

RAPPORT

La féminisation à l'épreuve de la prison :

Recompositions et permanences d'un ordre professionnel

Cécile Rambourg

Avril 2013

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. ORIGINE ET EVOLUTION DE LA FEMINISATION DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

1. LA GENÈSE DE LA FÉMINISATION
2. L'EVOLUTION DU PROCESSUS DE FEMINISATION
3. L'ETAT ACTUEL DE LA FEMINISATION

II. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE DIRECTION : LE STATUT SECONDAIRE DU GENRE

1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES DSP
2. LE POUVOIR ET LE GENRE CHEZ LES DSP
3. LA DIVISION SEXUELLE ET LES RELATIONS DE TRAVAIL CHEZ LES DSP

III. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE SURVEILLANCE : LE STATUT PREPONDERANT DU GENRE

1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES PERSONNELS DE SURVEILLANCE
2. LES REPRESENTATIONS ET LE GENRE DES METIERS DE LA SURVEILLANCE
3. LA HIERARCHIE DES SEXES EN DETENTION

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES MATIERE

INTRODUCTION

« J'ai trop le respect de la tradition, là où elle est encore vivante, puissante, et, si j'ose dire, susceptible, pour ne pas comprendre ceux qui résistent aux innovations vers lesquelles les pousse ce qu'on appelle l'esprit du temps, qui n'est souvent, je le leur concède, que la mode du temps. Sint ut sunt : Qu'ils demeurent tels qu'ils sont, est une formule qui se justifie par l'inquiétude qu'on ressent toujours en ne changeant qu'une seule pierre à un bel édifice debout depuis quelques siècles ».

Marguerite Yourcenar, extrait du discours de réception à l'académie française, 22 janvier 1981.

La femme qui passe le concours de surveillant de prison s'expose, généralement, aux réactions d'inquiétudes ou d'étonnement de son entourage. La femme qui se présente au concours de CPIP s'expose, quant à elle, plus couramment, à des réactions d'incompréhension de la part de ses proches, non quant à son choix mais quant au sigle. Une fois l'ignorance comblée – souvent d'ailleurs en s'appuyant sur une référence au travail social, pour rendre le propos abordable – le choix apparaît moins saugrenu. Mais l'inquiétude se fait jour dès lors que les interlocuteurs comprennent que le métier peut s'exercer également en milieu fermé et auprès de personnes détenues. Ce qui sépare ces deux réactions ordinaires est double et tient, pour une part, aux représentations de l'administration pénitentiaire et du genre et, pour une autre part, aux comportements de subversion ou de conformation au genre.

Ces réactions traduisent les représentations qui circulent massivement sur "la pénitentiaire" et qui limitent celle-ci au milieu fermé ainsi qu'aux personnels de surveillance en ignorant totalement le milieu ouvert ainsi que les métiers de l'insertion et de la probation. Cependant, l'inquiétude et l'étonnement à ce qu'une femme s'oriente vers le métier de surveillante témoignent non seulement de l'imaginaire dangereux qui entoure ce métier

mais aussi de l'encodage masculin préalable dont il fait l'objet. Cette réaction qui mêle appréhension et trouble révèle l'*a priori* d'une incompatibilité entre le genre – viril et violent – du métier, et le genre – féminin et doux – de la femme. Elle montre également que la femme qui entre dans un métier que la tradition attribuait et réservait aux seuls hommes, perturbe un ordre professionnel établi : elle rompt le privilège supposé des hommes à détenir les métiers sécuritaires, et menace un *ethos* professionnel qui consacrait la pratique autour d'un certain rapport de force. Dans le même temps, elle transgresse un ordre sexué : elle brise le lien supposé entre sexe et genre. Du coup, son accès aux prérogatives masculines se voit encadré et contrôlé ; preuve en est, aujourd'hui encore, alors que le droit au travail est de tous et que les lois pour l'égalité croisent celles contre les discriminations, l'entrée des femmes dans le métier de surveillant est soumise à un quota limitant leur nombre.

La réaction, dans le second exemple, montre, à l'inverse, que les métiers de l'insertion et de la probation ne sont pas encodés de la même manière et que la femme qui embrasse la carrière de conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation, est davantage conforme aux assignations sexuelles des rôles. L'angoisse des proches porte sur le public pris en charge lorsque celui-ci est détenu, et non sur le métier en lui-même. La femme dans ce cas ne subvertit ni l'ordre sexué, ni l'ordre professionnel puisqu'elle entre dans un *bastion féminin* et prolonge ainsi la tradition féminine de la filière insertion et probation. Cette filière pénitentiaire étant, dès son origine, presque exclusivement composée de femmes, et à son origine davantage ancrée dans le travail social, celles qui s'orientent vers ses professions restent relativement conformes aux normes en vigueur en matière de division sexuelle du travail.

Nous comprenons ainsi que travailler sur la féminisation du personnel pénitentiaire fait plonger directement dans un bain de représentations sociales ou de perceptions qui s'appuient sur une naturalisation de la féminité et fabriquent deux mythes : d'un côté, un univers professionnel qui correspond à la "*nature*" des femmes et, d'un autre côté, un monde qui lui est antagonique. Le premier risque encouru par le chercheur qui s'aventure sur ces terrains est de se laisser aveugler par les mythes et de ne pas questionner les fondements qui définissent ces métiers comme masculins ou féminins. Mais, la rigueur du travail de recherche exigeant de délimiter l'objet d'étude, le second risque est de choisir entre ces deux mondes en émergeant soi-même aux représentations d'une part et en les

