Les syndicats ont joué leur rôle, les formateurs ont discuté avec les personnels » (DSP femme 2).

« Certaines surveillantes disent que certains agents se font pressants. On a aussi le cas d'un surveillant qui a lancé des rumeurs (...) Il y a beaucoup de rumeurs ici, beaucoup de recherche de décredibilisation, il y a un très gros turn-over ici et pourtant le phénomène persiste, il faut peut-être peu de relais pour que cette mentalité demeure, je ne sais pas » (DSP femme 6).

L'élément de genre, mais plus directement de sexe, est utilisé stratégiquement comme une ressource pour prendre le pouvoir sur autrui. Le surveillant décredibilise la surveillante en insistant sur son manque de professionnalisme, il lui paraît donc de ce fait largement supérieur. La réduction de la surveillante à son statut de femme, mais qui plus est de séductrice, est une manière aussi de remettre en question la présence même de femmes en détention. La légitimité des surveillantes qui leur vient de leur qualification et de leurs compétences est, dans ces cas, totalement niée, si bien qu'il devient possible pour les surveillants de croire qu'elles ne sont pas légitimes en détention.

➤ La sexualisation des relations

Dans ces rapports de pouvoir particuliers, il ne faut pas nier la forte sexualisation des relations chez certain(e)s. Cette sexualisation des relations passe notamment par la mise en place, d'une hiérarchie des surveillantes en fonction de leur beauté et de leur disponibilité sexuelle. Elle est, quoi qu'il en soit, un moyen relativement efficace de disqualification des compétences professionnelles des surveillantes.

Ces prises de pouvoir sur autrui à partir d'une ressource de sexe ne sont pas que le fait des hommes sur les femmes. Des DSP nous expliquent soupçonner quelques surveillantes d'instrumentaliser le genre à leur profit :

« Certaines exploitent ça en leur faveur, j'ai l'exemple d'une stagiaire femme qui travaille assez mal et qui dit qu'on lui met la pression parce que c'est une femme. Le statut de femme est aussi utilisé. C'est une faiblesse et c'est un atout, ça peut servir d'alibi. C'est un vrai sac de nœuds pour démêler ce qui relève du vrai harcèlement et ce qui relève de l'utilisation » (DSP femme 6).

Certaines situations sont très difficiles à cerner quand il s'agit de dénouer le vrai du faux, notamment quand elles concernent des accusations d'agression ou de harcèlement, mais elles sont utiles, ici, pour montrer que le sexe peut, dans les relations de travail, être utilisé comme une ressource susceptible d'orienter les relations de pouvoir et éventuellement de prendre le pouvoir. C'est du moins ainsi que la stratégie est pensée par certains acteurs :

« Récemment on a une accusation, par une surveillante, de viol par deux de ses collègues, lors d'une soirée organisée au foyer. C'est une affaire complexe. Ce sont trois stagiaires. Il y a de nombreuses pressions, des rumeurs, des ragots à caractère sexuel. Est-ce qu'elle a instrumentalisé le truc parce qu'après sur facebook elle a posté un message «je vous ai bien eu, je suis à xxxx, je suis passée devant» cette histoire lui a permis d'être mutée. On ne sait pas où est le vrai. Elle avait un passif, mais est-ce une réputation faite ou réelle. Là, on est en période de titularisation de ces deux stagiaires qui soutiennent qu'elle était consentante, en plus il n'y a pas de suites judiciaires donc c'est compliqué pour nous » (DSP femme 6).

La stratégie qui consiste à mobiliser des ressources disponibles pour tenter de prendre avantage dans une relation et donc le pouvoir, ne concerne pas uniquement le sexe. Il est un élément, une ressource disponible, qui peut être utilisé parce qu'il caractérise une différence de statut. L'enjeu est ensuite, à partir de cette distinction, de recréer une hiérarchie. Mais ce mécanisme concerne d'autres éléments puisqu'il s'inscrit dans la pensée de la différence. Or toute pensée de la différence est aussi une classification hiérarchique. Ainsi la différence observable entre les hommes et les femmes peut se transformer en un système hiérarchisé au vu d'un souci de domination, tout comme la différence de statut entre titulaires et stagiaires au sein des établissements :

« L'accusation de viol donne lieu à une réflexion sur un groupe de travail sur la problématique hommes-femmes, mais cette problématique est un prétexte pour brasser plus large. Le groupe de travail doit aborder d'autres problématiques, notamment celle des titulaires et des stagiaires. On a des tous jeunes titulaires qui mettent la pression sur des stagiaires, qui leur disent « fais gaffe, je suis l'œil de la direction, au moindre problème tu ne seras pas titularisé » » (DSP femme 6).

Outre le souci de se situer dans une relation de pouvoir favorable en rabaissant l'autre, ces cas sont assez intéressants en ce qu'ils nous laissent entrevoir l'existence d'un modèle de référence et l'enjeu de sa reproduction pour certains personnels de surveillance.

On notera, à partir de la réflexion des DSP, qu'en dehors du système hiérarchique formel se met en place un autre système, informel, qui recrée une hiérarchie et des rapports de domination entre les personnels de surveillance qui, entre eux, ne sont normalement pas pris dans le système hiérarchique formel. Dans ce phénomène, le sexe est une ressource utilisée soit au profit de celui ou celle qui cherche à dominer, soit à la charge de celui ou celle qui est dominé. Ainsi, on voit se déployer, au sein de la détention, et en marge du système d'autorité hiérarchique institué, un jeu de pouvoir et des relations d'autorité qui utilisent le sexe mais aussi d'autres attributs (le statut de stagiaire par exemple) qui sont en-

suite hiérarchisés et souvent stigmatisés. La rumeur est un canal privilégié de ce mode de domination. Elle consiste le plus souvent à orienter négativement le propos et la représentation de celui ou celle qui en est la cible, « la négativité des contenus constitue donc seulement un trait probable du syndrome, le symptôme récurrent d'une variable plus profonde, dont il faut rechercher les raisons dans la structure même des rapports sociaux » (M.L. Rouquette, dans Chauvenet, 2005, 57). A ce niveau, la rumeur participe d'une recherche de légitimité, voire d'identité des surveillants. En empruntant les voies de la disqualification d'une collègue en la réduisant à un objet sexuel (même actif), l'individu se rassure sur son appartenance à une catégorie virile et, par la même, réifie une définition masculine et virile du métier que l'entrée des femmes avait menacée. La rumeur rappelle aux surveillantes qu'elles sont intruses dans un bastion masculin. Les porteurs de ces rumeurs pensent probablement reprendre un pouvoir qu'ils sentaient menacé. A l'inverse, et pourtant sur le même registre, le rapport de séduction dans lequel s'inscrivent certaines surveillantes peut également être regardé comme un enjeu de pouvoir. En multipliant les flirts, la surveillante pense inverser un rapport de force en sa faveur, être dans la liberté de choix plutôt que réduite à un statut d'objet et ainsi, pense-t-elle, passer d'une catégorie dominée à dominante.

Si nous mettons de côté le caractère contreproductif de ce type de stratégies, nous découvrons que derrière la rumeur se cachent un enjeu identitaire et un jeu de pouvoir qui masquent mal les peurs de celui ou celle qui en est l'auteur.

Cette même analyse peut se faire à propos des détenus qui, comme certains personnels, peuvent lancer des rumeurs à caractère sexuel sur certaines surveillantes.

« Les jeux de rumeurs de la part des détenus, c'est normal et occupationnel. Mais le détenu se comporte différemment selon la personne qu'il a en face, un homme ou une femme, un blanc ou un black ... Il cherche la faille toujours. Est-ce qu'il y a plus de faille si on lui met une femme en face ? » (DSP femme 2).

« L'une des problématiques de la féminisation, c'est la relation homme-femme en détention avec des surveillantes jeunes, qui ne sont pas dans l'AP par choix mais pour des raisons alimen-

taires, qui se retrouvent piégées. Dans un premier temps, elles tombent dans une relation de séduction qui se transforme en sentiment, pas forcément réciproque, puis en trafic. C'est pareil pour les hommes qui peuvent trafiquer mais les détenus n'utilisent pas les mêmes armes face à une femme ou à un homme. Il y a aussi des surveillantes qui se retrouvent en cellule avec des détenus qui leur frôlent la main ou le dos. Elles ne savent pas si c'est fortuit ou pas. Donc elles culpabilisent de ne pas avoir réagi » (DSP femme 1).

Concernant plus spécifiquement les relations surveillantes/détenus, les rumeurs témoignent de la sexualisation des relations dans un univers marqué par les privations et l'absence de mixité. Mais elles relèvent également d'enjeux de pouvoir. En effet, la rumeur constitue pour les détenus un moyen de reconquérir une forme de pouvoir dont ils sont privé. Une fois encore, le sexe n'est pas le seul élément utilisable et mobilisé par les détenus pour se retourner contre le système. Chaque élément dès lors qu'il constitue une différence observable, mais surtout une différence hiérarchisée dans le domaine social comme pénitentiaire, est utilisable et mobilisable. La relation surveillants/détenus étant une relation contrainte, prise dans un rapport de force *a priori* inégal du fait de la position de soumission et de dépendance des détenus, ceux-ci sont susceptibles d'exploiter tout ce qui est perçu ou présenté comme une faille ou une infériorité (le sexe, le physique, laxisme, timidité, jeunesse, etc.).

« Surveillant c'est un métier relationnel. Et dans le relationnel il y a ce que vous renvoyez physiquement. J'ai accueilli des petites surveillantes de 22 ans, toutes petites, elles vont être testées en permanence, certaines sont cuites d'avance. Le contact surveillant-détenu est basé sur un rapport de force, c'est le biais car les détenus sont contraints et frustrés. Le surveillant est l'interlocuteur privilégié, mais il y a un rapport de tension potentiel parce que le détenu, par définition, n'est pas content d'être là. Il faut avoir le recul professionnel nécessaire pour dépasser cette base. Or, c'est plus facile quand vous faites 1m80 et 80 kilos et pas une petite femme. C'est très basique mais c'est aussi basique que ça, on a une population qui est sur ce registre-là. Les femmes apportent beaucoup en détention, mais dans le rapport au détenu

il y a aussi un aspect physique et cette limite. Il y a du positif et du négatif à la présence des femmes, du positif et des limites. C'est un métier de contact physique, relationnel, basé sur un rapport de force parce que contraint.» (DSP femme 4).

« A xxxxxx, (CD), il y a eu la création d'un groupe d'échanges où des surveillantes anciennes donnent des «trucs» du métier à des jeunes surveillantes. C'est un groupe que de femmes, sans gradés, sans direction et en dehors de la détention pour que la parole soit libre. Le groupe s'est créé suite à des surveillantes qui se présentaient en pleurs dans le bureau de la direction, avaient des problèmes de positionnement par rapport aux détenus. L'idée c'est qu'on peut être une femme, avoir eu des difficultés mais réussir à s'imposer. Dans ce groupe il était important qu'il n'y ait pas de tabou, c'était du concret, par exemple sur les réparties à sortir aux détenus, sur le fait de ne jamais tourner le dos à un détenu. Ce groupe était ouvert à toutes et en priorité aux stagiaires. Ce groupe est né parce que des femmes ont osé parler, les hommes non, on ne sait pas, c'est culturellement ancré » (DSP femme 1).

➤ **La relativisation de l'apport des surveillantes**

En dépit des éléments développés plus haut, les DSP estiment que la présence de femmes parmi les personnels de surveillance est nécessaire et, sur de nombreux aspects, bénéfique auprès des détenus et dans les relations professionnelles. Cependant, les discours laudateurs des premiers temps de la féminisation sur l'effet apaisant des surveillantes, le respect des détenus et les réductions de la violence, sans avoir disparu semblent tout de même être relativisés :

« Au quotidien, les femmes ne se font pas moins respecter que les hommes. Il y a toujours un rapport de force mais il est posé différemment. La féminité c'est une protection par rapport à la force physique. Les femmes sont moins confrontées à la violence physique que les hommes. Sauf pour les violences sexuelles, comme se faire passer une main par exemple » (DSP femme 1).

« Les femmes ne sont pas épargnées par les phénomènes de violence. L'établissement est dans une dynamique particulière, on reprend la main sur la détention, donc ça grince, donc il n'y a aucune prise en compte de la féminité par les détenus. Ils ne voient que du bleu » (DSP femme 5).

« Les femmes sont tellement persuadées qu'elles doivent se faire accepter des équipes qu'elles vont sur-jouer ce qu'elles pensent qu'on attend. Elles arrivent, elles sont jeunes, elles ne se sont pas encore construites en tant que surveillantes, et les agents les laissent dans cette position, donc elles prennent un pli, elles sont souvent très autoritaires avec les détenus, et les collègues sont protecteurs » (DSP femme 2).

« La féminisation a beaucoup apporté, c'est un plus, au début surtout, elles étaient minoritaires, nous nous satisfaisions de les voir arriver, et les détenus aussi. Elles apportaient autre chose. De fait, elles n'étaient pas dans un rapport de force, elles apportaient de la diversité, ce qui est toujours un plus. Aujourd'hui, dans les établissements, elles sont beaucoup plus nombreuses, la diversité n'apporte plus ses effets positifs. Ça s'est banalisé et cela conduit aujourd'hui à l'existence d'agressions envers les surveillantes. Avant c'était impensable » (DSP homme 7).

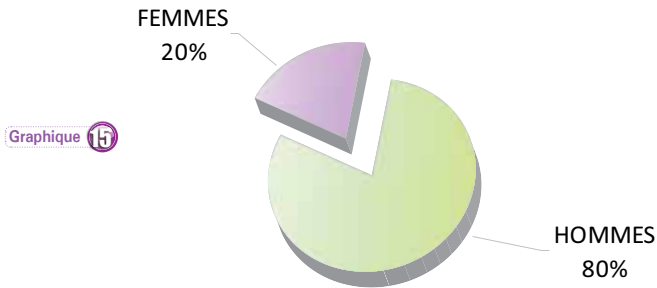
La féminisation de la filière de surveillance : l'importance du genre

☛ La détention et le genre

➤ *La dissémination des femmes chez les personnels de surveillance*

Chez les personnels de surveillance, les données diffèrent de celles des DSP. Les femmes ne peuvent pas y être représentées dans des proportions équivalentes à celles rencontrées chez les directeurs puisque le recrutement des surveillantes est conditionné par l'existence de quotas officiels. Les surveillantes subissent, de ce point de vue, une discrimination qui est légalement reconnue et encouragée et qui maintient, de fait, une suprématie des hommes chez les surveillants mais plus globalement chez les personnels en uniforme.

Répartition des personnels de surveillance selon le sexe



➤ **La répartition des femmes selon le corps**

Si les femmes représentent 20% des personnels en uniforme, leur nombre dans chaque corps n'est toutefois pas homogène et laisse, au contraire, apparaître de fortes disparités.

Répartition du nombre d'hommes et femmes selon le corps

Tableau 2

| Corps | Hommes | Femmes | TOTAL |
|------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| OFFICIER | 794 | 292 | 1086 |
| 1 ^{ers} SURVEILLANT | 2153 | 352 | 2505 |
| SURVEILLANT | 18097 | 4657 | 22754 |
| TOTAL | 21044 | 5301 | 26345 |

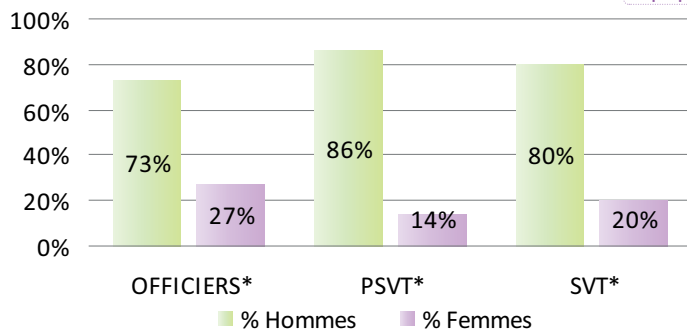
Source : RH 4, 2012

Les femmes sont plus nombreuses chez les surveillants que dans les autres corps. Ceci est tout à fait logique dans la mesure où les surveillants sont les personnels quantitativement les plus représentés de l'ensemble de personnels pénitentiaires et de l'ensemble des personnels de surveillance.

Cependant, l'importance du nombre de surveillantes ne doit pas laisser penser que ce corps est le plus féminisé.

Répartition des hommes et femmes selon le corps en %

Graphique 11



Source RH 4, 2012

En réalité, le corps des officiers, avec 27%, est plus féminisé que le corps des surveillants, avec 20%, ou celui des premiers surveillants avec 14%.

Il est encore possible d'affiner ces résultats en réduisant la focale sur les grades qui composent chaque corps.

➤ La répartition des femmes selon le grade

Répartition du nombre d'hommes et de femmes par grades chez les personnels de surveillance

Tableau 3

| Grade | Hommes | Femmes | TOTAL |
|------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| COMMANDANT | 73 | 7 | 80 |
| CAPITAINE | 303 | 74 | 377 |
| LIEUTENANT | 418 | 211 | 629 |
| MAJOR | 456 | 38 | 494 |
| 1 ^{ers} SURVEILLANT | 1697 | 314 | 2011 |
| BRIGADIER | 4548 | 325 | 4873 |
| SURVEILLANT | 13549 | 4332 | 17881 |
| TOTAL | 21044 | 5301 | 26345 |
| | 80% | 20% | |

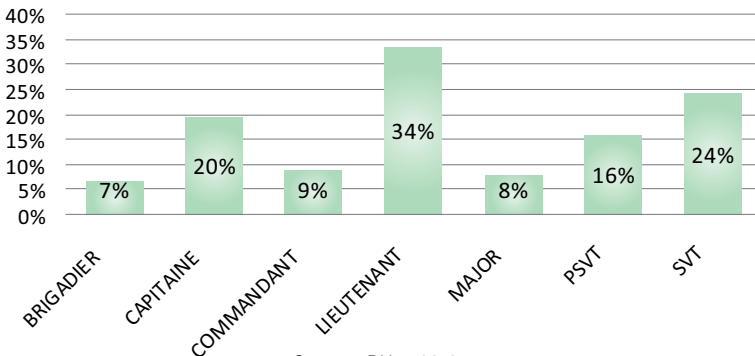
Par grade, se dégage la même tendance que celle perçue par corps, à savoir que les femmes sont, en nombre, plus présentes à l'échelon de surveillantes.

Les surveillantes sont plus de 600 fois plus nombreuses que les commandantes, plus de 100 fois plus nombreuses que les femmes majors, 20 fois plus nombreuses que les femmes lieutenants, 14 fois plus nombreuses que les premières surveillantes et 13 fois plus nombreuses que les femmes brigadiers.