reproduisant en partie d'autre part. En effet, faire le choix de travailler sur la féminisation de la filière de surveillance, c'est, d'une certaine manière, "tomber dans le panneau" des représentations, c'est se laisser impressionner par le décalage ou l'incompatibilité entre le fait d'être femme et le métier de surveillant, c'est finalement risquer de considérer ce décalage comme donné et non comme construit et représenté. Faire ce choix, c'est aussi délaisser la filière insertion et probation, et ainsi participer à la négligence dont elle souffre déjà tout en entretenant la représentation de "la pénitentiaire" comme étant seulement la prison, et les personnels comme étant seulement ceux de surveillance. C'est aussi, par cette négligence, risquer de cautionner l'évidence de la présence de femmes dans cette filière, continuer de croire que cette filière est fortement féminisée parce qu'elle sollicite des compétences ou des dispositions féminines. Ce serait ainsi refuser de déceler et d'analyser les processus de différenciation sexuée qui traversent cette filière ainsi que la division sexuelle du travail et ses conséquences. Une telle recherche est à faire mais elle ne peut pas être menée dans le cadre d'un travail sur la féminisation. En effet, la féminisation se définit le plus souvent par l'augmentation du nombre de femmes dans un métier ou un secteur traditionnellement masculin ou réservé aux hommes. Or, la filière insertion et probation est historiquement et originellement féminine. C'est pourquoi, nous faisons le choix de centrer ce travail de recherche sur la filière de surveillance que nous étendrons à la filière de direction des services pénitentiaires parce que cette dernière se voit progressivement reconfigurée par une entrée massive de femmes.

De plus, en retenant les filières de surveillance et de direction, nous choisissons de travailler à partir du décalage plutôt que la conformation. Mais, au lieu de considérer ce décalage comme *un donné* de nature, nous souhaitons en dégager le caractère construit d'abord et relatif ensuite. Nous faisons ici l'hypothèse que ce décalage puise aux rapports anthropologiques à la femme et à l'homme mais qu'il est également le fait même de l'institution et de l'organisation pénitentiaires. En conséquence, nous souhaitons porter une attention particulière à l'émergence de ce décalage, à ses effets sur les acteurs, les pratiques et l'organisation en termes d'évolution et de transformation, mais également en termes de résistance et de conservatisme. Il est donc 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*.

Ces différents choix impliquent de faire, dans un premier temps, la genèse du processus de féminisation afin de mettre au jour l'origine et l'allure du décalage entre les métiers définis par l'histoire institutionnelle, et l'entrée des premières femmes pénitentiaires (première partie). Ils commandent également de faire un point actuel et chiffré sur les incidences de ce processus en termes de présence, répartition et dissémination des femmes, avant de pouvoir analyser, chez les acteurs eux-mêmes, les effets de cette histoire et de ce processus, d'abord chez les directeurs de service pénitentiaire (DSP) (deuxième partie) puis chez les personnels de surveillance (troisième partie).

Cette recherche sur la féminisation du personnel pénitentiaire de direction et de surveillance s'appuie principalement sur une investigation menée dans des quartiers de maison d'arrêt et de centre de détention de deux établissements de la région parisienne, ainsi qu'à l'école nationale d'administration pénitentiaire. Les établissements ont été choisis parce qu'ils permettaient d'intégrer la variable régime de détention d'une part, et de travailler sur des établissements qui ont un *turn-over* très important d'autre part. Ces caractéristiques donnaient la possibilité de maîtriser la variable des affinités interpersonnelles. En effet, dans les établissements où les équipes sont relativement stables et les relations de travail marquées par les liens affinitaires, la connaissance interpersonnelle joue sur les représentations et les positionnements, mais elle domine tant, qu'il est compliqué de déceler ce qui se met en place lorsque le seul "espace" commun est la pratique professionnelle. Au contraire, les établissements de l'échantillon permettent de travailler sur ces deux aspects, c'est-à-dire d'observer les relations professionnelles à la fois lorsqu'il y a relation interpersonnelle et lorsqu'il n'y a que la pratique et les représentations de l'autre. Le terrain de l'Enap a été choisi car il permettait de corriger la variable sexe pour les DSP. En effet, en raison d'une surreprésentation des femmes aux postes de direction dans les établissements de notre échantillon, nous n'avons pas pu y interroger des DSP hommes. Aussi, bien que la méthode que nous avons retenue ne soit ni différentielle, ni comparative, nous avons souhaité tout de même interroger des DSP hommes afin d'enrichir et diversifier les points de vue, les expériences et donc les analyses. A ce niveau, l'Enap, accueillant régulièrement des personnels en activité,

constituait un terrain privilégié pour rencontrer des DSP hommes et compenser la faiblesse relative de l'échantillon d'origine.

Plusieurs méthodes et outils ont été nécessairement mobilisés.

- Une analyse documentaire, réalisée à partir de travaux historiques sur le personnel pénitentiaire ainsi que de travaux sociologiques sur le métier de surveillant permettant de situer l'origine et les premiers effets de la féminisation pénitentiaire, a été croisée à une analyse de documents institutionnels (décrets, circulaires, notes) définissant la politique de recrutement des femmes dans l'administration pénitentiaire et plus particulièrement le recrutement des femmes dans le corps des directeurs de services pénitentiaires, des officiers, des premiers surveillants et des surveillants.

- Une analyse quantitative, réalisée à partir des chiffres communiqués par la direction de l'administration pénitentiaire, s'est enrichie de travaux sociodémographiques produits par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire (Enap), pour réaliser une « photographie » de la présence des femmes dans les différents métiers, corps et grades de la filière de surveillance et de la filière de direction.

- Enfin, une analyse qualitative basée sur des entretiens a complété notre méthode. Il s'agissait d'entretiens semi-directifs orientés sur le parcours professionnel des personnes interrogées, leurs conceptions des métiers pénitentiaires ainsi que leurs expériences de la féminisation. Au total 72 entretiens ont été menés, même si la représentativité statistique de notre échantillon n'est pas pertinente du fait de notre approche, compréhensive, et de notre méthode, faisant appel à la subjectivité des individus, nous avons toutefois veillé à nous entretenir avec l'ensemble des corps et grades intervenant en détention. Ainsi les entretiens ont été réalisés auprès de :

- 10 directeurs de services pénitentiaires (hommes et femmes)
- 2 chefs de détention (homme et femme)
- 4 officiers (hommes et femmes)
- 3 formateurs (hommes et femme)
- 14 premiers surveillants (hommes et femmes)
- 33 surveillants (hommes et femmes)
- 3 personnels administratifs (hommes et femmes)
- 3 personnels d'insertion et de probation (hommes et femmes).

Ces entretiens ont été réalisés en détention ou dans les bâtiments administratifs, leurs durées varient de une à trois heures chacun ; ils ont été menés individuellement auprès de chaque personnel. Afin de garantir l'anonymat des personnels interrogés, ils ont été numérotés sans aucune référence de temps ni de lieux, seuls figurent les fonctions ou grades ainsi que le sexe. En interrogeant sur un mode très ouvert les personnels sur leur parcours, leurs expériences et ressentis quant aux métiers, à la présence des femmes, au travail et aux relations de travail, nous cherchions à mettre au jour les représentations qui circulent, afin de comprendre en quoi elles déterminent les pratiques relatives à la féminisation et la division sexuelle du travail. Pour justifier du lien de causalité que nous faisons entre les éléments de discours des personnels et les pratiques, nous devons nous référer au concept même de représentations sociales. Pour cela, considérons simplement, à la suite de D. Jodelet (Jodelet, 1989), les représentations comme des savoirs de sens commun élaborés et partagés socialement. Il s'agit donc d'une forme de connaissance regroupant des savoirs socialement constitués, transmis et largement diffusés dans une culture ou un groupe donnés. Il faut imaginer que, dans un groupe social, ici un groupe professionnel, la représentation d'un objet, ici l'entrée de femmes dans l'AP, correspond à un ensemble d'informations, d'opinions et de croyances relatives à cet objet. Ces informations et ces croyances sont le fruit d'expériences individuelles et d'échanges interindividuels. Ces éléments sont mobilisés chaque fois qu'il s'agit de parler de la féminisation ou de tenir à son égard une conduite précise car ils constituent une base de connaissance. Toute l'élaboration de cette base de connaissances ne résulte pas d'un travail d'expert, au contraire, une représentation est un « corpus de connaissances fondé sur des traditions partagées et enrichi par des milliers d'observations, d'expériences, sanctionnées par la pratique » (Moscovici, Hewstone, 1984).

On comprend ainsi que lorsqu'on interroge des personnels sur la féminisation dans l'administration pénitentiaire, on recueille des discours qui résultent, bien sûr, de l'expérience propre des sujets interrogés, et qui prennent appui (ou qui peuvent prendre appui) sur des faits objectifs, mais aussi sur des éléments qui procèdent de la subjectivité des individus interrogés et qui mobilisent des notions prêtes à l'emploi et un certain système de relations entre ces notions permettant l'interprétation de l'objet, l'explication et la prédiction. Autrement dit, en plus de données objectives sur la présence et le travail des femmes en détention, les personnels mobilisent des éléments subjectifs pour leur permettre

d'être capable d'identifier ce phénomène, ensuite d'être en mesure de comprendre les situations et les événements relatifs à la féminisation et enfin d'être capable de faire des prévisions à son propos. Il est donc question de disposer de systèmes de connaissances à propos de la féminisation, des femmes surveillantes, directrices, *etc.*, et c'est précisément ce que sont et ce que font les représentations sociales. Elles se mettent en place avec les "moyens du bord" c'est-à-dire à partir de ce que les personnels connaissent déjà, à partir des cadres de pensées préexistants, pour tenter de comprendre ce qui arrive, de le maîtriser et, d'une certaine manière, de s'en défendre. Ce processus vient du fait que les personnels comme tous les individus sont soumis à la nécessité de comprendre le monde qui les entoure. Ils ont besoin (nous avons besoin) de pouvoir s'appropriier la réalité extérieure pour recréer un cadre sécurisant et le maîtriser. L'entrée de femmes dans un métier traditionnellement d'hommes et un univers traditionnellement et majoritairement masculin, n'était pas une donnée familière ; elle ne pouvait pas être immédiatement assimilée ni intégrée par les personnels. Elle offrait une forme de résistance à son assimilation directe qui ne pouvait être levée qu'en créant un savoir à son endroit. Ainsi, les personnels en parlaient, échangeaient sur cet objet, le relevaient dans les discours, les écrits, *etc.*, si bien qu'il a fini par perdre de son caractère étrange et rejoindre une sphère de familiarité. Mais chaque échange, chaque communication l'a marqué et le marque de ce que le groupe en dit et pense. Il s'imprègne des valeurs sociales reconnues par le groupe au point qu'il devient porteur de ces valeurs. Le travail d'appropriation relève donc d'un processus social (échange, conversation, *etc.*) et place la féminisation pénitentiaire dans l'ensemble des valeurs sociales qui sont reconnues par le groupe, ce qui contribue à donner une vision consensuelle (puisque partagée) de cet objet. Construire une représentation de la féminisation, ce n'est donc pas seulement se la re-présenter, c'est aussi la façonner pour qu'elle devienne conforme à l'ensemble des croyances préexistantes et qu'elle puisse intégrer la sphère de connaissance.