Les valeurs numériques ne doivent pas faire écran aux proportions de femmes dans chacun de ces grades.

Répartition des femmes par grade chez les personnels de surveillance (en %)

Graphique 17



Source : RH 4, 2012

Le grade le plus féminisé est celui de lieutenant, alors que les grades les moins féminisés sont respectivement ceux de brigadier, major, commandant.

Cette première différence peut s'expliquer, en partie, par les différentes modalités d'accès à ces grades. L'accès au grade de lieutenant est ouvert au concours externe, si bien que le nombre de femmes recrutées est conséquent.

Par ailleurs, la faible féminisation des grades de brigadier, major et commandant peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit de grades s'acquérant par l'ancienneté. De fait, ces grades sont atteints essentiellement par les personnels cumulant le plus d'ancienneté, ce qui concerne, en premier lieu, les hommes compte tenu de la tardive féminisation des détentions masculines.

Cette explication doit toutefois être relativisée dans la mesure où le grade de capitaine est tout de même féminisé à hauteur de 20 %. Alors que les femmes ont été constamment freinées dans leur accès au corps de surveillants par des interdictions légales mais aussi coutumières, que leur présence a été très officiellement et légalement limitée à 15% par l'instauration de quotas de recrutement, les surveillantes se situent, aujourd'hui, au-dessus de cette limite fixée, avec un écart de 9 points.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer ce phénomène. Il faut se rappeler que le début des années 2000 est marqué par la suppression officielle des procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes. Cette décision a entraîné alors un accroissement sans précédent du nombre de surveillantes recrutées. Le taux de féminisation des surveillants qui était de 6,9% en 1991 passe à 11% en 2001 et 16,5% en 2005. Cet épisode important du processus de féminisation explique donc en partie l'augmentation de la féminisation du corps des surveillants. Par contre, il ne suffit pas à expliquer sa progression jusqu'à 24% en 2012, d'autant que, dès 2007, les quotas de recrutement ont été réintroduits et fixent, précisément à 15% de l'ensemble des nominations prononcées à l'issue du concours le recrutement des femmes.

L'autre élément qui permet d'expliquer cette progression est, dans les faits, le dépassement quasi-systématique de ce quota. Depuis 1998, et une représentation de 17% de femmes chez les élèves surveillants, la représentativité de ces dernières n'a cessé d'augmenter, atteignant même 43% en 2001. Depuis 1998 et l'ou-

verture des détentions masculines aux surveillantes, et malgré un quota de recrutement à 15% dès 2007, la moyenne du pourcentage de femmes chez les élèves surveillants est proche de 24%. Ce dépassement est une conséquence du recrutement massif d'agents au grade de surveillants et d'une meilleure réussite des femmes aux concours de recrutement. Le nombre de postes ouverts au concours est fixé pour une année et il n'y a qu'un seul concours de surveillants par an. Les candidats reçus sont classés, en fonction de leurs résultats, sur une liste. Or, le besoin en effectifs est tel que le nombre de postes ouverts est important, généralement supérieur à 1000, et que les entrées en formation se font en plusieurs fois. Autrement dit, les candidats recrutés sont subdivisés et répartis en plusieurs promotions sur une année. L'administration centrale qui gère le concours et les recrutements constitue la première promotion de l'année en prélevant essentiellement des candidats hommes. Les répartitions entre les hommes et les femmes dans la première promotion annuelle sont équivalentes ou même inférieures aux quotas de recrutement de 15% de femmes. Cependant, parmi les candidats reçus, certains se désistent, si bien que l'administration centrale prélève d'autres candidats sur les listes complémentaires. Donc, dès la première promotion, elle prélève des candidats masculins des listes complémentaires. Le phénomène se reproduit pour la deuxième promotion si bien que le nombre de candidats masculins s'épuise et que la centrale complète les promotions en puisant dans les listes complémentaires féminines. Au final, les dernières promotions se voient donc essentiellement composées de femmes.

Ce dépassement se produit alors même que l'institution, par la réactivation des quotas et par la favorisation des hommes aux concours, cherche véritablement à garantir une suprématie numérique des hommes chez les surveillants. G.Malochet a même montré que, lors des épreuves orales du concours de surveillant, les examinateurs reçoivent des consignes de l'administration centrale pour procéder à des péréquations permettant de recruter davantage de candidats masculins que leurs notes ne le permettraient (Malochet, 2008). Ces opérations arithmétiques constituent, de manière informelle, des quotas dans le recrutement des élèves surveillants qui s'ajoutent aux quotas officiels. A partir de l'observation des oraux du concours, l'auteur met également au

jour la représentation sexuée des jurys sur le métier de surveillant. Il constate que les examinateurs interrogent les candidates sur les conciliations futures entre leurs vies personnelle et professionnelle, non seulement sur la manière dont elles pensent pouvoir organiser la vie familiale et domestique mais aussi sur les postures de leur conjoint face à leur entrée dans l' AP. Parallèlement, les jurys insistent sur les qualités de force, d'autorité, le maniement possible des armes que requiert le métier de surveillant.

Le recrutement des surveillants suit donc une logique de discrimination des femmes et de promotion des hommes et du masculin. Cette logique se concrétise autour de trois gestes : l'élaboration formelle et informelle de quotas ; l'assignation de la candidate à un statut de mère et d'épouse (c'est-à-dire la réactivation de stéréotypes de sexe) ; et la promotion face aux candidates d'une conception sécuritaire et répressive du métier de surveillant au détriment du volet réinsertion.

Le sexe est donc, pour le recrutement des surveillants, un facteur discriminant, puisque l'institution est très soucieuse de favoriser le recrutement de candidat homme. Cette politique RH est d'ailleurs présentée par l'administration centrale comme une donnée qui fait consensus, voire comme un donné qu'il convient de conserver impérativement :

« L'existence même de quotas ne pose pas de problème, les syndicats ne les remettent pas en cause, ils sont d'accord pour ces quotas, nous n'avons jamais eu de problèmes ou de recours ou autre, ils sont pour. Au niveau de la centrale nous n'avons aucune pression par rapport au droit européen, aux lois de non-discrimination, les CAP de mobilité sont à 15%, point. On ne peut pas faire de parité dans ce type d'établissements » (Cadre DAP, RH)

Il est intéressant de voir, dans ce climat plutôt favorable aux recrutements masculins et donc à leur présence en détention, où se situent les femmes dans les grades comparativement aux hommes. Dès lors il apparaît que, si les écarts en nombre entre les hommes et les femmes sont importants (par exemple 7 femmes commandants pour 73 hommes ou 74 femmes capitaines pour 303 hommes ou encore plus de 4000 femmes surveillantes pour plus de 13000 hommes), en proportion ils sont moins marqués mais signalent toutefois une certaine tendance :

Répartition des hommes et des femmes selon le grade

Tableau 4

| Grade | Hommes | Femmes |
|------------------------------|---------------------|--------------------|
| CAPITAINE | 1,50% (303) | 1,30% (74) |
| COMMANDANT | 0,30% (73) | 0,10% (7) |
| LIEUTENANT | 2% (417) | 4% (210) |
| MAJOR | 2,20% (456) | 0,60% (38) |
| 1 ^{ers} SURVEILLANT | 8% (1696) | 6% (314) |
| BRIGADIER | 21,60% (4548) | 6% (325) |
| SURVEILLANT | 64% (13544) | 82% (4329) |
| TOTAL | 100% (21037) | 100% (5297) |

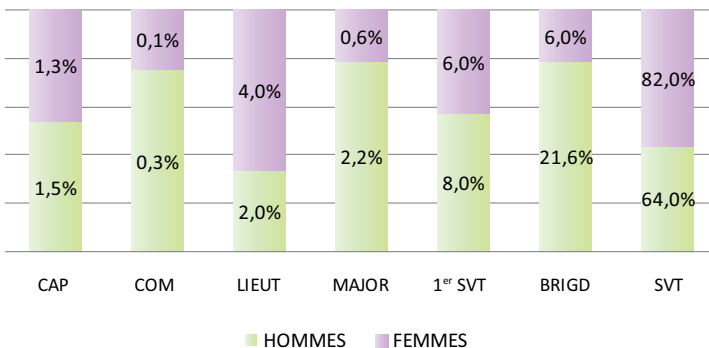
Source : RH 4, 2012

On remarque tout d'abord (tableau n° 4) que les écarts entre les hommes et les femmes sont inférieurs ou égaux à 2 points, aux grades de commandant, capitaine, premiers surveillant et lieutenant. De même, on peut constater que les écarts les plus importants entre les hommes et les femmes concernant les grades de surveillant et de brigadier, les femmes ont plus tendance que les hommes à être surveillantes (plus de 18 points d'écart), mais elles ont moins tendance que les hommes à être brigadiers (plus de 15 points).

On remarque ensuite (graphique n° 18) que les hommes ont quand même plus tendance que les femmes à être : brigadier, surveillant, major, commandant et, dans une moindre mesure, capitaine. Par contre, les femmes ont plus tendance que les hommes à être : lieutenant et surveillante.

Comparaison entre les hommes et les femmes selon le grade

Graphique 18



S'agissant des postes d'encadrement, il est remarquable de constater que le grade de lieutenant qui est désormais ouvert au concours externe et dont l'accès n'est pas soumis à des quotas de sexe, se voit non seulement être le grade le plus féminisé mais également celui où la tendance des femmes dépasse celle des hommes. Ce résultat n'empêche pas de constater que, d'une manière générale, les femmes ont plus tendance que les hommes à être affectées aux tâches d'exécution.

➤ La répartition des femmes les structures

Nombre d'hommes et de femmes par établissement

Tableau 5

| | Hommes | Femmes |
|-----------------|---------------------|--------------------|
| CD | 14,50% (3053) | 11,50% (614) |
| CP | 28,50% (5975) | 30% (1594) |
| CSL | 0,5% (108) | 0,4% (18) |
| EPM | 1,90% (350) | 1,60% (85) |
| Hôpital Fresnes | 0,5% (105) | 0,4% (20) |
| MA | 45% (9426) | 50% (2642) |
| MC | 4,5% (958) | 3,6% (189) |
| SEP | 7 | 1 |
| DISP | 4,2% (913) | 1,9% (103) |
| SPIP | 0,7% (141) | 0,6% (31) |
| TOTAL | 100% (21036) | 100% (5297) |

En nombre, et tous grades confondus, les femmes sont essentiellement présentes en maison d'arrêt, puis en centre pénitentiaire, c'est également le cas des hommes. Et, les femmes ont quasiment autant tendance que les hommes à être affectées dans l'ensemble des structures pénitentiaires. Quelques différences apparaissent toutefois.

Les hommes ont plus tendance que les femmes à être affectés en centre de détention, centre de semi-liberté, maison centrale et au siège des directions interrégionales ainsi qu'en service pénitentiaire d'insertion et de probation.

Les femmes ont plus tendance que les hommes à être affectées en maison d'arrêt et dans une moindre mesure en centre pénitentiaire.

Toutefois, les écarts sont faibles, le plus important restant celui concernant l'affectation des femmes en maison d'arrêt. Pour le reste, les femmes ne sont pas plus affectées en établissement pour mineurs par exemple. Cette tendance montre une évolution certaine du processus de féminisation, qui ne cantonne donc plus les femmes à la garde ou la surveillance des mineurs. Dans le même sens, nous pouvons également noter que les femmes ne sont pas plus affectées que les hommes à l'Hôpital de Fresnes. Le lien initial des femmes aux mineurs d'une part et aux soins d'autre part, se délite au fil du temps, du moins en termes d'affectation. Cependant, les personnels de surveillance (sauf gradés) affectés en établissements pour femmes (ou en quartiers de détention pour femmes) restent exclusivement féminins. Cette règle tend donc à grossir la représentation des personnels féminins dans certaines structures.

Taux de féminisation selon les structures

Tableau 6

| | |
|------|-----|
| MA | 22% |
| CP | 21% |
| EPM | 20% |
| SPIP | 18% |
| CD | 17% |
| MC | 16% |
| CSL | 14% |
| DISP | 10% |

Nous n'avons pas, ici, les moyens d'expliquer les différences d'affectation entre les hommes et les femmes, mais nous pouvons d'ores et déjà en voir quelques conséquences notamment concernant le taux de féminisation des maisons d'arrêt, qui n'est pas, nous le verrons par la suite, sans poser des problèmes en termes de pratiques professionnelles et d'organisation.

➤ Les limites légales et coutumières à la dissémination des surveillantes

Chez les personnels de surveillance, le processus de féminisation est conditionné par l'existence de quotas de recrutement chez les surveillants, si bien que la suprématie numérique des hommes est assurée. Elle est aussi affirmée. L'existence de quotas officiels s'ajoutant aux officiels, tente de limiter la présence des femmes chez les personnels de surveillance alors même que le besoin crucial en effectifs ne satisfait pas strictement la volonté politique de freiner l'accès des femmes aux détentions masculines. Les femmes servent de variable d'ajustement mais semblent obliger l'institution à faire «le deuil» du surveillant «idéal» : un homme. La féminisation du grade de lieutenant confirme la tendance pénitentiaire à préférer féminiser les postes d'encadrement plutôt que ceux en lien plus serré avec la population carcérale. Cependant cette propension se voit relativiser par la tendance à affecter préférentiellement les femmes aux tâches d'exécution.

Pour ne pas sur-interpréter les lignes de fuite de cette photographie, il est nécessaire de recentrer le regard sur les postes. En effet, la répartition des individus dans les structures et les grades ne dit rien sur les postes qui sont réellement occupés ni sur la répartition des femmes au sein même des établissements. Si les femmes semblent aujourd'hui être présentes sur tout le territoire, dans toutes les structures et à tous les grades (malgré les inégalités avec les hommes), il existe plusieurs limites à cette dissémination. Outre la persistance de quotas pour les surveillants, il existe d'autres règles qui régulent la présence de femmes. Au niveau des établissements, une des règles principales du service des agents consiste à constituer les équipes de surveillants en limitant le nombre de femmes dans chaque équipe, tout en les disséminant dans la détention pour qu'elles n'aient pas le monopole des postes fixes. Cette règle, non officielle, est appliquée dans tous les établissements. Ce qui varie d'un site à l'autre, c'est seulement le seuil de femmes atteint par équipe. Ce dernier n'est pas dépendant d'une réflexion sur la pertinence du nombre de femmes pour rendre efficiente la parité en termes de pratiques professionnelles par exemple, il ne relève que d'un accommodement fataliste des établissements face à leur ratio surveillante/surveillant.

Cette limite est aussi liée à une autre, réglementaire cette fois, qui découle de l'interdiction faite aux femmes de fouiller une personne détenue de sexe opposé, si bien que certains postes ne peuvent pas être tenus par des femmes. Une autre limite à la dissémination des femmes chez les personnels de surveillance tient en des interdits traditionnels selon lesquels les femmes n'ont pas accès à certains postes ou certains secteurs de la détention. C'est le cas par exemple des postes de surveillant en quartier disciplinaire ou d'isolement, ou encore de certains étages qui peuvent être réservés à des détenus particulièrement dangereux.

Concernant les personnels de surveillance, il existe donc une série de limites (de droit ou coutumières) à la dissémination des femmes. Qu'elles soient formelles ou informelles, qu'elles relèvent d'une volonté politique ou d'un système de représentations, ces limites fonctionnent finalement comme de véritables assignations qui désignent et ordonnent la place des femmes.

➤ *L'évolution et la normalisation de la féminisation chez les personnels de surveillance*

Les détentions brassent des personnels qui sont entrés dans l'administration pénitentiaire à des moments de son histoire très différents. Certains ont pris leurs fonctions en ayant connu, dès leur formation à l'Énap, la mixité ; d'autres ont intégré la pénitencière alors que les femmes étaient encore rares et exclues de certains postes de détention ; d'autres, enfin, sont entrés alors que les seules femmes autorisées en détention étaient les éducatrices ou les personnels médicaux.

➤ **L'accoutumance à la féminisation des détentions**

« J'ai commencé ma carrière il y a trente ans. J'ai vu beaucoup de réformes. C'était restrictif pour les détenus et donc aussi pour les personnels. J'ai connu l'arrivée des femmes. Personne n'y croyait. On se demandait où on allait les mettre, qu'est-ce qu'on allait en faire. On se posait des questions par rapport à l'intimité des détenus. Quand une surveillante est arrivée à Fleury, la question du premier surveillant c'était « je la mets où ? En poste protégé ? » La surveillante était volontaire, elle avait fait cinq ans à l'armée, elle a impressionné tout le monde. Elle n'avait pas de problème sur la course, et les détenus étaient plus respectueux, moins virils. Il

y avait des restrictions de postes puisqu'elle ne pouvait pas faire de fouilles donc elle ne pouvait pas être aux parloirs. A la première ouverture elle était doublée avec un surveillant pour que les détenus voient, ensuite elle était seule. Aujourd'hui c'est toujours les mêmes restrictions. C'était du volontariat, il y avait un pourcentage très faible de femmes en détention hommes, aujourd'hui ça peut être moitié-moitié » (chef de détention).

« Il y avait beaucoup de femmes dans ma promo à l'Énap, c'était en 2001. Les anciens étaient méfiants. Ici les femmes ne prenaient que les rez-de-chaussée ou étaient en face du pic pour être bien protégées, visibles. Il n'y en avait pas beaucoup à l'étage. Puis elles ont commencé à monter aux étages. Il y avait de l'appréhension des surveillants. Pour moi, j'étais jeune surveillant, j'étais à l'école avec des femmes donc je ne me posais pas ce genre de questions » (1^{er} surveillant 8).

Aujourd'hui, la scission générationnelle s'efface devant la généralisation de la féminisation des détentions. Tous les personnels de surveillance, quelle que soit leur ancienneté, s'accordent à dire que la présence de personnel féminin dans les détentions est devenue banale et normale.

Dans les termes choisis par les personnels, qu'ils soient hommes ou femmes d'ailleurs, le caractère *normal* de la féminisation est récurrent mais il recèle, en lui-même et au travers des discours des personnels, des composantes différentes. Pour certains, la féminisation est *normale* dans la mesure où les personnels féminins se retrouvent aujourd'hui dans la totalité des établissements pénitentiaires, dans tous les corps et à tous les grades. La féminisation a donc perdu de son caractère original ou exceptionnel des premiers temps pour, d'une certaine manière, faire désormais partie intégrante des détentions.

Pour d'autres, le caractère *normal* de la féminisation ne tient pas seulement dans sa régularité mais aussi dans les valeurs qu'elle exprime. La féminisation n'est pas seulement ce qui est observable mais aussi ce qui doit être, ce qui doit se faire en vertu de l'égalité des droits ou encore en vertu de l'évolution des métiers et de l'administration pénitentiaire.