Il est donc possible de dégager plusieurs caractéristiques à propos des représentations. Elles peuvent être variables et variées selon les groupes sociaux et les savoirs antérieurs. Ce sont des connaissances naïves puisqu'elles ne se basent que partiellement sur des données objectives. Elles résultent de l'accumulation d'informations ponctuelles, ainsi que des interprétations qui en sont faites par les individus.

Mais cette connaissance spontanée se fonde sur la tradition et le consensus, si bien qu'elle apparaît évidente aux individus. Ce point est essentiel puisque ce caractère évident fait qu'une représentation est difficile à changer, malgré les informations qui pourraient la réfuter ou la relativiser. Ce sentiment de vérité et de réalité contenu dans la représentation est renforcé par le fait que la représentation transforme les notions les plus abstraites en formes plus concrètes. La complexité de l'objet est réduite en une forme d'informations utilisables (c'est l'*objectivation* décrite par Moscovici, 1976) et l'objet est intégré dans les catégories d'un savoir préexistant (c'est l'*ancrage*). Autrement dit, les individus intègrent l'objet dans le système de valeurs de leur groupe pour que ce nouveau "savoir" puisse être utilisé par les membres de celui-ci. La phase d'ancrage de la représentation sociale consiste à relier cet objet aux autres représentations.

On a donc un double mouvement : de simplification et de redéfinition de la féminisation conformément aux valeurs et connaissances pré-existantes des groupes professionnels. Si bien que les représentations autour de la féminisation remplissent des fonctions beaucoup plus complexes qu'une simple définition d'un objet.

Certes, elles ont une fonction cognitive puisque les personnels construisent une forme de connaissance pour leur permettre d'intégrer des données nouvelles à leurs cadres de pensée. Mais elles ont aussi une fonction d'interprétation et de construction de la réalité (et pas simplement de rendu compte), puisqu'elles sont une manière de penser et d'interpréter l'environnement professionnel.

De plus, elles ont une fonction d'orientation des conduites et des comportements. Elles engendrent des attitudes, des opinions et des comportements. En effet, les personnels élaborent des théories pour appréhender l'arrivée ou la présence des femmes ; pourvus de cette forme de savoir, ils décryptent l'espace professionnel au travers d'une grille de lecture constituée par les représentations. En conséquence de quoi, ils adoptent des conduites en fonction de ces représentations.

Enfin, les représentations remplissent une fonction identitaire. D. Jodelet rappelait que toute représentation est une représentation de quelqu'un. Toute représentation est une forme de connaissance par le truchement de laquelle celui qui connaît, se place dans ce qu'il connaît. En d'autres termes, une des fonctions des représentations est d'assurer aux individus une identité sociale. Chaque membre du groupe se reconnaît dans la vision du monde élaborée par son propre groupe ; chaque représentation porte la marque du groupe

qui l'a construite. Il s'agit, pour le groupe, d'élaborer un savoir commun qui doit se distinguer de celui des autres, afin d'assurer à ses membres une identité sociale. Ainsi la représentation renforce les liens intra-groupes, ce qui est à comprendre, affirme D. Jodelet, en termes d'appartenance, car c'est bien par leur appartenance à des groupes, à des catégories sociales (professionnelles) que les individus se définissent.

En lien avec ce qui précède, nous pouvons également comprendre que les représentations constituent un élément fondamental de légitimation et de justification des pratiques et des comportements.

Nous allons montrer que la féminisation du personnel, du point de vue des acteurs comme de l'institution, a beaucoup à voir avec les représentations de la femme et avec elles les représentations du masculin et du féminin mais qu'elle est également liée aux représentations des métiers pénitentiaires.

I. ORIGINE ET ÉVOLUTION DE LA FÉMINISATION DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

1. GENÈSE DE LA FÉMINISATION

Les premières femmes à entrer en prison, pour y travailler ou du moins y exercer une activité, ont été des religieuses et des épouses de personnels pénitentiaires.

La présence des religieuses dans les prisons se remarque dès l'Ancien Régime dans les maisons de force. Par la suite, elles s'implantent progressivement (dès la fin de l'Empire et le début de la Restauration) dans les établissements pour adultes avant d'étendre graduellement et considérablement leurs attributions et prérogatives, de spécialiser leur action auprès des prisonnières pour finir (dès le milieu du XIX^e siècle) par surveiller la totalité des maisons centrales pour femmes¹.

1.1. La naturalisation d'une féminité à la garde des femmes

A la maison centrale de Clairvaux, par exemple, les religieuses sont d'abord pharmaciennes ou surveillantes d'infirmerie, ou bien prennent, comme à Fontevault, la direction de l'infirmerie avant d'élargir leur champ d'intervention à la lingerie et à l'école. Leur investissement des prisons conduit même à la spécialisation dans l'action pénitentiaire de certaines communautés ; c'est le cas des sœurs de Marie-Joseph, appelées d'ailleurs les *sœurs des prisons*.

¹ Les repères historiques que nous mobilisons dans cette partie et qui permettent d'éclairer la présence de femmes en prison au cours du XIX^e siècle sont issus de J-G. Petit, 1990, *Ces peines obscures. La prison pénale en France (1780-1875)*, Paris, Fayard.

Plusieurs mesures ministérielles sont prises pour favoriser l'insertion de ces religieuses en prison : elles sont assimilées aux surveillantes, reçoivent un traitement qui est aligné sur celui des geôliers mais surtout, le règlement spécial de mai 1841 généralise un statut d'exception.

Les sœurs, progressivement, gagnent la police des ateliers, réfectoires, dortoirs, cachots ; elles augmentent leurs responsabilités à l'infirmerie et prennent exclusivement en charge l'instruction morale et religieuse, l'école élémentaire des personnes détenues. Les gardiens sont exclus de ces attributions et le directeur n'a qu'une autorité très faible sur les sœurs qui sont dépendantes de la supérieure.