« Il y a des femmes à l'extérieur, il faut qu'il y ait des femmes en prison, c'est normal » (1^{er} surveillant 8).

« *La présence de femmes est un point positif car cela permet d'apporter plusieurs solutions à un même problème. Avec certains détenus ça passe mieux avec une femme, d'autres avec un homme donc on peut choisir* » (officier 1).

Les jeunes personnels de surveillance semblent davantage se raccorder à la seconde acception de la normalité. Au point d'ailleurs qu'ils prétendent ne pas prêter attention au phénomène : un personnel féminin de surveillance est un personnel pénitentiaire, sans distinction et au même titre que n'importe quel autre.

Cependant, ces discours, relativement lisses, naissent toutefois sur des aspérités dont les personnels n'ont pas forcément conscience mais qui finissent par réapparaître. En effet, derrière ces discours sur la féminisation et la mixité, logent des ambivalences, des fragilités et des limites qui tiennent à deux éléments :

- aux métiers tels qu'ils sont définis et pratiqués,
- à la différence des sexes ou plus exactement à la connaissance culturelle de la différence des sexes.

➤ *Une organisation et un métier masculin*

« *On parle de milieu masculin parce que la population dont on s'occupe est masculine et parce que notre système est hiérarchique, de type militaire* » (DSP 3).

L'organisation pénitentiaire n'est pas neutre, au contraire, elle fait du masculin un critère d'évaluation et d'appréciation des personnels. Cette orientation se repère dès le recrutement de personnels pénitentiaires (Malochet, 2008) où les candidats masculins sont arithmétiquement favorisés et les épreuves orales promeuvent des qualités viriles et sécuritaires du métier promptes à décourager certaines candidates. Elle se poursuit lors de la formation c'est-à-dire lors de la *conversion au métier* (Hugues, 1996). La formation, structurée et organisée de manière uniforme, promeut implicitement un modèle de référence masculin au travers de discours pédagogiques mobilisant des aspects sécuritaires et virils du métier liés. Ainsi, de la même manière que le discours tenu lors des épreuves de recrutement s'appuie sur des références implicites masculines et sécuritaires, un discours pédagogique,

ne passant pas nécessairement par une action didactique active, reproduit un ordre dominant masculin et une vision sécuritaire répressive du métier. Ces aspects et les références qui leur sont connexes, se repèrent essentiellement dans les discours dès lors que surgissent dans le paysage de la formation ou de la pratique des figures de rupture avec ce modèle masculin, comme par exemple, à l'occasion de l'intégration de travailleurs handicapés (Rambourg, 2012). Alors, les personnels se réfèrent et se réclament d'une norme particulière chevillée à la sécurité et qui ne supporte aucun élément susceptible de représenter une faiblesse, un poids ou un danger pour l'action.

Au-delà des évolutions de l'institution et des pratiques professionnelles, les personnels conservent une représentation du métier de surveillant qui emprunte beaucoup de ses traits à la virilité. Le modèle du surveillant qui circule reste celui qui par son autorité, sa force et son courage physique ainsi que sa rigueur morale, doit impressionner et pouvoir (car devra) opposer son corps à la violence des détenus. La mobilisation de ce registre participe à la diffusion et donc l'installation d'un tel modèle, et montre à quel point les personnels souscrivent à un ordre dominant masculin.

Le modèle dominant masculin continue de s'imposer, d'être promu et reproduit par l'organisation alors même que la réalité observable des coursives, avec sa pluralité de profils ou de fonctions, pourrait le relativiser. Cette représentation virile du métier et la conception sécuritaire qu'elle sous-tend, fonctionnent avec une sorte de supériorité épistémologique sur tous les autres aspects du métier. Cette représentation n'est pas exclusive, elle ne définit pas à elle seule le métier. La mission de réinsertion, les qualités de dialogue et d'écoute, par exemple, font également partie des représentations qui circulent mais elles n'ont pas la rente de position de la représentation virile et sécuritaire du métier. Chacun précise que le travail ne consiste pas à réguler la détention par la force, tout en maintenant un modèle supérieur de référence de force et de virilité. Les personnels dépassent ce paradoxe en se référant à un «principe de réalité» selon lequel un surveillant doit être capable d'intervenir physiquement face à la population pénale. Pourtant ce qui relève, pour tous, de l'évidence, du *bon sens* de la pratique, s'appuie sur deux représentations préalables.

La première concerne la « construction socio-politique de représentations des personnes délinquantes ou criminelles comme «autres» » et le renforcement de leur représentation comme «force destructrice» par le dispositif sécuritaire que constitue la prison» (Chauvenet, 2010, 41-42). De telles représentations imposent donc l'image du détenu comme une menace, un danger dont il convient de se protéger et contre lequel il est nécessaire de se défendre. La seconde, vissée à la première, concerne la construction institutionnelle de représentations des métiers pénitentiaires comme sécuritaires et requérant la force physique et morale nécessaire à la neutralisation de la population pénale.

Les représentations des métiers qui gravitent autour de la sécurité en survalorisant la force, relèvent de stratégies mises en place, plus ou moins consciemment, par les personnels en réaction au défaut de légitimité dont souffrent l'administration et les métiers pénitentiaires (Rambourg, 2013). Face au déficit qui empêche de stabiliser une identité professionnelle et obère la reconnaissance à laquelle des professionnels pourraient prétendre, les personnels mobilisent des registres qu'ils estiment plus gratifiants – la protection de la société – et susceptibles de convaincre de leur spécificité et de leur utilité. Cette entreprise de légitimation passe par la valorisation des aspects sécuritaires du métier et, corrélativement, par la représentation du détenu comme une menace, un danger dont il faut se protéger. Le souci de sécurité comme la force qu'elle exige sont des tentatives de valorisation et de reconstruction protectrice en termes d'identité professionnelle. A leur suite, se constitue, ce que nous avons appelé (2012), un *mythe de l'invulnérabilité* qui permet aux personnels de se référer à un modèle idéal et non pas dégradé, qui offre une représentation à partir de laquelle il est possible de s'identifier en raison des bénéfices symboliques et identitaires qu'elle apporte. Ce mythe remplit plusieurs fonctions essentielles : d'abord, il permet d'assurer la cohésion des professionnels, leur identification autour de références valorisées ; ensuite, il exprime les angoisses des individus (le désir d'invulnérabilité est aussi une peur de la vulnérabilité) et, enfin, il permet de dissoudre provisoirement ces angoisses et, d'une certaine manière, de délier, les personnels de la stigmatisation dont ils souffrent. Mais, à l'inverse, il peut aussi être source

d'angoisse par la toise qu'il impose et la violence consubstantielle à l'univers professionnel qu'il présuppose. De même, il peut, logiquement, conduire à quelques replis identitaires et ostracismes à l'égard de ceux ou celles qui, ostensiblement ou à leur corps défendant, remettent en question cet idéal.

« Il y a une évolution dure, par exemple, à XXX, il y a eu quatre-vingt agressions cette année. Les femmes ont en plus le problème que ce sont des femmes, on surajoute aux problèmes » (formateur 1).

► *Le partage et l'inégalité des tâches*

L'entrée et l'installation de femmes dans une organisation et des métiers qui font du masculin une référence performative entraîne une (re)distribution du travail entre les sexes.

➤ **L'interdiction légale de la fouille**

Comparativement à d'autres métiers, l'exercice des métiers pénitentiaires de la surveillance engendre un rapport singulier au travail. D'abord, parce qu'il s'agit d'assumer l'enfermement d'un individu. Ensuite, parce le métier est traversé d'injonctions contradictoires qui brouillent les repères et rendent particulièrement difficile la stabilisation d'une identité professionnelle. Enfin, parce que, dans l'échelle des positions sociales comme dans la division sociale du travail, le métier de surveillant(e) ne bénéficie pas de prestige social et souffre de relégations et de déclassés.

Ces différentes caractéristiques amènent souvent des questions (étonnements) sur le choix d'un tel métier d'une part et les conditions de son exercice d'autre part. Ces questions (qui sont aussi *des a priori*) sont encore plus saillantes lorsqu'il s'agit de l'entrée de femmes dans un tel métier qui, plus que d'autres, est étiqueté masculin. Ces questions sous-entendent une impossibilité, ou une sérieuse difficulté, pour des femmes, à réaliser l'ensemble des tâches professionnelles. Or, formellement, une seule tâche est interdite aux femmes. Il s'agit de la fouille des détenus. Le Code de Procédure Pénale n'autorise la fouille des détenus que par des agents de leur sexe. Cette disposition légale impose, de fait, une séparation des tâches et déplace sur les agents masculins la tâche singulière de la fouille en détention masculine. Cette répartition n'est pas anodine car la fouille elle-même n'est pas une tâche insignifiante. Dans la circulaire du 14 mars 1986, elle est

décrite dans le détail : « *le détenu doit se mettre à nu devant l'agent, qui examine ses cheveux, ses oreilles, sa bouche et ses aisselles. Ensuite, l'entrejambe d'un individu pouvant permettre de dissimuler des objets, le détenu doit se baisser devant l'agent et tousser. Il est procédé ensuite à l'examen de la voûte plantaire et des orteils* ». Une telle pratique est indéniablement difficile et douloureuse à subir. Elle fait d'ailleurs régulièrement l'objet de critiques voire de condamnations de l'administration pénitentiaire et de remises en question²¹. Des dispositions législatives, adoptées sous la pression de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, ont d'ailleurs mis fin au régime de « *fouilles corporelles intégrales répétées* » liées au statut de détenu particulièrement signalé²². La Cour de Strasbourg précise que ces fouilles ne sont pas nécessairement « *illégitimes* » dans leur principe, mais lorsqu'elles sont « *non justifiées et non dictées par des impératifs de sécurité* », elles constituent potentiellement des traitements dégradants prohibés par l'article 3 de la CEDH car elles sont susceptibles de créer chez les détenus « *le sentiment d'être victimes de mesures arbitraires* » et celui « *d'une profonde atteinte à la dignité que provoque l'obligation de se déshabiller devant autrui et de se soumettre à une inspection anale visuelle* »²³. La fouille rend toujours pertinente les analyses proposées par Goffman à propos des institutions totales (Goffman, 1968) en ce qu'elle constitue une technique de mortification qui agresse la personnalité et l'image de soi du détenu. Une telle pratique non seulement inscrit le pouvoir de l'institution sur le corps du détenu mais porte atteinte à la dignité de celui-ci. Elle est donc difficile à subir. Dans le même temps, certes sur un autre plan, elle n'est pas facile à réaliser. Elle place le personnel dans une position où la dégradation de l'image de l'autre procède par contagion, d'autant plus que ce geste professionnel est constamment remis en question par les instances officielles. D'un côté, cette pratique est légitimée et d'un autre côté, toute légitimité lui est

²¹ Cour EDH, 2e Sect. 12 juin 2007, *Frérot c. France*, Req. n° 70204/01 ; Cour EDH, 5e Sect. 20 janvier 2011, *El Shennawy c. France*, Req. n° 51246/08, §37 – ADL du 23 janvier 2011.

²² Cour EDH, 5e Sect. 9 juillet 2009, *Khider c. France*, Req. n° 39364/05 – ADL du 10 juillet 2009

²³ (Cour EDH, 5e Sect. 20 janvier 2011, *El Shennawy c. France*, préc., §37).

déniée par le soupçon d'arbitraire qui pèse et la nature même de l'acte qu'elle réalise. Elle constitue un geste plébiscité et honni, un geste professionnel qui se retourne en accusation. La singularité profonde de ce geste, cette effraction du corps et de l'intimité de l'autre, peut se retourner contre le personnel qui se voit accusé d'y prendre plaisir. La violence ressentie par le détenu devant cet acte qui le laisse à nu, se transforme en violence contre des aspects de la personnalité du surveillant. Il devient un pervers qui aime mater et humilier.

« *Personne n'aime faire la fouille, faut pas croire, ça dérange tout le monde, c'est un geste professionnel que personne n'aime faire, on n'est pas des pervers* » (surveillant 15).

Le retournement des finalités de la fouille prend aussi racine dans l'absence de légitimité de l'acte. Même si la fouille ne provoque pas systématiquement ces radicalisations, il n'empêche qu'au minimum elle suscite un malaise. Les détenus mentionnent d'ailleurs que les surveillants cherchent à alléger le caractère déjà très humiliant de cette formalité par une forme d'humour, par une distance, un retrait mais qui cachent à peine la gêne éprouvée.

Pour l'ensemble de ces raisons et à partir de l'ensemble de ces caractéristiques, la fouille peut être caractérisée de « sale boulot ». Le « sale boulot », en référence au *dirty work* développé par E.C. Hugues, caractérise, parmi un ensemble de tâches, celles qui sont en bas de l'échelle des valeurs, qui sont jugées serviles, fastidieuses voire dégradantes et ne procurent aucun privilège social, exposant au contraire ceux qui les effectuent au mépris des autres (Hugues (1951) 1996 repris par Molinier, 2008, 57). Au cours des interactions, et à partir de cette division morale du travail, les individus cherchent sans cesse à déléguer à d'autres leur part de *sale boulot*. Il y a donc une tentative de se défaire de la part infamante ou rébarbative, en tout cas pénible, du travail et de déplacer sur d'autres que soi, la charge et le caractère dégradant de la tâche en question. En général, les individus effectuent cette délégation à partir d'un rapport de pouvoir par lequel ils s'autorisent à charger des subalternes de ce *sale boulot*. Autrement dit, d'ordinaire la gestion des tâches, et donc du *sale boulot*, relève d'une classifi-

cation interne du métier et d'une hiérarchie à l'intérieur de l'organisation. Les individus cherchent à se débarrasser du *sale boulot* et le font en déplaçant cette charge sur ceux dont la position hiérarchique –formelle ou informelle– est dominée. Les individus en position de dominés peuvent être des stagiaires dans une institution par exemple, des nouveaux dans une organisation, ou bien encore des femmes dans un métier d'hommes.

Or, concernant le métier de surveillants la part de *sale boulot* se voit devoir être assumée par des hommes, c'est-à-dire ceux qui sont en position de domination numérique et symbolique (puisqu'il y a plus d'hommes dans un univers d'hommes).

« *Ça gonfle les hommes de travailler avec des femmes pour l'héritage du boulot ingrat, du travail où il y a les tensions* » (formateur 1).

➤ **Le « sale boulot » aux hommes, le sous-travail aux femmes**

Ce changement par rapport au schéma classique de délégation avait déjà été analysé par G.Malochet qui y voyait un renversement des principes de séparation et de hiérarchie de la division sexuelle du travail (Malochet, 2005). Toutefois, il notait également que le phénomène était plus complexe qu'un simple et véritable renversement qui accorderait aux femmes le prestige de faire le « beau boulot ». Au contraire, chaque groupe avait le sentiment de faire les frais de la division du travail. Les hommes se sentaient lésés de devoir effectuer les fouilles que les femmes ne pouvaient réaliser. Pour eux, « l'arrivée des femmes modifie défavorablement l'équilibre entre le *sale boulot* et le *beau boulot* », les privent du pouvoir de délégation dont ils pourraient jouir. Les femmes, quant à elles, se sentaient lésées par l'organisation du travail qui les plaçait en situation désagréable et vulnérable de devoir demander aux hommes de les remplacer pour les tâches qu'elles ne peuvent légalement pas faire.

Le phénomène n'était pas non plus aussi simple qu'un renversement des principes de séparation et de hiérarchie dans la mesure où la délégation du *sale boulot* aux hommes se faisait conjointement à une entreprise tacite de dévalorisation du travail attribué aux femmes et de la manière dont elles l'exercent. G. Malochet notait, en effet, que l'entrée des femmes dans le métier de surveillant semblait avoir redoublé la scission des missions péniten-

tiaires de garde et de réinsertion. Cette dernière, jugée subalterne, était même dévalorisée par les personnels eux-mêmes qui la reléguaient aux professionnels tiers dont l'activité leur apparaissait comme une perturbation dangereuse, voire illégitime (médecin, enseignant, CPIP, etc.). C'est précisément cette mission qui, lorsqu'elles arrivaient en détention, était assignée aux femmes par leurs collègues masculins. En appuyant sur des leviers naturalistes, ils déléguaient aux surveillantes les activités qui mobilisent l'écoute, le dialogue, l'attention aux détenus. S'opérait ainsi un double mouvement qui consistait à déléguer aux femmes des activités dépréciées, et de le faire à partir, non pas de compétences, mais de dispositions attribuées. En termes de division sexuelle du travail, cette dynamique est exemplaire : non seulement, elle maintient une séparation mais elle garantit une hiérarchie qui, si elle n'associe pas systématiquement des principes positifs au masculin en associe certainement des négatifs au féminin. Les femmes assumaient une partie du travail qui ne constitue pas le cœur du métier, qui reste secondaire, qui ne revêt ni le sérieux ni la difficulté du maintien de l'ordre et de la sécurité dans la détention. De plus, elles faisaient supporter aux hommes le poids du *sale boulot* et déséquilibraient l'organisation du travail.

Depuis ces premières observations, il y a plus de dix ans, et les premières analyses sur la féminisation du personnel de surveillance, les dispositions relatives à la fouille ont évolué. L'article 57 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 stipule que les fouilles doivent être justifiées par la présomption d'une infraction ou par les risques que le comportement des personnes détenues fait courir à la sécurité des personnes et au maintien du bon ordre dans l'établissement. Leur nature et leur fréquence sont strictement adaptées à ces nécessités et à la personnalité des personnes détenues. Les fouilles intégrales ne sont possibles que si les fouilles par palpation ou l'utilisation des moyens de détection électronique sont insuffisantes. Les investigations corporelles internes sont proscrites, sauf impératif spécialement motivé. Elles ne peuvent alors être réalisées que par un médecin n'exerçant pas au sein de l'établissement pénitentiaire et requis à cet effet par l'autorité judiciaire.

Ainsi, la loi pénitentiaire vient encadrer et limiter la pratique qui constitue la part importante du *sale boulot* et qui représente un motif de séparation et de hiérarchie dans la division sexuelle du travail. Cette loi encadre l'usage de la fouille en posant trois principes importants : un principe de nécessité selon lequel la fouille doit être justifiée par la présomption d'un danger ou d'une infraction ; un principe de proportionnalité qui impose que la nature et la fréquence des fouilles soient strictement adaptées aux nécessités de la sécurité et à la personnalité des personnes détenues ; un principe de subsidiarité qui soutient que les fouilles à corps doivent être de dernier recours.

Cet encadrement législatif de la fouille devrait en réduire considérablement la fréquence et ainsi pourrait rendre caduques les arguments qui légitiment la dévaluation de la place et du rôle des femmes.

Cependant, et même si le recul est trop peu suffisant pour se prononcer définitivement, il semble que la loi n'a pas, aujourd'hui, modifié la pratique. D'abord parce que, comme le note le rapporteur au sénat pour la loi de finance 2012, les articles R. 57-7-79 à R. 57-7-82 du CPP issus du décret du 23 décembre 2010, paraissent interpréter *a minima* les prescriptions de la loi pénitentiaire. Ils énoncent la nécessité d'adapter la nature de la fouille et sa fréquence aux circonstances de la vie en détention, au profil de la personne détenue en termes de sécurité et d'ordre. Les mesures doivent être décidées par le chef d'établissement et fondées sur un impératif de sécurité des personnes ou de bon ordre de l'établissement ou de prévention des infractions pénales. Le rapporteur relève que les fouilles demeurent très fréquentes voire systématiques après les parloirs dans un grand nombre d'établissements. Ensuite, parce que les situations de travail ne changeant pas, les postures semblent se maintenir.

➤ **Les lignes de partage entre les sexes**

Malgré les évolutions, l'usage de la fouille demeure et avec lui les lignes de partage entre les hommes et les femmes.

Dans les établissements de notre échantillon, les gradés sont indifféremment des hommes ou des femmes et les équipes de surveillants sont mixtes. Les services des agents, chargés de la

composition des équipes, indiquent veiller particulièrement à ne pas mettre trop de femmes par équipes.

« Ici, on fonctionne avec des équipes de vingt à vingt et un agents et il y a cinq ou six femmes par équipe. Il faut jongler avec les départs en congés, les maladies, les accidents du travail, les grossesses, les formations, les paternités, etc. On a deux agents par étages et parmi les tâches qu'ils ont à faire il y a les fouilles donc au pire il faut un homme et une femme, sauf que l'homme se tape toutes les fouilles, mais en aucun cas il faut deux femmes. En plus il y a le problème des stagiaires » (première surveillante 5).

« Ici, on a des équipes de quatorze surveillants et on ne doit pas dépasser trois femmes pour en mettre une seule par bâtiment, sauf que des fois c'est pas possible. On a trois bâtiments, il ne faut surtout pas plus de femmes que d'hommes dans les bâtiments parce qu'il y a le problème des fouilles. Donc nous on est obligé de limiter le nombre de femmes pour continuer à faire les fouilles » (premier surveillant 9).

Les agents de l'OMAP²⁴ insistent sur l'importance que les femmes soient en forte minorité numérique dans les équipes. Un consensus existe tacitement sur cette question et tend à fixer la limite maximum de femmes à cinq ou six dans des équipes de vingt à vingt-six agents et de trois dans les équipes de quatorze. Les responsables du service des agents expliquent devoir jongler avec plusieurs variables pour constituer les équipes et couvrir les différents postes de la détention : les congés, les arrêts, les élèves, les stagiaires, le sexe.

Le souci majeur pour constituer les équipes, avant d'être l'expérience et le statut professionnels, est le sexe. D'ailleurs, dans un établissement de notre échantillon, sur les feuilles journalières proposant une photographie de la répartition des agents par poste, les seuls noms surlignés sont ceux des femmes, ceci afin de les repérer immédiatement et de vérifier leur dissémination. Cette méthode de travail montre à quel point le souci de la répartition des femmes et du maintien de leur infériorité numérique est important. C'est la première ligne de partage. Elle est concrète,

²⁴L'OMAP est l'Organisation Méthode de l'Administration Pénitentiaire. Elle est chargée d'organiser le service des agents dans un établissement.

liée à la réalisation des tâches et à l'impossibilité légalement faite aux personnels féminins de fouiller des détenus hommes. Les femmes ne pouvant fouiller les hommes, elles doivent, tant bien que mal, être réparties dans les équipes pour être ventilées dans les détentions, soit sur des postes qui ne nécessitent pas de fouille, soit sur des postes ordinaires mais dont la fouille sera prise en charge par un collègue masculin. C'est cette dernière modalité qui est la plus courante car, contrairement à une idée reçue, les femmes ne monopolisent pas les postes fixes en détention, elles occupent le plus souvent des postes classiques.

« Les surveillantes ne sont pas en postes protégés, elles sont sur les coursives comme les hommes, elles sont aux étages » (DSP 5).

En conséquence, elles doivent être relayées par un surveillant pour la fouille. C'est précisément à ce niveau qu'apparaît la seconde ligne de partage, symbolique, plus subjective mais encore plus performante dans la ségrégation. Ne pouvant réaliser les fouilles, les surveillantes perturbent le fonctionnement normal et n'accomplissent pas la totalité des tâches qui composent le métier de surveillant. La ligne de partage se transforme en ligne de niveau, pour ne pas dire de hiérarchie. Ici aussi, les discours sont ambivalents. Sous le partage légitime des tâches point un sentiment d'inégalité et un certain jugement de valeur :

« On est tous aux étages, hommes comme femmes, elles ne sont pas au postes protégés, mais disons qu'aux étages elles sont «encadrées» c'est-à-dire qu'il y a un surveillant à l'étage en dessous, un au-dessus. Après elles gèrent bien le truc aussi. Elles ne peuvent pas faire les fouilles mais il n'y a aucun souci parce qu'elles font autre chose, donc ça ne pose aucun problème » (surveillant 18).

« Il y a des postes pas possibles pour les femmes, c'est regrettable et c'est gênant parce qu'on est surveillant et il n'y a pas de raison que la moitié fasse ça, les fouilles, et l'autre non. Dans le planning, des fois, il y a plus de surveillantes que de surveillants et le surveillant est épuisé parce qu'il se tape tout, comme aux retours de promenades par exemple » (surveillant 20).

Ce glissement du partage au sentiment de faire le travail de la surveillante, montre que la répartition des tâches et la division

du travail, ne sont pas reconnues ni légitimes. Au contraire, les uns ont le sentiment de compenser le manquement des autres. Il apparaît clairement que, pour certains agents, la relève de la surveillante au moment de la fouille est vécue comme une charge de travail supplémentaire. Ils la vivent comme une détérioration de l'environnement de travail responsable d'un accroissement des contraintes et des charges, au point d'ailleurs qu'ils négligent ou oublient complètement que la surveillante réalise, pendant le temps de la fouille, une autre tâche (comme, par exemple, la fouille de cellule).

Sans entrer dans l'analyse des raisons d'un tel discours, il est toutefois possible de penser que derrière ces postures négatives se trouvent des raisons liées au sale boulot, et que ces mépris et ces dégoûts relèvent de la plainte. Il est également plausible d'avancer que les agents cherchent à rendre supportable le rapport aux contraintes et aux contradictions du métier en rejetant sur les femmes la responsabilité des dysfonctionnements :

« C'est l'excuse la plus simple au lieu d'approfondir le contexte plus complexe c'est de dire «c'est parce que c'est une femme». Les situations sont multiples, plus complexes. Le fait d'être jeune surveillant, ça change les choses aussi par rapport aux anciens, aux vieux surveillants qui vivent mal la présence de femmes, qui ne sont pas habitués et qui font un amalgame entre les problèmes qu'ils rencontrent dans leur métier et la présence de femmes » (officier 1).

A côté du « schème victimaire » (Dejours, 2011) existe aussi, pour certains agents, un décalage trop important entre les femmes (c'est-à-dire la représentation qu'ils en ont) et les critères ou valeurs qu'ils accordent à leur propre métier.

« Je ne conseillerais jamais à ma sœur ou à ma cousine de faire surveillante. Quand un homme me demande des renseignements par rapport au métier, je dis que c'est un métier où il faut être soldat, solide, la tête sur les épaules. Une femme, ce n'est pas pareil. Je lui dirais que c'est dangereux, que c'est un rythme de travail pas compatible avec le rythme de vie, si elle veut des enfants, je lui déconseillerais ou je lui dirais de bien réfléchir. Je leur ferais comprendre que c'est un métier difficile et encore plus difficile pour les femmes » (premier surveillant 8).

« Pour les surveillants, c'est surtout au niveau des fouilles qu'ils disent que c'est pas un métier pour les femmes. Et pour les interventions, c'est pareil ils disent que le métier de surveillant c'est pas un métier pour les femmes » (surveillante 21).

D'autres agents, au contraire, tiennent des discours beaucoup plus ouverts à l'égard des surveillantes et de leur travail. Certes, les collègues masculins doivent prendre le relais de la surveillante et prendre en charge la fouille du détenu, mais ils ne négligent pas, pour autant, le travail accompli par celle-ci pendant ce temps et reconnaissent également l'utilité de son activité :

« Je n'ai aucun problème avec la présence de femmes, au contraire, c'est positif dans les relations avec les détenus. Pour la fouille ce n'est pas un problème, pendant que les hommes fouillent à corps, les femmes font autre chose, c'est utile aussi et ça fait gagner du temps, c'est pas qu'on fait leur travail parce que pendant ce temps elles font aussi du travail » (surveillant 12).

Il serait cependant trop simple de dessiner une ligne de fracture nette entre les deux discours, trop simple également de penser que cette ligne distinguerait les générations de personnels de surveillance. Les jeunes ou nouveaux personnels seraient ouverts à la féminisation parce que socialisés dans un contexte de montée des égalités, et socialisés professionnellement dans la mixité ; alors que les anciens seraient réfractaires parce qu'installés, historiquement, dans une référence masculine et unisexuée du métier. S'il est probable que la féminisation apparaisse plus normale et ordinaire aux nouvelles générations, il n'en demeure pas moins vrai que rien n'est tranché. Au vrai, un même agent, quelles que soient sa génération et son histoire, peut tenir l'un et l'autre de ces discours. Il peut penser la féminisation comme normale et ordinaire, voir les pratiques des surveillantes à l'égal des surveillants, et, dans le même temps, considérer que la surveillante est une source de dérangement ou de difficulté supplémentaire dans la mesure où sa présence nécessite des adaptations qui réduisent les marges du surveillant :

« Les femmes accèdent à tous les postes sauf ceux où il y a de la fouille systématique. Je suis de la nouvelle génération donc habitué aux femmes et je trouve ça normal, ça peut même être positif,

par exemple à la porte pour l'accueil des familles. Par contre, c'est sûr que ça peut être chiant pour les hommes parce qu'il n'y a plus de fluidité dans les mouvements de bâtiments quand il y a deux femmes sur un même bâtiment par exemple. C'est pareil pour la constitution des équipes. Ça perturbe » (surveillant 26).

Pour tous, les conséquences sont les mêmes, elles relèvent d'une forme de perturbation. Ce qui distingue les agents est le degré de crispation autour des contraintes engendrées par l'interdiction légale de la fouille et la présence des femmes. Ce qui différencie aussi les agents est l'identification des causes : certains se décentrent des femmes en tant que problème en soi et retiennent le surplus de contraintes en termes d'organisation, quand d'autres imputent aux femmes des dysfonctionnements qui relèvent, en fait, de l'organisation du travail. Il n'empêche que, pour tous, la présence de personnel féminin oblige à une redistribution du travail. Or, l'organisation non seulement ne traduit pas formellement la division sexuelle du travail, mais elle ne garantit pas non plus une distribution égalitaire du travail. La féminisation est impensée institutionnellement en termes d'organisation du travail, si bien qu'elle est laissée aux arrangements locaux de gré à gré.

➤ **Les arrangements entre les sexes**

« Ce qui est vraiment pénible c'est qu'il faut demander au collègue de faire la fouille. En plus, en cas d'urgence, on est obligé d'attendre les hommes » (surveillante 24).

« Le fait de demander aux hommes de faire la fouille, c'est pas évident. Avec certains, ça ne pose pas de problème, mais avec d'autre, oui. Cependant, on a une fouille ou deux à faire dans la journée, c'est pas énorme non plus. Ce sont des fouilles programmées. Ensuite, il y a les palpations et ça c'est toute la journée donc ça peut aussi poser problème » (première surveillante 5).

« Ça leur ajoute du travail. Généralement, ça se passe plutôt bien. Ils font même de l'humour quand ils parlent de la surcharge de travail par rapport à la fouille, ils envoient des blagues, mais ils le font » (surveillante 11).

➤ Une répartition des tâches à l'initiative des agents

Là où l'organisation doit fixer le cadre des relations en instituant la division du travail, elle laisse ici ce soin aux personnels en place, agents et gradés. La répartition des tâches entre surveillant et surveillante n'est pas formalisée. Le CPP explicite, en miroir, l'interdiction pour la surveillante de fouiller un homme détenu mais aucun texte (légal, réglementaire, PRO) ne contraint le surveillant à réaliser la fouille du détenu dont l'agent féminin a la surveillance. De même, lorsque le service des agents ne parvient pas à constituer des équipes dans lesquelles les femmes sont minoritaires, ou lorsque des absences sont constatées à l'appel, le gradé en poste modifie la répartition théoriquement posée pour conserver une minorité de femmes. Cependant, en recomposant ainsi les équipes, le gradé signale davantage l'interdiction pour les femmes de pratiquer la fouille que l'obligation du surveillant de s'en charger.

« Quand les femmes sont trop nombreuses dans une équipe, le travail du gradé c'est de chercher la ressource masculine ailleurs, de faire des changements de personnels entre bâtiments pour arriver au moins à la parité et, au mieux, à une majorité d'hommes » (officier 1).

La contrainte externe des agents porte sur la composition du collectif de travail dans lequel ils sont positionnés et sur la répartition des postes. Elle ne porte pas explicitement sur la répartition des tâches. Rien *n'oblige* le surveillant à effectuer cette fouille en dehors de ce qu'il se fixe à lui-même en vertu de sa participation à un travail collectif. La fouille ne repose pas, dans ce cas, sur des *règles de contrôle* (Reynaud, 1989) mais sur les agents eux-mêmes, leur initiative et leur coopération.

Les contraintes externes ne régleraient certainement pas efficacement le problème des fouilles puisque les contraintes formelles sont insuffisantes à garantir les pratiques. Elles n'ont d'efficacité que lorsqu'elles rencontrent l'investissement des agents. L'analyse toutefois ne porte pas sur l'efficacité de règle, elle entend simplement montrer les incidences du caractère informel du partage des tâches sur les relations et les positionnements surveillants-surveillantes. En l'espèce, le fait même que l'organisation ne

formalise pas la division des tâches ni surtout leur répartition entre les sexes, fait que le partage des tâches dépend des liens que construisent les agents entre eux. Cette lacune place également la surveillante en position de demande et de dépendance vis-à-vis du surveillant.

Les relations entre les agents des deux sexes ne sont pas données par l'organisation (en ce qui concerne la fouille), elles doivent, au contraire, être construites par les agents entre eux : c'est parce que la surveillante demande au surveillant de faire la fouille, et c'est parce que celui-ci accepte, que la tâche est réalisée. Autrement dit, il est clair, d'une part, que ces liens passent par l'initiative des agents et d'autre part, qu'ils dépendent de l'environnement matériel mais aussi subjectif. Il est clair également que les agents s'engagent volontairement dans cette action. Le surveillant *choisit* de répondre positivement à la demande d'une collègue afin d'assurer l'accomplissement du travail de surveillance. Il peut le faire dans l'optique de rendre service, mais il peut le faire également par rapport au sens qu'il donne à son travail. De même, la surveillante n'est pas *obligée* (en tout cas par une contrainte extérieure) de demander le relais à un collègue ; sa demande peut pareillement émaner du sens qu'elle donne au travail.

« *La fouille, c'est important pour la sécurité et ça montre au détenu qu'il n'est pas chez lui. Si elle disparaît, ils vont se sentir dans leur univers, faire ce qu'ils veulent* » (surveillante 6).

« *Par rapport à la loi et aux évolutions de la fouille, il y a tellement de choses qui passent que la fouille reste nécessaire. A la fouille intégrale on trouve toujours quelque chose, elle est toujours indispensable* » (surveillant 4).

A côté des motifs individuels, il existe aussi, dans ce partage des tâches, une dimension de *coopération* puisque la fouille s'appuie sur la volonté de travailler et/ou de fonctionner ensemble. En demandant à un collègue masculin à être remplacée d'un côté, et en remplaçant une collègue féminine d'un autre côté, les agents s'organisent entre eux et eux-mêmes pour faire face aux difficultés rencontrées (l'interdiction légale et l'obligation de la fouille). Ils s'arrangent pour « combler les lacunes de l'organisation du travail dans la définition et la description des tâches » (Dejours, 1993).

Cependant, pour réellement pouvoir parler de coopération entre les agents, il faudrait d'abord qu'il y ait égalité entre eux. Or, ce n'est pas le cas. Certes, il s'agit d'agents d'un même niveau hiérarchique, mais la surveillante est en position de demande ce qui la rend dépendante de son collègue masculin. De fait, loin d'être égalitaire, la relation est dominée. Plus subjectivement, la surveillante peut également être ou se sentir redevable, ce qui, là encore, la place en position de dominée.

Ensuite, pour qu'il y ait véritablement coopération, il faut que la fouille rencontre le désir ou la volonté des surveillants de la réaliser et, d'une certaine manière, de participer à un travail collectif. Pour cela, il faut non seulement qu'existe une référence commune, un collectif à partir desquels l'action du surveillant prend sens, mais il faut, de surcroît, que les agents aient un bénéfice (fut-il symbolique) à leur mobilisation. « Le couple contribution-rétribution est ici la clef de la mobilisation des subjectivités nécessaires à la formation d'une volonté commune et de liens de coopération » (Dejours, 1993). Or, la fouille relève du *sale boulot*, elle n'est donc pas gratifiante, et ne garantit nullement la formation du sentiment de participer à une *œuvre commune*.

« Il n'y a pas de cohésion, ni de communication entre les agents. Par moment on le voit ici il y a une alarme et certains mettent dix à quinze minutes pour y aller, ils disent « je finis mes douches et après j'irai voir » ... franchement ça me choque » (surveillant 20).
« Certains surveillants m'énervent ici, ils disent « ici c'est chacun sa merde », voilà il le dit et il le fait (à ce moment de l'entretien, nous voyons le surveillant en question continuer son chemin sans prendre la peine d'aider un collègue dans une tâche pourtant commune) » (surveillante 30).

Mais puisque, théoriquement, la fouille appartient tout de même au domaine valorisé de la sécurité et qu'elle constitue un moyen de protection contre la menace que représentent les détenus, elle peut favoriser la mobilisation de certains personnels.

Certains agents envisagent leur relais de la surveillante comme une participation nécessaire à la sécurité de l'établissement. Ils se situent davantage dans la coopération, reconnaissent la participation de la surveillante sans forcément la penser équivalente dans

la mesure où la pénibilité de la fouille engendre une hiérarchie entre les tâches réalisées par la surveillante et celles réalisées par le surveillant.