Cette quasi-autonomie de la communauté n'est pas une pratique marginale ou isolée, elle est, au contraire, répandue et consacrée officiellement dans le règlement spécial. Ainsi les pouvoirs qui sont alloués aux religieuses les émancipent de l'autorité pénitentiaire et étendent encore leurs prérogatives si bien que les sœurs deviennent, pour ainsi dire, autonomes, sous la seule autorité de la supérieure, et finissent par surveiller et contrôler tous les aspects de la vie quotidienne des prisonnières.

L'extension de leur intervention, ainsi que la reconnaissance officielle de leurs attributions et de leur spécialisation dans la garde des femmes, conduisent à une situation de quasi-monopole : autour de 1940, elles prennent en charge la surveillance des femmes dans toutes les maisons centrales.

Ce mouvement s'opère à la défaveur d'une autre catégorie de femmes intervenant en prison : les surveillantes laïques. Dans les maisons centrales, ces dernières se voient, en effet, progressivement, remplacées par les religieuses. Elles sont maintenues dans des établissements de plus faible capacité où elles demeurent en supériorité numérique, mais contrairement aux congrégations religieuses, ces surveillantes ne jouissent pas d'une quelconque représentation ou organisation ni des mêmes privilèges. Elles sont épouses de personnels pénitentiaires 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 succédé au cours du XIX^e 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.

1.1.1 Les mobiles politiques et culturels

La présence continue et accrue des religieuses en prison, la spécialisation de leur action pénitentiaire auprès des prisonnières, l'extension progressive de leurs pouvoirs et leur supériorité sur les surveillantes laïques ne sont pas des éléments fortuits. Ils obéissent, en réalité, à des mobiles politiques et culturels plus généraux. Ils donnent aussi une tonalité particulière à la présence de femmes en prison qui, nous le verrons par la suite, fera sens encore longtemps après le XIX^e siècle.

La favorisation de l'entrée des congrégations religieuses dans les prisons suit une volonté politique globale de moralisation et de discipline des pauvres. En simplifiant, nous pourrions dire que deux mouvements avancent d'abord parallèlement l'un à l'autre, pour finir par trouver un point de rencontre dans la prison.

Le premier mouvement est issu des philosophes et juristes du XVIII^e siècle qui se préoccupent et s'indignent de l'état déplorable des lieux d'enfermement issus de l'Ancien Régime ainsi que des modes de sanctions. La critique de ces lieux et peines constitue aussi une critique du mode absolutiste de gouvernance avec ses expressions arbitraires, suppliciantes et inégalitaires. Si bien que, dans le contexte de montée d'une forme de reconnaissance de l'individu face à l'Etat et au groupe social, le souhait et le projet se forment d'abandonner les supplices et de mettre en œuvre une sanction qui ne soit pas seulement la neutralisation de l'individu. La prison est alors pensée comme le dispositif pouvant et devant, non seulement garantir un traitement social du crime, mais aussi améliorer le condamné pour qu'il rejoigne la société, et dissuader les autres citoyens de contrevenir. Les philanthropes du début du XIX^e siècle prolongent ces réflexions humanistes sur le remplacement des supplices par des peines moins cruelles et sur un enfermement propice à l'amendement du coupable. Or, malgré les oscillations anticléricales du siècle, la religion offre sur ces registres de solides bases, déjà largement éprouvées, au travers de ses notions de pénitence et de rédemption voire d'expiation.

Le second mouvement est issu des mutations politiques, économiques et sociales de la fin du XVIII^e et du XIX^e siècles. La période en question est, en effet, marquée par une grande labilité politique, avec une succession de régimes distincts et antagonistes qui oscillent entre des aspirations conservatrices, voire rétrogrades, et d'autres, progressistes et novatrices. Ces expériences contrastées font éclore de nouvelles conceptions de la société que les classes dirigeantes ne parviennent pas à endiguer. Progressivement, apparaît une

masse laborieuse revendicative, difficilement contrôlable depuis qu'elle a quitté les campagnes, où le contrôle social était fort, pour rejoindre les villes anonymes. Ce prolétariat urbain mouvant et contestataire apparaît donc dangereux aux élites qui cherchent alors un instrument de contrôle de ces populations. La prison devient pour les dirigeants un des moyens permettant d'encadrer ces populations « dangereuses ».

Les théories humanistes et les aspirations politiques se rejoignent finalement autour de la prison qui matérialise à la fois une manière plus « douce », en tout cas juridiquement acceptable, de régler les nouveaux risques sociaux engendrés par les bouleversements économiques (Combessie, 2009) et 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 missions², ni que « la réforme des prisons amorcée dès 1836, accentuée en 1839-1841, (veuille) être essentiellement disciplinaire et moralisatrice. Au moment où l'on doute de l'élément moralisateur traditionnel, le travail, tous les espoirs se portent sur l'instruction et sur l'action "régénératrice" de la religion » (Petit, 1990, 451-452).

Les religieux sont donc appelés dans les prisons à des fins de moralisation des prisonnières et des prisonniers. Toutefois, contrairement aux sœurs qui envahissent les établissements pour femmes et remplacent les surveillantes laïques, les frères n'investissent les prisons pour hommes et ne remplacent les gardiens laïques que pour un temps. Ils s'implantent dans ces établissements d'abord par le service de l'instruction avant d'être nommés à la surveillance des condamnés. Cependant, les autorités font un certain nombre de constats négatifs à la présence de ces religieux et à leur remplacement des laïques : d'abord leurs traitements sont nettement supérieurs à ceux des laïques ; ensuite ils sont exclusivement soumis à leur congrégation sans conformation à l'administration pénitentiaire ; enfin, en plus d'être suspectés de rechercher des profits financiers, ils ne sont pas jugés compétents pour la garde de prisonniers. Et pour cause ; contrairement aux religieuses qui ont *historiquement* l'expérience de la rééducation des filles et femmes, les religieux n'ont pas les connaissances pratiques de la garde ni de la surveillance des hommes adultes. Si bien

² En 1831, Charles Lucas alors Inspecteur des prisons veut confier la garde des détenus à des religieuses et des religieux et réduire, voire cesser, de recruter les personnels pénitentiaires parmi les anciens militaires, voir à ce propos J-G. Petit, *op.cit.* p. 447 et *sq.*

qu'en septembre 1848, le ministre de l'Intérieur décide de retirer les frères des Ecoles chrétiennes des maisons centrales.

L'échec de l'intégration des religieux dans les prisons corrélativement au succès des religieuses, signale la prégnance de la religion sur le destin social des femmes ainsi que la préservation et la promotion d'une discipline de type militaire sur les hommes.

1.1.2. L'obligation de non-mixité

A cette genèse, il faut ajouter un dernier élément pénitentiaire très important qui détermine l'appel des autorités aux congrégations religieuses dans les prisons pour femmes : 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 politiques³, 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).

³ 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.

Au cours du XIX^e 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. Sont critiquées notamment l'étendue des privilèges qu'elles s'accordent ainsi que l'exploitation abusive qu'elles font des prisonnières. Les aspects de leurs contributions, magnifiés dans un premier temps, sont décriés dans un second temps. Il est particulièrement reproché aux sœurs de tenir les jeunes filles et femmes dont elles ont la garde dans une vie conventuelle contraire à la préparation du retour à la vie ordinaire ; d'user d'une discipline trop sévère, voire de pratiques répressives ; et d'exploiter, à leur propre profit, une main d'œuvre carcérale. Le 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 à l'endroit des congrégations religieuses sont révélatrices de l'inquiétude de l'Etat de ne pas pouvoir tenir l'Eglise sous tutelle ou, du moins, 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.

1.1.3. La différenciation sexuée des pratiques

Malgré le délitement progressif de l'hégémonie religieuse en prison, il faut noter que cette présence massive mais surtout originelle pose les bases historiques de la place de personnel féminin en prison et qu'à 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^e siècle « la délinquance féminine est pathologie, vice ou péché, avant d'être illégalisme ; la femme délinquante est d'abord une "femme tombée", moralement "déchue" » (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. Si l’autonomie des sœurs par rapport à l’administration pénitentiaire constitue une forme de pouvoir, celui-ci est contrebalancé par l’obédience religieuse de ces femmes qui non seulement sont soumises à un ordre religieux qui les infériorise et les met sous tutelle, mais fonde une représentation moralisée de la femme dévolue 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, au contraire, puisqu’elles ne sont recrutées qu’à partir de leur qualité d’épouse de personnel pénitentiaire. Elles ne disposent donc pas de statut social et professionnel autonomes et 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^e siècle malgré les évolutions de l’institution pénitentiaire et de ses métiers.

1.1.4. Le statut dominé des femmes

Dans l’étude qu’il mène sur l’administration pénitentiaire et son personnel dans la France de l’entre-deux-guerres, C. Carlier (Carlier, 1989) explique que le recrutement du personnel de base, tant administratif que de surveillance, est assuré exclusivement parmi les militaires. Si quelques exceptions existent notamment pour le recrutement des un cinquième des surveillants-commis-greffiers, un cinquième des commis, une moitié des instituteurs⁴, un cinquième des sous-directeurs⁵, un cinquième des directeurs⁶, la mise en concurrence systématique avec les personnels en interne, donc issus des rangs de l’armée, reconduit la primauté militaire chez les personnels masculins.

⁴ Recrutés parmi les civils de 21 à 30 ans, munis du brevet de capacité ou du baccalauréat, puis du brevet supérieur en plus d’un CAP ou du baccalauréat (décret du 23 octobre 1919), Carlier, *op. cit.* 167

⁵ Recrutés parmi les rédacteurs de 1^{ère} classe et les commis principaux de l’Administration centrale, mais aussi, après le décret du 31 décembre 1927, parmi les personnalités extérieures, *id. op. cit.*

⁶ Recrutés parmi les sous-chefs de bureau de l’administration centrale, les conseillers de préfecture, et, comme pour les contrôleurs, parmi « les personnes que leurs services antérieurs et leurs connaissances spéciales rendent plus particulièrement aptes à remplir cette fonction », *id. op. cit.*

La véritable exception à ce type de recrutement militaire reste les femmes surveillantes. Comme pour les hommes, l'institution ouvre le recrutement à des personnes extérieures c'est-à-dire qui ne sont ni religieuses, ni épouses pénitentiaires. Ainsi, un arrêté du 3 novembre 1920 fixe même les conditions de recrutement des surveillantes de grand effectif : être âgée de 21 à 32 ans, mesurer 1,56 m, subir un examen et passer une visite médicale. Suit un arrêté du 18 mars 1924 qui élève la limite d'âge à 35 ans. Cependant, l'institution remet en cause assez rapidement le recrutement féminin externe et réserve nombre de postes aux veuves ou aux épouses de personnels pénitentiaires, sans conditions ou exigences autres que " être femme de". Cette tendance est constamment confirmée institutionnellement et juridiquement. 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 trois enfants âgés de moins de 16 ans. Le décret du 31 décembre 1927⁷ 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).

L'abandon du recrutement externe des surveillantes est la réplique de l'abandon des projets institutionnels et politiques de qualification et de reconnaissance des personnels pénitentiaires pendant l'entre-deux-guerres. A côté du souci exprimé de recruter des agents de qualité et de les former, l'Etat continue de puiser dans le vivier traditionnel militaire chez les hommes, de recruter des femmes sans qualification autre qu'être épouse de personnel (et mère), et ferme l'école pénitentiaire supérieure de la Santé⁸, lieu et symbole de formation des personnels.