D'autres agents envisagent leur relais de la surveillante comme une charge supplémentaire, voire, pour certains, une corvée. Ils se positionnent en « redevables de service » ou en victimes, ne reconnaissent pas la participation de la surveillante, stigmatisent cette dernière et la rendent responsable de leur malheur et incapable d'assurer les gestes professionnels basiques de sécurité. Ces derniers achèvent le geste de séparation et de hiérarchie entre les agents masculins et féminins.

Dans un cas comme dans l'autre, le travail de la surveillante est placé en deçà de celui du surveillant, soit dans la qualité, soit dans la quantité, mais le plus souvent dans les deux.

Finalement, ce qui distingue les surveillants ce n'est pas la conception du travail de la surveillante (puisque tous la placent à une échelle inférieure) mais celle de leur propre travail. D'aucuns se réclament d'une certaine coopération et maintiennent les gestes sécuritaires en direction des détenus qui sont placés sous la garde de la surveillante quand d'autres rejettent la première et abandonnent les seconds. Dans ce cas, l'absence de coopération fonctionne comme une prophétie auto-réalisante : la présence de femmes menace la sécurité des établissements :

« Plutôt que de répartir autrement les tâches avec, par exemple, les femmes qui prendraient d'autres tâches pour compenser le surcroît de travail des hommes, et bien, au fur et à mesure, il y a des tâches qui ont disparu, comme, par exemple, les palpations à la sortie de la cellule » (surveillante 2).

« C'est une vraie gymnastique pour faire venir les hommes quand il y a une fouille, mais comme on a beaucoup de mouvements, c'est pas toujours possible, donc on ne fait pas les gestes pro » (formateur 1).

➤ **Les règles coutumières d'exclusion des femmes**

En dernière analyse, l'absence d'encadrement formel de la division sexuelle des tâches place les agents en situation nécessaire de coopération mais sans que l'institution ne leur en donne les

moyens car : l'agent ne reçoit aucune rétribution symbolique, ni matérielle ; et, nous l'avons vu en première partie, l'institution n'a pas accompagnée la féminisation de manière pertinente pour éviter les impressions de genre, les stéréotypes de sexes et les dévalorisations. L'absence de modifications de l'organisation du travail conséquemment à l'entrée puis l'installation des femmes en détention masculine, peut entraîner des tensions entre les deux sexes. Mais, à coup sûr, elle entraîne une hiérarchie selon laquelle une surveillante est un *sous-surveillant* ou, pour le moins, un travail de surveillante est un sous-travail de surveillant. Cette hiérarchie fonctionne d'autant qu'elle touche le domaine sécuritaire et qu'à la fouille s'ajoutent d'autres tâches «interdites» aux femmes. En effet, bien que la ligne de partage constituée par la fouille soit la seule à être légalement codifiée, les modalités pratiques de la division du travail montrent que d'autres activités font l'objet d'une exclusion des femmes ou d'une distribution préférentielle aux hommes.

Par exemple, dans un établissement de notre échantillon, l'argument légal qui interdit aux femmes de pratiquer des fouilles est un motif de re-sectorisation des espaces de travail à partir de la variable sexe.

« Tous les niveaux zéro (c'est-à-dire les rez-de-chaussée) où il y a des promenades, on ne met pas de femmes ou, en tout cas, on met toujours un homme » (surveillant 2).

Se met donc en place une division des espaces de travail à partir de la distribution légale des tâches – là où les fouilles sont systématiques, les femmes sont exclues – mais aussi une sectorisation qui répond à un souci sécuritaire vis-à-vis des surveillantes. A la raison pragmatique et technique s'ajoute donc une dimension qui croise des conceptions essentialistes et sécuritaires.

C'est précisément à ce croisement que se joue la répartition des postes et des tâches entre les hommes et les femmes. Ainsi, les femmes ne participent pas aux interventions, plus justement, elles ne font pas partie des équipes d'intervention établies par le gradé en cas d'incident ou de conflit. C'est un principe et une pratique que les individus expliquent à partir d'une variable physique et du danger pour la surveillante et la détention. L'intervention en détention fait complètement plonger dans les stéréotypes

de sexe : au motif que les surveillantes sont plus fragiles et frêles physiquement – donc au motif qu'elles sont des femmes – on préférera toujours une équipe d'intervention constituée d'hommes plutôt que mixte ou pire féminine. C'est une règle coutumière qui fonctionne dans chaque établissement de notre échantillon, et qui s'étend à l'ensemble des établissements masculins. Les stéréotypes de sexe que portent et cautionnent les hommes comme les femmes entraînent une répartition sexuée des tâches très nette et consentie par tous : les femmes ne doivent (peuvent) pas faire les interventions.

« Pour les interventions, mieux vaut éviter les femmes. Dans les interventions, c'est toujours les mêmes surveillants qui interviennent, les plus costauds, les autres hommes n'interviendraient pas non plus. La technicité n'y fait rien » (première surveillante 2).

« Elles peuvent être amenées à donner un coup de main à un agent. Dans la majorité des cas elles y vont, ce n'est pas le problème, mais elles n'ont pas la capacité physique » (formateur 1).

« C'est des femmes fortes par leur tempérament qui portent l'uniforme, qui tiennent tête. Maintenant pour une intervention équipée, on ne prendra jamais une fille. Et on a beau être homme, c'est difficile aussi. Il y en a une qu'on pourrait prendre ici » (chef de détention).

Pourtant plusieurs éléments quotidiens perturbent cette répartition. En premier lieu, les incidents qui se produisent en détention et qui, par essence, surviennent de manière inattendue, contre lesquels les personnels sont tenus de réagir sans possibilité d'anticipation, de préparation, de constitution d'une équipe adéquate ou désirée. Le besoin de circonscrire l'incident rapidement pour qu'il ne se propage pas au reste de la détention et surtout de maîtriser le(s) détenu(s) impliqué(s), appelle une réaction dans l'instant, «avec les moyens du bord». Dans ces cas particuliers, c'est surtout l'urgence, et non le sexe, qui décide de la division du travail :

« L'intervention si elle est inopinée, on intervient avec les moyens du bord. Si c'est prévu, on s'arrange pour qu'il y ait une majorité d'hommes. La ressource, on peut la trouver dans d'autres bâtiments » (officier 1).

En deuxième lieu, certaines femmes perturbent elles-mêmes cette répartition, en refusant la place qui leur est attribuée. Elles refusent de rester en arrière, protégées de la scène de violence pendant que leurs collègues masculins interviennent. D'une certaine manière, elles subvertissent l'ordre établi et le genre. Elles restent malgré tout très minoritaires et surtout leurs velléités sont souvent rabaissées par les gradés qui, sans leur refuser directement d'intervenir, préfèrent équiper des surveillants et constituer une escouade masculine.

« Pour les interventions, on envoie des hommes, on n'y va pas, bien que moi j'ai déjà participé à une intervention quand j'étais surveillante à l'étage. Il y a eu un feu de cellule, je me suis équipée et j'y suis allée. Le lieutenant était surpris quand je lui ai dit que j'y allais, mais il a du se dire que j'avais appris à l'Énap comme tout le monde et que je pouvais. Je ne sais pas » (surveillante 21).

« Je sais qu'il y a des collègues femmes qui se plaignent d'être tenues à l'arrière par leur collègues, un peu protégées, de ne pas pouvoir faire les interventions » (premier surveillant).

A ces éléments perturbateurs s'ajoute l'obligation de composer avec les effectifs en place. Il n'est pas toujours possible au niveau du service des agents de constituer des équipes avec un minimum de surveillantes. Il arrive parfois que le nombre de femmes par équipe excède le quota fixé localement et entraîne la présence de plusieurs personnels féminins dans un périmètre d'action réduit. L'augmentation du nombre de femmes en détention ajoutée à une certaine imprévisibilité des personnels disponibles (pour arrêt maladie notamment) n'offrent pas la garantie de pouvoir disposer du personnel suffisant pour mettre en œuvre une intervention masculine :

« Un surveillant demande des renforts pour un détenu énervé, on lui envoie trois femmes, le surveillant dit «laisser tomber» » (formateur 2).

Enfin, le dernier élément perturbateur de cette répartition sexuée des tâches tient, malgré ce qui précède, à une certaine remise en question de l'ordre sexué. Il arrive, en effet, que certains personnels remettent complètement en question la distribution des

tâches, la représentation et le rôle des femmes :

« Sur le fait que les femmes ne peuvent pas intervenir, c'est tout à fait faux, j'ai déjà vu des femmes en intervention. Je ne me sens pas en danger avec une femme, au contraire car le discours et les comportements des détenus peuvent être plus calmes avec une femme. C'est pas une généralité mais c'est quand même plus fréquent » (surveillant 9).

Il arrive, aussi que certaines femmes subvertissent le genre et présentent un certain nombre de garanties quant à leur capacité d'opposer leur force physique au détenu :

« J'ai déjà vu une femme intervenir ... mais elle faisait du rugby à l'extérieur, donc elle n'avait pas peur de prendre des coups » (officier 1).

« Celles qui sont plus costauds ça va, mais c'est aussi un état d'esprit (...) Ici, il y a une surveillante qui est un garçon manqué. Ce sont celles qui sont garçons manqués, un peu rentre dedans, qui s'en sortent le mieux. Il faut s'imposer » (formateur 1).

➤ Les stéréotypes de sexes

Dans ces différents cas, un stéréotype en remplace un autre puisque la femme qui devient légitime pour intervenir est celle qui est suffisamment virile pour entrer physiquement dans l'affrontement et la maîtrise d'un détenu. Cependant, lorsque la surveillante quitte le stéréotype de sexe, elle s'expose au risque d'être dégradée en tant que femme ou définit comme un homme. La surveillante qui réalise une intervention rompt ainsi « la continuité supposée entre sexe biologique et genre » et s'aventure dans des régions qui sont le privilège et la performance de la masculinité (Bourcier 2011). L'accès de certaines femmes à ces contrées réservées déclenche quasi automatiquement un jugement esthétique et moral négatif ; il suffit de peu pour que la surveillante soit « un rugbyman » ou une « camionneuse ».

Dans un autre cas, les discours tenus remettent en question un ordre *naturel* qui réserverait aux hommes les qualités de la force et aux femmes celles de la faiblesse. La femme forte n'est pas nécessairement virile et tous les hommes ne sont pas physiquement, ni psychiquement, en capacité de faire valoir une opposition

physique à la violence ou la résistance d'autrui :

« Il y a des femmes qui se défendent aussi bien que les hommes, c'est pas un problème, j'ai le souvenir de femmes qui ont allongé un détenu de deux mètres » (surveillant 26).

« J'ai aucun a priori. Par rapport à la sécurité, je fais confiance aux femmes avec qui je travaille. Et parfois certaines travaillent mieux que certains hommes. On ne fait pas la différence après au niveau de la gestion de la détention » (surveillant 7).

Ils remettent également en question une définition traditionnelle de l'intervention basée spécifiquement sur l'usage brutal de la force physique. L'évolution des pratiques et de la formation les enjoint à considérer la technicité d'une intervention et non son aspect de domination physique. S'il est effectivement question d'usage de la force et des moyens de contrainte, ceux-ci sont mis en œuvre en suivant un processus organisé, en utilisant des moyens réglementaires, des techniques apprises, maîtrisées et normalement adaptées à la situation.

« Il y a le problème des interventions parfois, pas systématiquement, on peut faire intervenir des femmes, il n'y a pas de raisons. Elles sont formées comme les hommes. Mais là c'est le travail de l'encadrement qui doit bien connaître ses équipes pour savoir qui mettre sur les interventions » (lieutenant femme 3).

« Par rapport au physique, c'est un ressenti, une mentalité parce qu'il n'y a en réalité pas beaucoup d'interventions (...) On repousse toujours au maximum l'intervention car on sait très bien qu'on n'est pas en position de force. Face à la furie, même un homme ne peut rien faire, sauf qu'on est sur des représentations, des images de virilité. C'est des clichés anciens car aujourd'hui on aborde le détenu dans le relationnel, quelqu'un avec qui on va régler les conflits, et souvent les femmes y parviennent plus facilement. Des hommes y mettent peut-être un rapport de force qu'ils pensent devoir être, mais, en réalité, le rapport de force ne se pose plus. Cela n'empêche pas le danger, une femme comme un homme peut se prendre un coup » (formateur 2).

« La limite physique des femmes peut être limitée par la formation en continue sur les techniques, on n'est pas amené à se bagarrer sur une course, c'est plutôt dans la maîtrise. Il y a des évo-

lutions, avant dès qu'il y avait un problème, il y avait une intervention. Aujourd'hui ça se gère d'abord dans la discussion. C'est important que les surveillantes aient confiance en elles. Ce n'est pas parce qu'un détenu gueule qu'elles doivent laisser la place aux hommes» (surveillant 2).

Toutefois, les mentalités, ici, changent plus vite que les pratiques. En effet, à côté des discours relativement ouverts sur la possibilité de faire intervenir les femmes, la règle coutumière de répartition sexuée des tâches et d'exclusion des femmes, continue à s'imposer.

« Pour les interventions des femmes sont plus douées et stratégiques que certains hommes. Certaines interventions sont chaotiques. J'ai déjà vu des interventions où on cherche le détenu tellement les surveillants sont dessus. Il y a des surveillantes qui sont dans des interventions. C'est beaucoup plus intéressant pour moi d'avoir des gros gabarits mais certaines surveillantes interviennent mieux, plus fiablement. Mais c'est sûr que à choisir je préfère quand même équiper des hommes, intervenir avec des hommes » (femme officier 2).

« Dans aucun établissement vous ferez équiper les femmes. En formation tout le monde le fait, sur le terrain non. Pour certains gabarits c'est évident que ça ne peut pas le faire. Donc ça retombe toujours sur les mêmes parce qu'il y a une sélection aussi parmi les hommes. Il ne suffit pas d'être homme pour intervenir, on prend ceux qui ne vont pas avoir peur, qui ont le gabarit. En extraction, on ne va jamais envoyer deux femmes, on découvre toujours un poste homme » (premier surveillant 3).

Les stéréotypes de sexe, mais aussi les représentations du métier, sont plus forts que certaines réalités empiriques, si bien que la répartition sexuée se maintient et avec elle un certain déclassé des surveillantes. Là encore, il est possible d'y voir une prophétie auto-réalisante : les femmes étant exclues des interventions par une règle coutumière qui s'appuie en partie sur des stéréotypes de sexe, elles n'y participent effectivement pas, confirmant sans appel la pensée selon laquelle les femmes ne peuvent pas assurer les interventions en détention.

La boucle est bouclée, et l'absence des femmes en intervention participe une fois de plus à leur chute de l'échelle de valorisation et de reconnaissance dans l'exercice du métier. Elles ne peuvent pas exercer le métier dans toutes ses dimensions sécuritaires. Or, celle liée au rapport de force entretenu avec la population pénale, semble être la pierre angulaire de la représentation des métiers et de la quête de valorisation des personnels. Probablement, à ce niveau, la surveillante peut-elle servir de faire-valoir au surveillant.

👉 La hiérarchie des sexes en détention

« Les femmes ne peuvent pas se positionner a priori comme les hommes c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas être dans l'affrontement physique. On ne fait pas le poids physiquement. Donc forcément on apporte autre chose » (lieutenant femme 3).

« Je privilégie la communication et le dialogue dans mon travail parce que je mise sur ce que j'ai et non sur la force parce que je ne peux pas. Je joue sur ma douceur. On n'a pas le même rapport que les hommes. Il y a toujours un rapport de force entre surveillants et détenus. C'est dans les mœurs, on dit d'une femme que c'est plus fragile, donc ils ne cherchent pas la même confrontation » (surveillante 23).

« Le rapport avec les femmes est plus subtile, il n'y a pas besoin de force. D'ailleurs quand vous élevez la voix ils vous disent «pourquoi vous vous énervez» alors qu'avec un homme ça monte » (première surveillante 12).

➤ Le rapport de force au fondement des métiers

Pour analyser la place et le travail des femmes, les personnels pénitentiaires, quel que soit leur sexe, partent de deux postulats. Le premier consiste à poser un rapport de force au fondement des métiers de la surveillance :

« C'est un métier très dur psychologiquement et physiquement et qui reste quand même bien masculin c'est-à-dire qu'il faut quand même y opposer de la force ou quelque chose de physique (...) Ça reste un métier d'hommes » (chef de détention 1).

Le rapport de force qu'évoquent les personnels pénitentiaires se réfère au pouvoir légalement défini et réglementé dont ils dis-

posent sur le détenu. De fait, il existe un rapport de force formel en faveur du personnel de surveillance qui vient notamment du pouvoir disciplinaire c'est-à-dire concrètement du pouvoir de punition possible et de l'éventualité du recours à la force. Le personnel dispose légalement d'un ensemble de moyens de contraintes physiques, matériels et administratifs pour obtenir l'obéissance des détenus. Cependant, le rapport de force ne tient pas seulement ou simplement à la coercition, il renvoie également à la situation d'assujettissement du détenu par la peine qu'il supporte ainsi qu'au pouvoir et à l'autorité légitimes du personnel. Il émane aussi de la situation structurellement antagoniste entre le détenu, assujetti et puni qui ne subit pas sa peine de son plein gré, et le personnel chargé de veiller à l'exécution de cette peine, au contrôle et à la surveillance de la population pénale.

Ainsi, la situation de co-présence obligée entre deux groupes sociaux opposés – personnels et détenus – place le rapport de force au cœur de la définition que les personnels donnent de leur métier. Celui-ci paraît d'autant plus important aux personnels que les agents savent que le pouvoir légal ne leur donne pas forcément l'autorité nécessaire à l'exercice du métier, que celle-ci est à construire et qu'elle se construit dans le face-à-face avec la population pénale. Les personnels ont une acception individuelle de l'autorité, c'est-à-dire que celle-ci leur paraît fondée sur une base interindividuelle. En conséquence, ils considèrent capital de pouvoir offrir les signes visibles – et pas seulement légaux – de domination, signes au rang desquels les aspects physiques sont primordiaux :

« Peut-être que dans certaines situations, comme l'observation par exemple, elles sont plus attentives, tout ce qui est social aussi, d'ailleurs elles le disent, mais c'est qu'une partie du boulot (...) Mais on est dans un métier où potentiellement on doit s'imposer » (formateur 1).

➤ L'apaisement féminin des relations

L'enjeu de la relation au détenu étant de dominer le rapport de force, apparaît un second postulat selon lequel les femmes, par nature, ne peuvent pas entrer dans ce rapport de force. Par extension, les femmes ne pouvant souscrire au rapport de force, se positionnent autrement et apportent autre chose :

« (une surveillante accompagnant le mouvement d'un détenu corpulent et très grand) *Vous imaginez un gaillard comme ça, vaut mieux trouver un terrain d'entente plutôt que je cherche à l'allonger par terre !* » (surveillante 30).

« *L'atout de la féminisation, c'est l'apaisement. Elles ont un truc en plus pour parler. Ça dépend des détenus, tous n'ont pas le même comportement vis-à-vis des femmes, certains voient du bleu, mais tout le monde n'est pas pareil. Par exemple, on a eu un problème avec un détenu énervé, il était très énervé, une collègue est arrivée, elle lui a parlé, il s'est calmé, comme quoi ça marche encore* » (surveillant 17).

« *Les femmes calment. Il en faudrait plus dans les équipes. Ça calme la détention. Ça excite moins les détenus. C'est peut-être plus chaud avec certains détenus mais elles sont plus patientes et arrivent à calmer, il y a moins d'incident avec les femmes, alors que les hommes ont un rapport plus de rivaux. Tout dépend de la femme mais, en général, c'est plus calme avec une femme. Par rapport à l'ambiance aussi c'est plus motivant de travailler avec des femmes parce que c'est un monde d'hommes* » (surveillant 19).

Il est donc accordé au personnel de surveillance féminin de pouvoir apaiser les relations avec les détenus. Ordinairement positionnés dans un rapport de force viril avec les personnels masculins, les détenus face à un personnel féminin qui, par nature, ne renvoie pas les signes de la virilité, n'interagiraient pas sur le même mode avec les personnels féminins. Parallèlement, les personnels de surveillance féminins n'ayant pas les moyens physiques de se positionner dans un rapport de force viril, plus ou moins agressif et coercitif, se positionneraient davantage dans l'écoute et le dialogue face à la population pénale. Les surveillantes amèneraient donc des interactions positives avec la population pénale, elles participeraient à l'exercice d'une « sécurité dynamique » en détention.

« *C'est positif vis-à-vis des collègues hommes, ils voient qu'il y a d'autres manières de travailler, certains sont déjà dans le dialogue mais pas tous ... Le dialogue permet de faire baisser les tensions. Le dialogue, l'écoute, c'est important de prendre le temps pour régler un problème. Il y a quand même une évolution des mentalités, on n'est plus nécessairement dans un rapport de force* » (chef de détention femme 2).

➤ Les atouts de la sécurité dynamique

La notion de « sécurité dynamique » ou « active »²⁵ met au centre de l'efficacité du contrôle et de la sécurité des établissements et des personnes, les relations entre personnels et détenus. C'est parce que les personnels sont en mesure d'établir des relations positives avec les détenus que la sécurité est optimisée, *a contrario*, « l'examen des incidents relatifs à la sécurité (révèle) à maintes reprises que les problèmes dans les établissements surviennent lorsqu'il y a peu d'interactions positives entre le personnel et les détenus (...) L'expression sécurité active (est) définie et comprise comme étant l'ensemble des actions qui contribuent à l'épanouissement des relations professionnelles positives entre les membres du personnel et les délinquants »²⁶. Une telle notion et un tel exercice du métier reconnaissent le rôle effectif des relations des personnels avec les détenus dans le maintien de l'ordre en détention. Cette notion transforme les « savoirs faire discrets » (Chauvenet et al, 1994) des surveillants, informels, à la marge, en contenu positif et reconnu de travail. Autrement dit, l'émergence de la notion de sécurité dynamique participe non seulement d'un processus de formalisation des différents modes opératoires de l'exercice du métier de surveillant mais également d'un processus de professionnalisation. Ainsi, insister, comme le font les personnels, sur le mode opératoire des surveillantes basé sur le dialogue, l'écoute, les relations humaines, la connaissance des détenus, est également une manière de rendre visible cette part non négligeable du travail de surveillant(e). La manière de parler du travail des surveillantes est une manière de parler du métier de la surveillance en l'éloignant des représentations coercitives et répressives. La part du travail relationnel, particulièrement menée par les agents féminins, constitue aujourd'hui un pan essentiel du travail. Pour les agents interrogés, les surveillantes en ont la maîtrise par nature, mais elles n'en n'ont pas l'exclusivité. De ce point de vue, le travail du personnel féminin est une manière de mettre

²⁵ La notion apparaît en 1984 dans un rapport du Control Review Committee mis en place par la Home Office dans le cadre d'une réflexion sur la sécurité des établissements britanniques. Elle est reprise dans une directive du commissaire du Service Correctionnel du Canada en 1987, avant de s'étendre à d'autres pays.

²⁶ Extrait du groupe de travail mis en place en 2003 par le Service Correctionnel du Canada.

au jour et en valeur un aspect du métier plus moralement et socialement acceptable que la coercition, mais aussi d'en signaler le caractère partagé par tous.

Ce discours qui valorise l'intervention des surveillantes vient au service d'une réduction des tensions qui naissent de la singularité des fonctions et du poids à assumer et assurer l'enfermement d'un autre être humain. La mise en valeur du mode relationnel dans le travail des surveillantes peut aussi s'analyser comme une tentative pour trouver un équilibre entre des rationalités assez éloignées l'une de l'autre : une pénale qui consiste à punir ; et une sociale qui consiste à veiller-sur voire réinsérer. La mise en exergue du travail «social» des surveillantes est une manière de dire « on punit mais en prenant soin de ». L'équilibre ainsi trouvé est précaire et l'opposition des deux rationalités en jeu est omniprésente. Elle se révèle dans le paradoxe qui consiste à se servir du discours sur les surveillantes pour valoriser le métier de surveillant, signaler que cette part «sociale» est le fait de tous, mais tout en rappelant les limites de cette dimension :

« Même sans la fouille, c'est un métier où il faut une majorité d'hommes. Si on avait une majorité de femmes, elles seraient dépassées parce qu'il existe quand même un rapport de force, mais on ne sait jamais. Il faudrait que ce soit des femmes surentraînées parce qu'on n'arrive pas à calmer les détenus uniquement en les regardant dans les yeux » (chef de détention 1).

Revient donc, au fondement de la relation, un rapport de force avec la population pénale qu'il faut sans cesse rendre favorable au personnel. Et, apparaît une nouvelle ambivalence autour de l'exercice du métier par des femmes. Leur nature les empêchant de se positionner dans un rapport de force, les femmes apportent une relation plus sociale et une interaction plus calme avec la population pénale. Mais, de ce fait, elles n'exercent pas véritablement le métier tel qu'il est puisqu'au fondement de celui-ci apparaît justement le rapport de force. Autrement dit, il est reconnu aux femmes qu'elles apportent une autre relation avec la population pénale, et que cette relation peut participer à une pacification des rapports en détention, mais dans le même temps, ce type de relation et de positionnement ne constituent pas vraiment le cœur du métier.

Une fois encore, ce qui est intéressant ici n'est pas le discours tenu sur les personnels féminins mais plutôt ce que ce discours dit sur le métier et particulièrement sur la sécurité dynamique.

➤ *Le personnel de surveillance féminin et les limites de la sécurité dynamique*

➤ **Les limites de la sécurité dynamique**

Le discours sur le positionnement professionnel des surveillantes est, en réalité, un discours sur la sécurité dynamique. La valorisation de la sécurité dynamique qui sert aussi de valorisation ou d'acceptabilité des métiers, s'arrête dès que les personnels évoquent la difficile réalité des coursives avec leur rapport de force ontologique. S'ils reconnaissent l'intérêt et l'apport de la sécurité dynamique, celle-ci n'est pas (et pour certains ne peut pas être) le mode d'exercice dominant de la surveillance. La sécurité dynamique reste un mode qui ne peut pas être appliqué en permanence, ni face à tous les détenus. Ainsi, pour les personnels, la sécurité dynamique ne redéfinit pas fondamentalement le métier de surveillant, pas plus qu'elle ne correspond à une philosophie nouvelle de détention. Elle est un mode mineur d'exercice de la surveillance.

Un tel discours peut sembler paradoxal avec la conscience aiguë de chaque personnel, quel que soit son sexe, de travailler, en réalité, dans le dialogue, la négociation, la recherche de consensus plus que la sanction. Il semble, au contraire, très cohérent dans la mesure où il porte, et donc pointe les paradoxes institutionnels que subissent ces personnels. En effet, la première limite concrète à la sécurité dynamique est organisationnelle.

La notion de sécurité dynamique figure comme règle spécifique dans les règles pénitentiaires européennes (RPE) appliquées par la France. Dans sa mobilisation concrète autour de l'application des RPE, l'administration pénitentiaire française estime que, hormis quelques règles existantes mais difficiles à appliquer et huit règles à *enjeu fort*²⁷, l'ensemble des règles européennes est déjà mis en œuvre dans les prisons françaises. Parmi ces règles figure donc la règle 51.2 qui stipule que « la sécurité assurée par des barrières physiques et autres moyens techniques doit être

complétée par une sécurité dynamique assurée par des membres du personnel alertes connaissant bien les détenus dont ils ont la charge ». Cette règle est accompagnée d'un commentaire qui précise que « les dispositifs de sécurité physiques et techniques sont des composantes essentielles de la vie en prison mais en eux-mêmes insuffisants pour assurer le bon ordre. La sécurité dépend aussi d'un personnel vigilant qui communique avec les détenus, sait ce qui se passe dans la prison et veille à ce que les détenus soient actifs. Cette approche, qualifiée de « sécurité dynamique », est plus qualitative que celle reposant entièrement sur des mesures de sécurité statique et tire sa force de sa capacité d'anticipation, qui permet d'identifier de manière précoce une menace pour la sécurité. Lorsque le personnel et les détenus ont des contacts réguliers, un membre du personnel vigilant et bien formé sera plus réceptif à des situations anormales pouvant constituer une menace pour la sécurité et donc mieux en mesure de prévenir efficacement les tentatives d'évasion ». L'importance de la sécurité dynamique est également précisée dans les règles relatives à la sûreté des établissements, les commentaires énoncent que « les prisons devraient être des lieux où chacun est et se sent en sécurité (...) A l'instar de la sécurité, la sûreté implique un équilibre entre différentes considérations. Les techniques de la sécurité dynamique mentionnées à la règle 51 peuvent également contribuer à améliorer la sûreté dans les prisons. Un contrôle excessif peut être aussi préjudiciable qu'un contrôle insuffisant ». Par ailleurs, le commentaire de la règle 64 relative au bon ordre, rappelle que « de bonnes relations professionnelles entre le personnel et les détenus sont un élément essentiel de la sécurité dynamique pour désamorcer des incidents éventuels ou rétablir l'ordre par le dialogue et la négociation. Le rétablissement de l'ordre au moyen de méthodes physiques ne devrait être envisagé qu'en cas d'échec ou si ces méthodes sont jugées inappropriées ».

La sécurité dynamique figure donc non seulement comme une règle spécifique, mais elle est rappelée et utilisée dans les com-

²⁷ Ces huit règles sont l'accueil individualisé des détenus, la répartition adaptée des détenus selon leur profil, le maintien des liens familiaux aussi normaux que possible, la possibilité pour les détenus de joindre un membre du personnel à tout instant, l'information, la motivation et l'accès à une voie de recours en cas de rejet d'une requête, la gestion des prisons dans un cadre éthique, l'information du public sur le rôle de l'administration pénitentiaire, la mise en œuvre d'un projet d'exécution des peines dès l'admission.

mentaires d'autres règles afin d'en préciser le caractère essentiel pour la gestion de la détention. Malgré ces explications et ces commentaires, la notion de sécurité dynamique reste assez ouverte dans son contenu. Elle peut, comme le souligne A. Chauvenet²⁸, revêtir, pour certains, un haut niveau d'exigence professionnelle et comprendre un sens de la justice et l'intégrité dans les relations des surveillants avec les détenus. Elle peut être traduite en contenu par l'importance de l'observation, du renseignement et des rapports d'information. Elle peut également s'interpréter par un niveau élevé d'activités et d'occupation des détenus, prendre une orientation thérapeutique, ou encore entraîner des transformations du cadre de vie en détention avec par exemple l'organisation de la détention en unités de vie.

Le contenu ouvert de la notion permet donc une interprétation et une appropriation assez larges. Cependant, ce qui est certain est que la sécurité dynamique *est assurée par des membres du personnel alertes connaissant bien les détenus, qu'elle dépend d'un personnel vigilant qui communique avec les détenus, de bonnes relations professionnelles entre le personnel et les détenus, et qu'elle implique des contacts réguliers* entre le personnel et les détenus, ainsi que vigilance et formation des agents. Autrement dit, la sécurité dynamique est totalement fondée sur les relations entre le personnel et les détenus et est beaucoup plus qualitative que la sécurité reposant sur des mesures statiques ou défensives telles que les miradors, armes, fouilles, etc. Elle est, par ailleurs, une exigence de fonctionnement dans la mesure où les RPE, bien que n'ayant pas valeur contraignante, ont été érigées, dès 2006, en charte d'action par l'administration pénitentiaire elle-même. De plus, la loi du 24 novembre 2009 intègre une partie de ces règles en droit interne attestant de leur influence.

Cependant, malgré l'objectif pour la France d'aligner ses règles pénitentiaires sur les RPE, et malgré les différentes réformes entreprises depuis près de vingt ans qui participent d'une conception plus dynamique de la sécurité (droits des détenus, expression collectives, formation des personnels, etc.), le modèle dominant du dispositif sécuritaire des détentions françaises reste *statique*.

²⁸ Dans une note de travail relative à la « violence en prison » qu'Antoinette Chauvenet a eu la gentillesse et la générosité de nous faire partager.

Dans l'étude qu'elles ont menée sur la violence carcérale, A. Chauvenet, C. Rostaing, F. Orlic (2008) ont montré que le dispositif sécuritaire français privilégie une conception défensive et répressive de la sécurité par rapport à la sécurité dynamique. Elles ont, en effet, montré que le fonctionnement de la détention est organisé autour de deux impératifs : la séparation et l'isolement. Le fonctionnement, les règles carcérales comme la structure sont organisés autour de la nécessité de séparer les personnels des détenus, d'ordonner une séparation formelle entre ces groupes sociaux mais également d'isoler les détenus les uns des autres pour éviter qu'ils ne se rassemblent, ne deviennent une puissance d'autant plus dangereuse que le rapport numérique est toujours défavorable aux personnels pénitentiaires. Dans l'optique de se protéger de la menace que représentent les détenus, de neutraliser (contrôler-maîtriser) ces derniers et de garantir le rapport de force en faveur des personnels, le type d'organisation et de fonctionnement carcéral implique et recherche l'instauration d'une distance de protection, d'une barrière sécuritaire. Or, cette barrière fait que non seulement les détenus échappent au contrôle des personnels mais que s'institue et se produit une « séparation antagoniste entre deux modes sociaux ». Cette séparation est totalement contraire aux bases mêmes de la conception et de la mise en œuvre d'un mode dynamique ou actif de la sécurité. Elle empêche le lien, bloque l'interconnaissance et détermine chez chacun le sentiment de la menace de l'autre. L'établissement de *relations positives* avec la population pénale est donc empêché par cette conception défensive de la sécurité en prison qui structure et aspire l'ensemble de l'organisation carcérale.

➤ La sécurité dynamique discréditée

Dans un tel système, on comprend que les agents ne soient absolument pas en mesure de considérer la sécurité dynamique comme un mode d'exercice dominant ou performant de la surveillance. De fait, elle est concrètement mineure et subordonnée aux impératifs défensifs. On comprend également, en conséquence à cette organisation sécuritaire de nature défensive, que certains personnels poussent la relativisation du rôle de la sécurité dynamique jusqu'à la critique de celle-ci. Elle est non seulement

annexe mais elle est présentée comme impuissante à régler la détention et porteuse de désordre. Pour justifier du bien fondé de leurs critiques, certains personnels cherchent à faire la preuve de l'inefficience de la sécurité dynamique par l'inefficacité des agents qui la symbolisent le plus à savoir les personnels féminins. La preuve de l'inefficacité des surveillantes passe parfois par la stigmatisation de ces dernières. En ce domaine la réactivation de stéréotypes de sexe est efficace. Ainsi, il est reproché à certaines surveillantes d'être trop viriles et agressives avec les détenus :

« Au début ça a vraiment apporté, c'était moins dans la confrontation, il y avait un apaisement. Aujourd'hui ce n'est plus le cas. Une surveillante est aujourd'hui pareil qu'un surveillant. Les surveillantes ont changé aussi, certaines parlent aux détenus comme à de la ... elles vont tout de suite au clash. Au début la formation n'était pas la même, les surveillantes n'étaient pas formées pour être viriles. Aujourd'hui la formation est uniforme » (surveillant 15).

« Parfois c'est bien qu'elles soient là. Ça apaise. Mais elles ont changé aussi, elles parlent plus rentre dedans. Avant elles étaient plus douces. Elles provoquent plus que les hommes » (surveillant 20).

« C'est pas en allant à la poigne que ça marche. J'ai une paire de collègues femmes, les premiers mois, qui sont sorties en pleurant «je me fais insulter», «ça se passe mal», les détenus ont leurs têtes aussi et quand ils ne peuvent pas encadrer ... mais elles étaient toujours dans un rapport de force «t'arrête de me casser les couilles», c'est ce qu'elles pouvaient dire aux détenus, et les détenus le savent, elle aboie, résultat : elle se fait insulter tout le temps » (surveillante 30).

La critique porte, ici, deux coups : aux surveillantes qui, au lieu d'instaurer dialogue et écoute dans le relationnel avec le détenu, apportent de la raideur et de l'agressivité ; et à la notion de sécurité dynamique qui échoue à trouver les moyens de sa mise en oeuvre et logiquement de son efficacité. A ce niveau, les personnels mobilisent les qualités relationnelles que devraient posséder les femmes et qui pourraient, si elles étaient utilisées, participer de l'établissement de relations positives mais qui concrètement ne fonctionnent pas puisque les femmes transgressent leur nature et se virilisent dans le métier.

➤ L'apport des femmes discrédité

Mais la démonstration peut emprunter résolument le chemin inverse pour arriver, sans problème, aux mêmes conclusions discréditantes. La qualité relationnelle des personnels de surveillance féminins est alors parfaitement reconnue ; il n'est pas reproché à la surveillante d'être trop virile mais, au contraire, d'être trop féminine. La qualité relationnelle se transforme, sous l'effet de la nature des femmes, en relation de séduction, avec les détenus comme avec le personnel et/ou en faiblesse.