⁷ Décret fixant le statut du Personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

⁸ L'école de la Santé ouvre en 1893. Elle témoigne du souci politique de mieux former les personnels pénitentiaires qui était apparu dès le Second Empire. Sous l'impulsion des inspecteurs généraux se mettent en place dès 1869 des « écoles professionnelles » dans les maisons centrales, la volonté est de parfaire l'instruction des gardiens et de les rendre aptes à exercer une influence morale sur les détenus. Toutefois, ces écoles déployées à l'intérieur des prisons restent sous la responsabilité du directeur et de son bon vouloir. Au siècle suivant, la volonté de mieux former les personnels demeure et deux écoles pénitentiaires supérieures ouvrent leurs portes, la Santé en 1893, qui s'adresse aux gardiens qui ont fait l'effort de suivre, de leur plein

Une telle situation, conjuguée à l'exemple de la lutte du mouvement ouvrier dans la société civile, incite les personnels pénitentiaires à se rallier au mouvement de « défense des salariés de l'Etat » et à vouloir se syndiquer. L'Association générale du Personnel de l'administration pénitentiaire, créée en 1905, cherche alors à conquérir un statut et une reconnaissance de salariés comme les autres, en sortant notamment de la condition militaire et en disposant de droits en conséquence. Cependant, les évolutions sociales et politiques du début du siècle conduisent à une baisse considérable de la population carcérale entraînant un désinvestissement des classes dirigeantes, et des choix politiques de réduction des effectifs et de fermeture de prisons. A ce niveau, ce sont les surveillantes qui sont les plus touchées par les compressions de personnels, « celles des prisons de grand effectif n'étant plus affectées que dans les sept établissements les plus importants. Des mesures de mise à la retraite anticipée (sont) prises, des bonifications de cinq ans étant accordées à ces retraités forcés » (Carlier, 1989, 61). A côté des améliorations acquises sur le plan salarial et du droit des salariés pénitentiaires (notamment octroi de congés ou de congés maternité pour les femmes) et malgré la vigueur du mouvement syndicaliste pénitentiaire, l'intérêt de l'Etat pour la cause des prisons et de leurs personnels s'étioule et, « à la veille de la guerre, la prison française paraît frappée d'immobilisme et la condition pénitentiaire – celle des personnels comme celle des détenus – n'a guère changé. Isolée, enkystée, elle apparaît comme un résidu auquel la guerre et l'Occupation vont redonner une dramatique vigueur. C'est de tout cela que la Libération héritera » (Perrot, dans préface Carlier, 1989).

1.2. La naturalisation d'une féminité à la surveillance des mineurs

Dans le secteur de la surveillance des adultes, la femme qui travaille en détention est maintenue dans une dépendance à son mari et sa seule carrière (elle doit quitter ses fonctions au départ de son mari) et semble, de ce fait, 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

gré et sur leur temps de repos, les cours des écoles des gardiens, ils y parachèvent leur formation en vue d'une réussite à l'examen de gardien ou de gardien-commis-greffier ; l'école de Fresnes, en 1927, qui s'adresse uniquement aux surveillants-chefs, recrutés sur concours parmi les gradés et destinés à diriger des maisons d'arrêt importantes.

conception particulière des compétences féminines qui conduit les femmes à être rapidement intégrées dans un autre domaine pénitentiaire qui se déploie au cours de cette période de l'entre-deux-guerres : la garde des mineurs. A côté des prisons pour adultes, il existe un domaine déterminant dans le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire, il s'agit de l'émergence des établissements pour mineurs.

1.2.1. L'éducation des enfants et l'assistance sociale

En 1925, la Commission de réforme pénitentiaire s'intéresse particulièrement à la question des établissements pour mineurs et note l'importance, pour l'Administration d'« étudier les moyens de constituer, pour les établissements d'éducation correctionnelle, un cadre de personnel spécialisé, dissocié de l'ensemble du personnel pénitentiaire et comportant un mode de recrutement, une hiérarchie et des conditions de carrière absolument distincts » (extrait du rapport de la Commission de réforme pénitentiaire, cité dans Carlier, 1989, 248). Le souhait de voir un personnel compétent et formé rejoint le souci constamment exprimé pour les prisons pour adultes. Il s'en démarque toutefois par la volonté politique d'inscrire ces institutions spécialisées dans une démarche éducative et donc de recruter un personnel selon cette orientation. Avec le décret du 31 décembre 1927, les colonies pénitentiaires et correctionnelles deviennent des maisons d'éducation surveillée et des maisons d'éducation corrective. Ainsi, les surveillants y sont renommés « moniteurs » et les premiers surveillants « maîtres ». L'article 18 du décret recommande que ces personnels « possèdent les capacités et les qualités morales nécessaires à cet emploi ». Cette *qualification* du personnel est appuyée dans l'arrêté définitif du Garde des Sceaux de 1930 stipulant que « les mineurs reçoivent une éducation spéciale, qui a pour but d'opérer leur réformation morale, et de leur procurer l'apprentissage d'une profession (...) Tous les membres du personnels doivent donner le bon exemple par leur attitude, la correction de leur langage et leur tenue irréprochable ». Chaque membre du personnel (directeur, sous-directeur, instituteur, moniteur) se voit attribuer une double mission de redressement moral et d'éducation professionnelle et/ou scolaire. Les moniteurs y sont même présentés comme « de véritables éducateurs » par le Règlement de 1930.

Le début du siècle voit donc une évolution de la conception du régime privatif de liberté à appliquer aux mineurs délinquants vers des fins éducatives, « une réformation morale basée sur l'éducation correctrice, l'instruction primaire et l'enseignement professionnel » (Rapport de l'inspecteur général Hontebeyrie de 1930, cité dans Carlier, 1989, 253).

C'est au cours de cette réforme de 1927-1930 que le personnel féminin entre dans les maisons d'éducation surveillée ou les écoles de préservation (essentiellement pour les filles), par exemple, à Chanteloup où, en 1929, le personnel est exclusivement féminin : une sous-directrice, une institutrice et quatre monitrices. L'idée de placer du personnel féminin dans des établissements pour mineurs n'est pas nouvelle. Déjà, en 1922, le Comité des Sociétés de patronage explique qu'« il est désirable que l'administration pénitentiaire fasse autant que possible, appel au concours des femmes pour assurer l'éducation de ses plus jeunes pupilles » (extraits des vœux émis par le Comité des Sociétés de patronages en 1922, cité dans Carlier, 1989, 246).

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 révélant l'inadaptation aux réformes précédemment souhaitées, se dote d'un Service d'Etudes et de Renseignements concernant les mineurs moralement abandonnés ou délinquants. « Les "personnalités" de la première équipe (sont) le président de l'Union des Sociétés de patronage, un conseiller à la Cour de Cassation en retraite, et M^{elle} Chaptal, une ancienne assistante sociale devenue déléguée de la Société des Nations pour la protection de l'enfance » (Carlier, 1989, 258).

Ce rapprochement se fait ensuite au niveau des *terrains* avec le décret du 26 octobre 1935 qui 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 qui ne sont ni religieuses, ni femmes-de-pénitentiaires.

1.2.2. L'émergence d'un personnel éducatif féminin

Pour résumer, l'entrée des femmes dans l'administration pénitentiaire est déterminée par un nouveau besoin de l'institution concomitant à un facteur structurel de non mixité. Il s'agit, suite aux abus commis par des hommes sur la population carcérale féminine, de confier la garde des femmes à des femmes. Cette tâche est, pour les structures aux effectifs importants, confiées aux congrégations religieuses, alors que les structures plus modestes emploient les épouses des surveillants chefs ou des agents. La progressive laïcisation des prisons et la constitution d'un corps pénitentiaire n'empêchent pas le maintien, s'agissant de personnels féminins, d'une composition particulière mêlant religieuses et épouses de pénitentiaires. L'institution limite le recrutement féminin externe et réserve les postes aux veuves ou aux épouses de pénitentiaires, sans conditions ou exigences autres qu'être l'épouse d'un personnel pénitentiaire. Cette tendance est constamment confirmée institutionnellement et juridiquement. La dépendance de la femme à son mari pénitentiaire est également statutaire et passe par une rémunération très inférieure à celle de son époux (moitié moins s'agissant des surveillantes).

L'augmentation du nombre de femmes est également liée à un autre facteur structurel : l'apparition des maisons d'éducation surveillée ou des écoles de préservation, c'est-à-dire d'établissements pénitentiaires pour mineurs. Sur ce point, le processus de féminisation de l'administration pénitentiaire est très similaire au processus de féminisation d'autres institutions, la police notamment. En effet, comme pour les surveillantes et les monitrices pénitentiaires, les femmes qui entrent dans la police à partir des années 1930, interviennent 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). Les femmes exerçant des métiers sécuritaires ont donc en commun d'être assignées à des publics spécifiques. Concernant l'administration pénitentiaire, le développement d'établissements pour mineurs détermine *logiquement* le développement d'équipes pénitentiaires féminines : sous-directrices, institutrice, surveillantes. Ces dernières deviennent « monitrices » inaugurant 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.

1.2.3. Le transfert de compétences *maternelles*

Il est possible d'affirmer ici que c'est 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 se réalise l'entrée, en nombre, des femmes dans l'administration pénitentiaire 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 "éducative", à celles attendues dans le cadre professionnel » (Zaidman, 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. En 1913 déjà (c'est-à-dire avant les réformes qui conduiront à ouvrir les établissements pour mineurs aux services sociaux et donc aux femmes) certaines militantes enjoignent les *messieurs* responsables de la question pénitentiaire à accorder une place aux femmes auprès des mineurs. Ainsi, M^{me} D'Abbadie d'Arrast, présidente en 1912 de la Section de législation du Conseil national des femmes françaises, présidente fondatrice de la Ligue contre l'avortement et la mortalité infantile, membre de la Société des prisons depuis 1889, s'adressait, le 28 juin 1913 au Congrès de la société générale des Prisons, en ces termes :

« Messieurs. Le service social de la femme ! il faut bien avouer que nos vieilles oreilles ont été habituées à envisager le devoir féminin sous un autre aspect. Nous aimions le service familial, le service maternel, les services des pauvres ...

le service social est une issue, une échappée vers l'idéal ... si la Croix Rouge a passionné nos compatriotes, d'autres œuvres de salut s'adressent encore plus directement à leur cœur ... On a déjà fait de sérieux efforts contre la criminalité juvénile ... Complétez l'encerclement de l'enfant par la présence active de la femme dans cette lutte de salut pour la France et de pitié envers l'enfant ... Et puis, Messieurs, que sont ces enfants des prisons de Paris ? Ce sont, en dernière analyse, des malades bien plus que des coupables ... Déjà la femme est en souci de l'enfant devant le tribunal, soit comme déléguée aux enquêtes, soit comme inspectrice de la liberté surveillée.

Je me résume, Messieurs, en renouvelant le vœu que nous avons adopté au Conseil national des femmes françaises, que vous avez accueilli avec bienveillance à la Société générale des prisons et qui sera certainement accepté par