« Les surveillantes en détention hommes, il y a des suspicions de relations sexuelles avec des détenus. Ça peut arriver au directeur aussi, regardez l'actualité ... Alors on pose la question « est-ce que c'est judicieux de mettre des gens de sexes opposés dans la détention » mais ce n'est pas parce que un ou deux ont fauté qu'il faut tout arrêter (...) Il faut faire attention à ne pas tomber dans le panneau des détenus qui disent « vous êtes jolie », « vous n'avez pas d'alliance » ... » (formateur 2).

« Certains personnels peuvent dire qu'ils se font allumer par des surveillantes, ou bien qu'elles allument les détenus, c'est une administration où la rumeur, le ragot sont importants, et quand il y a des conflits dans une équipe, c'est un argument qui ressort : « elle aguiche, on ne veut pas travailler avec elle » » (officier 1).

« Il y a plusieurs catégories de femmes. Les femmes qui sont déjà mères n'ont pas du tout la même appréhension de la détention que les jeunes femmes célibataires. C'est les mères qui sont les plus courageuses, qui se débrouillent le mieux, si il y a un foyer stable, elles sont mieux en détention. C'est pareil pour celles qui viennent de l'armée, elles ont déjà touché du doigt un environnement sécuritaire, elles intègrent vite les codes de la détention. Il y a une autre catégorie, celles qui sont là un peu par hasard. Là, elles ont tout à apprendre, intégrer toutes les attitudes, les comportements. Certaines ne comprennent pas tout de suite et se protègent, elles ne font pas dans le social, elles ne vont pas vers les autres. Certaines se disent « je vais user de mes charmes » parfois il y a des problèmes, où placer la limite ? On n'est pas dans une boîte de nuit. On travaille. On ne doit pas installer la facilité. Or, ici, on le voit ce rapport de séduction de certaines surveillantes, c'est pas gérable. Pour une femme, on ne doit jamais

se relâcher parce que ça peut être mal interprété. On doit avoir un niveau de respectabilité, encore plus pour des personnels en tenue. Il y a des principes qu'on doit intégrer quand on rentre en détention. Quand on est une femme il y a beaucoup de représentations et l'uniforme ne protège pas de ce statut de femme. Or, ça on n'en parle pas. Moi, je leur dis «pas de maquillage outrancier», de faire attention à sa façon de parler, de se tenir, aux attitudes qui peuvent prêter à confusion. Tout en gardant sa féminité (...) certaines se laissent aller et lâchent beaucoup de lestes avec les détenus (...) Effectivement le détenu vous remarque parce que vous êtes une femme, mais il peut aussi parce que vous êtes autre chose pour eux. Ils projettent beaucoup sur les femmes (...) La question de la féminisation n'est pas du tout travaillée par l'AP, ni par la formation, même les infirmières parlent de déontologie, de distance avec le patient, nous rien, on nous prévient pas de ce qui pourrait arriver. Les choses qui ne sont pas dites peuvent conduire certaines à la faute » (première surveillante 12).

Sur le mode du discrédit, la rumeur à caractère sexuel constitue un moyen très efficace pour disqualifier le travail des surveillantes d'une part et l'aspect relationnel du métier d'autre part. La puissance de la rumeur étant de transformer ses propos en vérité, elle jette inmanquablement le discrédit sur celui, en l'occurrence celle, qui en est la cible.

« Ils (les détenus) ont une tactique pour mettre mal à l'aise les personnels féminins, ils font passer des rumeurs, «elle, elle trafique». Beaucoup de femmes subissent ça. Il n'y a rien de pire, une rumeur ça ne s'arrête jamais. Je l'ai vécu, c'est horrible, ça fait trois ans et la rumeur ne s'arrête pas. Je pensais être seule à vivre ça mais le DI, que je suis allée voir, je lui ai demandé un entretien, j'étais trop mal, il m'a dit que je n'étais pas seule du tout, que le phénomène augmentait, beaucoup de femmes sont victimes de ça. Les détenus le font beaucoup avec des stagiaires et des nouveaux. Ça pose même de la suspicion au niveau des collègues. Les détenus font ça avec les femmes parce qu'ils ont vu que ça marchait et un homme reste un homme même s'il est en prison. Le problème en plus c'est que ce n'est pas le détenu qui est éjecté, c'est la surveillante qui change de poste ou d'étage, ça c'est un vrai problème, c'est pas normal » (première surveillante 7).

➤ La féminisation et les enjeux identitaires des personnels de surveillance

➤ *La défense d'un métier*

La surveillante, soupçonnée ou accusée d'entretenir des relations de séduction voire sexuelles avec des détenus ou des collègues, se voit totalement niée dans sa dimension professionnelle, réduite à un statut et une identité de femme amoralisée, séductrice, intrigante et destructrice. Le contenu sexuel de la rumeur est ici d'opportunité, il s'appuie sur des croyances et des représentations de la femme qui existent dans le fond commun de la pensée collective et circulent dans le social. Ce « bain commun » rend la rumeur sexuelle d'autant plus plausible. La négativité des propos s'appuie sur la représentation du comportement des femmes dans un monde d'hommes. Mais, la charge des contenus n'est qu'un symptôme (Rouquette, 1990). Les rapports sociaux de sexes qui opposent et hiérarchisent le masculin et le féminin sont ici déterminants, mais ne sont pas les seuls. Ils fonctionnent autour de l'enjeu du travail et de ses divisions. L'enjeu qui se cache derrière la rumeur est, on l'a vu, un enjeu de pouvoir. Il peut être aussi lié au souci de conserver une division sexuelle du travail et une assignation prioritaire des hommes aux métiers de la détention ; et de ne pas risquer une dévalorisation (par dévirilisation) des métiers de la sécurité par l'entrée des femmes. Mais l'enjeu est aussi de conserver ou de donner sens à la domination du modèle sécuritaire défensif et de garantir la conservation de l'organisation. Le relationnel des surveillantes conduisant irrémédiablement à la compromission avec les détenus, il s'avère être donc une source de perturbation du bon ordre et un danger pour la gestion de la détention.

Cette explication n'enlève rien au fait que la rumeur manipule des stéréotypes de sexes archaïques, aux relents sexistes. Elle n'enlève rien non plus au fait que les relations entre les personnels peuvent avoir effectivement un caractère sexué.

« Il y a deux manières de classer les femmes : la bimbo ou la camionneuse. Quand arrive une promo on se demande sur quoi on va tomber » (surveillant 3).

« Je suis dans une équipe de quinze, on est deux femmes. Par

rapport aux collègues masculins ... ils nous testent, ils essaient de voir jusqu'où on peut aller, c'est pas un bizutage mais bon ... il ne faut pas être chastes des oreilles quand on travaille avec eux parce qu'au niveau du langage ils parlent beaucoup de ... enfin vous voyez (...) On a accueilli douze femmes en septembre. Les collègues hommes disaient « on va voir de la chair fraîche ». Ils les observent et ils choisissent, « celle-là je la veut, celle-là » ... quand on fait la nuit il y a des plaisanteries (...) c'est de la drague en permanence, ils vous bloquent dans la chambre de garde. Il faut mettre des limites. Moi ça me passe au-dessus, si on fait attention à tout ce qu'ils disent les pauvres ! Moi je ne fais pas attention, je suis large d'esprit, je suis dans leur jeu, j'en rajoute, si on ne rentre pas dans leur jeu on est considéré comme une vieille ronchon, qu'on n'a pas le caractère qu'il faut » (surveillante 30). « Quand on arrive ici, ça met un coup de projecteur sur les femmes, les détenus sont tout « wouah y-a de la femme », c'est un moyen de mater pour eux puisqu'ils n'ont pas d'autres moyens. C'est pareil pour les collègues, dès qu'une femme arrive c'est la meute qui ... ils font des projections, quand il y a une nouvelle promo c'est « combien de femmes, elles sont bonnes ? ». Ils sont taquins, c'est tout, c'est un milieu d'hommes, il faut s'y attendre » (surveillante 29).

Analyser les rumeurs sexuelles qui circulent à partir d'un enjeu identitaire (opposition des groupes) et idéologique (opposition des sécurités) permet de replacer celles-ci dans le contexte institutionnellement impensé de la féminisation des détentions d'une part et dans le contexte paradoxal de promotion de la sécurité dynamique et de renforcement constant des systèmes de sécurité statique d'autre part.

► *La défense d'un ordre sécuritaire et masculin*

Pour achever de convaincre l'observateur mais aussi de se convaincre eux-mêmes sur l'inefficacité de la présence de personnels féminins et, par extension, l'impossibilité d'organiser la détention autour des principes de la sécurité dynamique, les agents pointent également la population pénale. Ils estiment, en effet, que la population pénale, dans un premier temps, plus

respectueuse des personnels féminins et ne se positionnant pas dans un rapport de force, n'est plus aujourd'hui dans les mêmes dispositions et commet, à l'endroit des surveillantes, les mêmes violences qu'à l'égard de surveillants.

« Au début de la féminisation, il y a eu un effet d'apaisement mais dès lors qu'on a augmenté le nombre de femmes, c'est devenu banal et elles n'étaient plus respectées. Il y a une accoutumance, avant sur une semaine les détenus voyaient des femmes une fois ou deux pas plus. Aujourd'hui, ils en voient tous les jours, ça n'a pas du tout les mêmes effets, c'est pas perçu de la même manière. Avant pour les détenus ça marquait une différence, aujourd'hui l'exception n'existe plus » (première surveillant 9).

« Les détenus ont beaucoup moins de respect pour les femmes qu'avant. Avant même s'ils avaient un conflit avec une femme, le détenu prenait sur lui, aujourd'hui non. Les détenus vont sur le plus faible » (surveillant 13).

« La réaction des détenus par rapport aux femmes a évolué mais elle a évolué négativement. Avant, c'était rare d'entendre qu'une femme se soit faite bousculée ou frappée, aujourd'hui c'est plus fréquent. Les insultes ont toujours existé mais s'il y avait une agression physique envers une surveillante les autres détenus intervenaient, aujourd'hui ils laissent faire. Aujourd'hui, on est égaux, surveillante surveillant par rapport à tout ça » (1^{er} surveillant 8).

« Je ne suis pas sûre du tout que les détenus soient plus respectueux avec une femme, ils le disent d'ailleurs : c'est pas parce que t'es une femme que tu vas pas prendre. Les insultes c'est pour tout le monde, les hommes comme les femmes, surtout au début quand ils ne vous connaissent pas. Ces gars sont là aussi pour violence. Il y en a plein qui ne font pas la différence, ils bousculent, ils n'ont pas peur, ceux qui savent qu'ils vont prendre une longue peine n'ont rien à perdre, rien à craindre » (surveillante 21)

Il ne s'agit pas ici de discuter de la montée réelle ou supposée des agressions envers le personnel féminin. Ce qui, cependant, reste intéressant à souligner, est que les propos servent, consciemment ou pas, la démonstration de l'inefficacité de la présence de personnels féminins pour apaiser le climat de détention, et

de l'impossible primauté de la sécurité dynamique. Le public est suffisamment dangereux pour devoir lui opposer des dispositifs de neutralisation et de défense qui appellent une certaine virilité des agents.

Dans un métier aussi décrié et aussi peu valorisé que celui de surveillant, le retour sur des valeurs viriles peut s'entendre comme une tentative de rehaussement. Cela passe ici, nous l'avons vu, pour certains, par une stigmatisation du personnel féminin, peut-être plus d'ailleurs que par l'expression de pratiques professionnelles viriles et répressives.

Pour certains personnels, la stigmatisation du personnel féminin est sans doute un moyen, ou une tentative, pour trouver une cohérence dans un contexte traversé de trop de paradoxes. Le personnel féminin sert de révélateur : des incohérences institutionnelles dans lesquelles les personnels travaillent d'une part, et des stratégies qu'ils mettent en place pour trouver de la cohérence à l'exercice de leur métier d'autre part. Ce que révèlent les discours des agents sur les personnels féminins est la conservation, malgré les évolutions, d'un ordre défensif, sécuritaire et masculin dominant. Ce que permettent de comprendre ces discours est que dans ces conditions les personnels féminins ne pourront jamais être totalement intégrés.

► *Le « syllogisme féminin »*

De telles analyses n'empêchent pas de reconnaître que, pour certains, la dévalorisation des personnels de surveillance féminins comme de la sécurité dynamique participe d'une idéologie des métiers. Elles n'empêchent pas non plus que certains agents féminins répondent aux assignations identitaires féminines, et souscrivent parfaitement au modèle dominant, participant ainsi à leur propre domination. Ainsi, les personnels de surveillance féminins sont aspirés par les mêmes contradictions que les hommes et défendent une définition sécuritaire du métier malgré l'importance reconnue et accordée aux relations sociales. En conséquence, elles partagent également beaucoup de réserves quant à la présence de femmes en détention et peuvent même participer à la stigmatisation de leurs homologues :

« J'ai toujours travaillé en détention hommes, c'est un choix. Je préfère travailler dans la mixité, travailler avec des femmes c'est toujours un peu plus compliqué, c'est des rapports plus compliqués, il y a des petites histoires, des crépages de chignons, des problèmes à régler avec le personnel, des ragots, des rumeurs, des cancans. Je n'ai pas envie de rentrer là-dedans. Les hommes sont plus francs, on se dit les choses, alors que les femmes c'est plus mesquin » (officier femme 2).

« Que des collègues femmes ah ça non. Quand il y a trop de femmes ça dégénère. Les femmes sont jalouses. C'est des embrouilles tout le temps. C'est trop de cancans. Les filles ça dégénère sur un rien. Les hommes sont plus solidaires, alors que les femmes, pour créer une équipe c'est compliqué, les femmes font des clans » (surveillante 31).

« Les femmes sont hypocrites. Dans un groupe de femmes, il y a au moins un tiers qui ne se parle pas, alors que les hommes c'est plus francs. Bosser qu'avec des nénettes, pas moyen » (surveillante 30).

« Je préfère travailler avec des hommes, les femmes c'est plus mesquin, ça bavarde. Les seules femmes avec qui je m'entends ici, c'est des femmes comme moi, deux, elles ont le même caractère que moi (...) Il y a des promos canapé, il y a des préférences, des surveillantes qui draguent les chefs, il y a du favoritisme. Moi j'ai des principes. Les surveillantes sont très malines, manipulatrices (...) C'est pas si simple de gérer la mixité en détention. Chaque fois que je me prends la tête c'est avec une femme » (surveillante 10).

Les surveillantes attribuent aux femmes des caractéristiques péjoratives (bavardes, jalouses, faiseuses d'histoires ou encore faibles, peureuses, etc.) mais en précisant ou bien en laissant entendre qu'elles-mêmes ne les possèdent pas (qu'elles ne sont pas jalouses, bavardes, etc.). A ce niveau, le registre est celui des stéréotypes de sexes. Elles ont parfaitement intériorisé un certain nombre d'idées reçues sur les femmes, qu'elles mobilisent aisément pour parler des autres femmes. La reproduction des stéréotypes de sexes est évidente mais elle ne doit pas être aveuglante et recouvrir tous les aspects de l'analyse que nous en fai-

sons. Dans cette péjoration de leurs collègues féminines et dans la manipulation des stéréotypes de sexes, ce qui est intéressant, est de considérer que chaque surveillante s'exclut du groupe des femmes qu'elle qualifie. Les surveillantes ont précisément l'attitude que D. Kergoat avait observée chez les ouvrières et qu'elle a formalisée par un syllogisme (Kergoat, 2001, 109) :

- *toutes les femmes sont jalouses*
- *moi, je ne suis pas jalouse.*

Formellement la conclusion devrait être :

- *donc je ne suis pas une femme.*

Il y a, dans cette attitude, un refus de la surveillante de s'identifier aux autres femmes, dont les caractéristiques et les attributs sont stigmatisés par l'ordre sexué dominant. Si la conclusion du syllogisme (*donc je ne suis pas une femme*) n'est pas réellement prononcée, elle fonctionne tout de même pour signaler le souci de la surveillante de ne pas être identifiée à un groupe d'appartenance « femme » et faire la preuve qu'elle ne possède pas les attributs ou les dispositions féminines qui sont jugés péjorativement par l'ordre masculin et l'idéologie sécuritaire dominante.

Cette attitude témoigne conjointement de l'absence de collectif féminin et de la souscription des personnels féminins à un ordre qui pourtant les infériorise. Les personnels de surveillance féminins apportent un paradoxe supplémentaire à une institution qui en est débordée : elles apportent du changement dans un esprit de conservation.

Conclusion

Lorsque les femmes sont appelées de manière significative dans les détentions masculines, elles sont érigées par l'institution en objet de (re)valorisation des métiers pénitentiaires, sans être, sur de nombreux aspects, totalement reconnues professionnellement. Nous pointons ici une des ambivalences du processus de féminisation qui en compte de nombreuses autres, et c'est, sans doute, peu de dire que les femmes qui intègrent l'administration pénitentiaire pour y exercer des fonctions de direction ou de surveillance, s'affrontent à de multiples paradoxes institutionnels et humains.

Le premier paradoxe institutionnel consiste à plébisciter l'entrée des femmes en détention masculine mais sans préparer véritablement leur entrée ni surtout leur installation. L'analyse du processus de féminisation de la filière de surveillance, a montré que la féminisation de l'administration pénitentiaire est un processus qui n'est pensé qu'en réaction et que l'ensemble de sa mise en œuvre fonctionne à partir de cet impensé institutionnel.

Le deuxième paradoxe en mouvement consiste, pour l'institution, à présenter la plus-value des femmes, essentiellement chez les personnels de surveillance, en insistant sur les apports des femmes en termes de dialogue, d'écoute, de positionnement pacifiant par rapport à la population pénale, mais de pas intégrer *formellement* la sécurité dynamique comme pratique de référence.

Le troisième paradoxe, lié au précédent, est de favoriser l'entrée des femmes en mettant en avant le changement qu'elles apportent mais en conservant un mode d'organisation identique.

L'ensemble de ces paradoxes est assez révélateur d'une posture institutionnelle relativement conservatrice. L'institution s'ouvre à la mixité des détentions, promeut dans la rhétorique un *travail au féminin* (en mobilisant des arguments essentialistes et différentialistes), mais en conservant un mode d'organisation sécuritaire faisant appel à un modèle de surveillant devant faire primer le maintien de l'ordre.

Tout ceci a des conséquences très directes sur la socialisation professionnelle des femmes mais également sur leur intégration. En

effet, les ambivalences institutionnelles, qui se résument à faire entrer les femmes pour le changement mais sans rien changer, placent l'ensemble des personnels dans l'incapacité d'inclure les femmes. Autrement dit, ces ambivalences empêchent de renoncer à l'idée qu'une co-présence des hommes et des femmes suffit à proclamer une réussite, mais surtout empêche l'émergence d'un différencialisme hiérarchisé entre les agents des deux sexes. D'un côté, la surveillante est présentée par l'institution, en vertu de ses *qualités féminines*, comme un agent apaisant de la détention. Elle est une femme et peut, de ce fait, rompre avec les modes d'interaction supposés rugueux voire virils des agents masculins. D'un autre côté, en vertu de ses mêmes qualités, la surveillante est envisagée comme un agent ne pouvant pas assurer toutes les facettes du métier. Elle est une femme et doit, de ce fait, être tenue à l'écart (ou se tient à l'écart) de certaines situations ou tâches. Les motifs sécuritaires avancés recouvrent à peine des arguments essentialistes sur la faiblesse des femmes et leur incompatibilité avec l'exercice du métier de surveillant dans sa globalité. Ainsi, les surveillantes peuvent être acceptées, présentes, travailler conjointement avec leurs collègues masculins, mais elles sont condamnées à rester dans une infra-zone : elles ne peuvent pas réaliser la totalité du métier et ne sont pas totalement à égalité des surveillants, ni dans les tâches, ni dans les considérations. En maintenant des modes d'organisation qui appellent une surveillance sécuritaire (au sens défensif voire répressif), l'institution prive les surveillantes des fondements de leur légitimité. De plus, en ne soutenant pas la féminisation par une politique de faisabilité et de pertinence sur les terrains, l'institution fournit elle-même les motifs d'une remise en question de la pertinence de la présence de femmes en détention masculine. Elle condamne ainsi les surveillantes à faire la preuve de leur légitimité, et obligent les surveillants à chercher cette preuve. Mais, ce paradoxe autour de la féminisation renvoie, en miroir, à un paradoxe plus large, au cœur du métier de surveillant qui est d'appeler à travailler concrètement dans l'élaboration de relations positives avec la population carcérale, en renforçant par ailleurs l'ensemble des dispositifs sécuritaires qui contredisent cette demande. La surveillante fonctionne à ce niveau comme un révélateur des contradictions auxquelles

sont soumis les personnels, mais elle peut aussi, pour certains, *incarner* ce paradoxe et devenir l'objet du problème.

Au fond, la surveillante est, comme les autres personnels, prise dans un paradoxe encore plus général de l'institution qui, faute de réformes ou de transformations organisationnelles, n'apporte de changement que dans une conception assimilatrice. C'est en partie pourquoi elle se montre si soucieuse de contrôler et limiter l'accès des surveillantes en détention, et sans doute, en partie aussi, pourquoi elle est, au contraire, si ouverte quant à la féminisation du corps de direction et de ses conditions de socialisation. La constante féminisation du corps de DSP, présageant une domination numérique des femmes d'ici quelques années, se déroule sans susciter d'attention particulière de l'institution ni des personnels. Contrairement au corps des surveillants, l'entrée de femmes dans le corps de direction et leur progression numérique ne soulève ni mesures formelles particulières, ni résistances publiques des personnels. Sur le plan institutionnel et politique, tout se passe comme si la féminisation de ce corps est une donnée insignifiante ou pour le moins neutre.

Les analyses qui précèdent ne préparent guère aux préconisations. Pourtant, il ne paraît pas superflu de rappeler que l'administration pénitentiaire se trouve, s'agissant de sa féminisation, devant quelques enjeux forts. Il semble, en effet, que le traitement des questions inhérentes à la féminisation de l'AP ne peut plus se concevoir sur le registre de l'impensé ou du pragmatisme brut. Ceux-ci ont eu pour effet de placer les surveillantes dans une sorte de liminalité professionnelle d'une part, et présagent d'une forte surreprésentation des femmes chez les DSP d'autre part. Ce constat et cette perspective incitent donc à formuler, malgré tout, des propositions. Il est toutefois important de rappeler que ces propositions ne peuvent porter que sur les périmètres qui relèvent des analyses produites et du champ de compétence du chercheur ; au-delà il y aurait une double transgression, des connaissances et de la position du chercheur.

C'est pourquoi, la première proposition ne peut que rappeler à l'institution qu'elle se trouve, concernant les personnels d'exécution, face à la nécessité de faire un choix entre deux options : soit l'administration continue de promouvoir son organisation telle

qu'elle est et le métier de surveillant tel qu'il est, auquel cas, elle est contrainte de maintenir mais surtout de respecter les quotas de recrutement distincts entre les hommes et les femmes, parallèlement, il faut comprendre que cette option trace le destin liminaire des surveillantes ; soit, elle engage une transformation en profondeur de son organisation autour des enjeux de la sécurité dynamique, auquel cas elle rend possible l'inclusion professionnelle des surveillantes.

De même, la seconde proposition, concernant les personnels de direction, ne peut qu'inviter l'institution à se fixer la parité comme ligne d'horizon. Sans cette vigilance, l'administration pénitentiaire risque de se retrouver face à un nouveau déséquilibre entre les sexes (cette fois à la faveur des femmes) qui pourra alors être analysé comme une cause d'inégalité. De plus, perdre de vue cette ligne d'horizon expose l'administration pénitentiaire à devoir affronter un autre paradoxe entre l'exigence d'égalité caractérisant les institutions de la démocratie et une nouvelle expérience d'inégalité.

D'une certaine manière, les *propositions* avancées invitent l'administration pénitentiaire à mener une réflexion autour de son organisation mais, plus fondamentalement, de sa politique puisque le travail présenté ici, a au moins le mérite de montrer que la féminisation des personnels n'est pas un sujet isolable des problématiques pénitentiaires et carcérales. Chaque point particulier de la féminisation amène à devoir considérer les métiers pénitentiaires et le dispositif carcéral. Les logiques propres de cette institution sont, en effet, déterminantes dans le processus de féminisation. Néanmoins, elles pourraient, dans le cadre d'une réflexion plus poussée, être croisées avec celles d'autres institutions telles la police, la gendarmerie ou l'armée qui partagent certainement nombres des caractéristiques spécifiques aux métiers de la sécurité.

Pour finir, cette étude montre également que la féminisation n'est pas seulement l'entrée de femmes dans un métier réservé aux hommes. Elle est aussi un processus de mixité marquant la transition d'un espace sexuellement ségrégué à un autre, qui connaît une coexistence des deux sexes (Fortino, 99, 382). Pour autant, ce processus consiste aussi en rapports entre les deux sexes qui

s'accompagnent de confrontation, de concurrence, de nouveaux clivages entre les femmes ou entre les hommes eux-mêmes, ainsi que d'une recomposition d'autres espaces ségrégués. C'est sur ce dernier aspect qu'il nous semble opportun de faire une préconisation. En effet, le risque de voir se déplacer les lignes de partage, c'est-à-dire d'exclusion, entre les sexes mais plus globalement entre les groupes, menace toujours les institutions dès lors qu'elles réalisent la coexistence des différences. C'est pourquoi des actions de formation pourraient être créées, en direction des élèves et stagiaires pénitentiaires, autour des problématiques de discriminations. La formation initiale et continue constitue un espace favorable à l'amélioration de la connaissance, l'identification et l'analyse des phénomènes de discrimination. Aussi peut-elle participer de la prévention et la réduction des discriminations. Car il nous faut croire en une certaine efficacité de la formation pour orienter les pratiques mais aussi pour parvenir à des changements plus profonds dans le rapport à l'altérité.

➤ Bibliographie

Généralités

- BOURDIEU P., 1998, *La domination masculine*, Le Seuil.
- BROSSAT A., 2002, *Pour en finir avec la prison*, La fabrique.
- CROZIER M., FRIEDBERG E., 1981 (1977), *L'Acteur et le système*, Éditions du Seuil.
- DEJOURS C., 1993, « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », *Multitudes, La marche du temps* <Futur Antérieur 16 : 1993/2.
- DUBAR C., 1991 (1995), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- DUBAR C., TRIPIER P., 1998, *Sociologie des professions*, Armand Colin.
- FOUCAULT M., 1975, *Surveiller et punir*, Gallimard.
- GOFFMAN E., 1968. *Asiles, Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris, Minit.
- HUGUES E. C., (1951, 1956, 1958, 1970), 1996, *Le Regard sociologique, Essais choisis*, Paris, Éd. de l'EHESS.
- MOLINIER P., 2008, « Éditorial », *Travailler* 1, n° 19.
- REYNAUD J.D., 1989, *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin.
- ROUQUETTE M.L., 1990, « Le syndrome de rumeur », *Communications*, n° 52, 119-124.
- WEBER M., 1971 (1922), *Économie et société*, Paris, Plon.

Féminisation

- BOURCIER M-H., 2011 (2006), *Queer zones. Politique des identités sexuelles et des savoirs*, Éditions Amsterdam, Paris.
- BESSIN, M., 2005, « Le travail social est-il féminin ? », ION, J., (dir.), *Le travail social en débat(s)*, Editions La Découverte, Paris, 152-196.
- BUSCATTO M., MARRY C., 2009, *Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX^{ème} siècle*, *Sociologie du travail*, 51, 170-182.
- FORTINO S., 1999, « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, 41, pp. 363-384.
- FORTINO S., 2002, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- GUEGOT F., 2011, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, *La documentation française, collection des rapports officiels*, Paris.
- HERITIER F., 1996, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.
- KERGOAT D., 1982, *Les ouvrières*, Le sycomore.
- KERGOAT D., 1992, « A propos des rapports sociaux de sexe », *Féminisme d'aujourd'hui*, n°48, pp. 16-19.
- KERGOAT D., 2005, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes » dans Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La découverte, 94-101.
- LAUFER J., 2004, *Femmes et carrières : la question du plafond de verre*, *Revue française de gestion*, 30, 117-127.
- MALOCHET G., 2006, « Sécurité et réinsertion à l'épreuve du genre ; la double mission des surveillant(e)s de prison aujourd'hui », *Les cahiers de la sécurité*, n° 61, 183-202.

- MALOCHET G., 2007 (a), « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, n°14, 91-99.
- MALOCHET G., 2007 (b), *À l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison. Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse pour le doctorat de sociologie, CNAM, Paris, 411p.
- MALOCHET G., 2007 (c), « Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, Genre et sociétés*, n°17, 105-120.
- MALOCHET G., 2008, « Surveillantes surveillées : la mixité au travail dans les prisons pour hommes », in Guichard-Claudic Y.; Kergoat D. ; Vilbrod A., (dir) *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*, Presses Universitaires Rennes II, 133-144.
- MALOCHET G., 2005, « Dans l'ombre des hommes ; La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés Contemporaines*, n° 59-60, 199-220.
- MATHIEU N.C., 1991, *L'anatomie politique. Catégorisation et idéologies du sexe. Côté femmes «Recherches»*, Paris.
- PFEFFERKORN R., 2008, « Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes. Introduction », dans Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., (dir), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*, Presses Universitaires Rennes II, 113-119.
- PRUVOST G., 2007(a), *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- PRUVOST G., 2007(b), « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, n°1, vol 49, janvier-mars.
- WOOLF V., 1992 (1929), *Une chambre à soi*, Denoël, Bibliothèques 10/18.
- ZAIDMAN C., 2007(a), « La mixité, un mode d'agencement des relations de sexe », *Les cahiers du CEDREF*, Paris, Université Paris VII,
- ZAIDMAN C., 2007(b), « La notion de féminisation. De la description statistique à l'analyse des comportements », *Les cahiers du CEDREF*, Paris, Université Paris VII, 229-239.

Administration pénitentiaire

- BESSIERES L., BOUTIN N., 2012, *Les trajectoires professionnelles des DSP*, Énap.
- CARLIER C., 1989, *L'administration pénitentiaire et son personnel dans la France de l'entre-deux guerres. L'impossible réforme*, volume 1, ministère de la Justice, direction de l'administration pénitentiaire, coll. Archives pénitentiaires, n°9.
- CHAUVENET A., 1998, *Guerre et paix en prison*, *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 1er trimestre, 91-109.
- CHAUVENET A., 2011, « Les barbares de l'intérieur. Du lacet de chaussures cassé à l'émeute » dans Benguigui G., Guilbaud F., Malochet G. (dir.), *Prisons sous tension*, Champ social éditions, Nîmes, 120-152.
- CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G., 1993, *Les surveillants de prison : le prix de la sécurité*, *Revue française de sociologie*, XXXIV, 346-366.
- CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G., 1994, *Le monde des surveillants de prison*, *Sociologies*, PUF.
- CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G., 1999, *Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail*, *Droit et Société*, 22, 491-497.
- CHAUVENET A., ORLIC F., ROSTAING C., 2008, *La violence carcérale en question*, PUF.

- CHAUVENET A. 2010, « Les prisonniers » : construction et déconstruction d'une notion, *Pouvoirs* n°135, 41-52, Le Seuil.
- COMBESSIE P., 2009, *Sociologie de la prison*, La Découverte, coll. « Repères Sociologie ».
- COMBESSIE P., 1996, *Prisons des villes et des campagnes*, Éd. de l'Atelier, Paris.
- FROMENT J-C, 1998, *La république des surveillants de prison (1958-1998)*, Éditions LGDJ, Paris.
- FROMENT J-C, 2003, *Les surveillants de prison*, L'Harmattan, coll. *La justice au quotidien*.
- GRAS L., BOUTIN N., 2010, *Qui devient surveillant de prison ? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009*, *Cahiers de la sécurité*, n°12, avril-juin, 228-237.
- HARNOS J., 1998, *Le personnel de direction de l'administration pénitentiaire, mémoire sous-directeur pénitentiaire, 26ème promotion*, Énap, Fleury-Mérogis.
- RAMBOURG C., 2012, *L'expérience de la formation aux métiers pénitentiaires des travailleurs handicapés*, *Dossiers thématiques du Cirap*, Énap.
- RAMBOURG C., 2013 (à paraître), « *Quand l'altérité revêt l'uniforme, Analyse de l'ordre dominant pénitentiaire face au recrutement de travailleurs handicapés* », *Déviance et Société*.

Publications

Administration pénitentiaire et justice



Depuis le décret du 13 mars 1911, l'administration pénitentiaire est rattachée au ministère de la Justice. La commémoration du centenaire de cet événement, à l'occasion du colloque organisé à l'Énap en décembre 2011, par le Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP), offre l'opportunité de questionner les relations de l'administration pénitentiaire avec les autres départements ministériels et les collectivités territoriales. Au-delà de l'éclairage historique, qui occupe une place notable dans cet ouvrage issu des travaux de ce colloque, les contributions rassemblées ici se proposent d'examiner le positionnement actuel de l'administration pénitentiaire, ainsi que ses perspectives d'évolution à la lumière de quelques expériences étrangères.

Elles tentent de répondre à une série de questions que soulève ce rattachement : quelles furent les causes profondes du changement ? Dans quel contexte politique cette réforme a-t-elle vu le jour ? A-t-elle été l'objet de vifs débats ou, au contraire, d'un consensus rapide ? Quels sont les enjeux d'un tel changement de tutelle ? Peut-on y voir une gestion moins « militarisée » de la détention ? Quels sont les effets attendus d'un tel changement de tutelle ? Quels en sont les freins ? Comment l'administration pénitentiaire se situe-t-elle au sein du ministère de la Justice et plus largement au sein de l'État ? Quelles sont ses nouvelles missions ? Et quelle est son identité aujourd'hui ?

Administration pénitentiaire – Démocratie – Equipes régionales d'intervention et de sécurité – Escortes – Identité pénitentiaire – Ministère de la Justice – Police pénitentiaire – Politiques pénitentiaires – Réforme pénitentiaire – Sécurité intérieure – Transfèrements – Troisième République.

Paul Mbanzoulou est docteur en droit et titulaire d'une habilitation à diriger les recherches. Il est responsable du Département de la recherche et du Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP) de l'École nationale d'administration pénitentiaire (Énap).

François Dieu est professeur de sociologie à l'Université de Toulouse 1-Capitole où il est responsable du Centre d'études et de recherches sur la police (Cerp) et du master « Politique et sécurité ». Il est l'auteur de nombreux ouvrages et publications sur les systèmes policiers et les politiques de sécurité. Il est actuellement directeur de la recherche et de la documentation de l'École nationale d'administration pénitentiaire.

Collection Criminologie
dirigée par **Robert Cario**

Insertion et désistance des personnes placées sous main de justice



La notion d'insertion est polysémique, elle produit à la fois du sens et de l'action. Elle recouvre un ensemble plus ou moins hétéroclite de pratiques, de procédures, de mesures et de dispositifs. Elle structure aujourd'hui la lecture de la question sociale dans une perspective de gestion des risques. Son ambiguïté s'accroît lorsqu'elle se pose dans le cadre de l'exécution des peines. Positionnée dans la majeure partie des pays européens comme l'une des deux missions centrales des acteurs pénitentiaires, elle hérite non seulement des paradoxes de l'action sociale ordinaire, mais se complexifie considérablement dans ce contexte qui introduit d'autres questions majeures, comme la nécessité de permettre à la personne détenue de mener une vie responsable à l'issue de sa peine et de prévenir la commission de nouvelles infractions.

Comment atteindre ces nouvelles finalités, sachant que les raisons qui conduisent une personne à abandonner l'agir criminel (désistance) résultent à la fois d'un choix personnel, d'un accompagnement de qualité, d'un concours de circonstances et d'un parcours singulier ? Comment rendre compatible l'exécution d'une peine avec la mise en place d'une dynamique positive d'insertion ou de réinsertion ? Comment faire côtoyer harmonieusement et avec pertinence contrôles et accompagnement social ? Quelles méthodes d'évaluation et de suivi marchent ou ne marchent pas dans le cadre de la probation ? C'est à cette série de questions, non exhaustive, que tentent de répondre les contributions réunies dans cet ouvrage bilingue issu des travaux des premières journées internationales de la recherche en milieu pénitentiaire organisées à l'Énap par le Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP).

Accompagnement - Contrôle social - Criminologie - Désistance - Diagnostic - Evaluation - Facteurs de risque - Insertion - Mode d'intervention - Passage à l'acte - Politiques pénales - Prise en charge - Prison - Probation - Programme - Projet - Recherche - Récidive - Réinsertion - Risque - Sécurité - Traitement.

Paul Mbanzoulou est docteur en droit et titulaire d'une habilitation à diriger les recherches. Il est responsable du Département de la recherche et du Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP) de l'École nationale d'administration pénitentiaire (Énap).

Martine Herzog-Evans est professeur de droit à l'université de Reims et auteure de nombreux ouvrages en droit de l'exécution des peines et en criminologie.

Sylvie Courtine est enseignant-chercheur au CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire.



440 av. Michel Serres
CS 10028
47916 AGEN cedex 9
☎ +33 (0)5 53 98 98 98
Fax : +33 (0)5 53 98 98 99
www.enap.justice.fr



ISSN : 2265-4267
ISBN : 978-2-11-138253-4



Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire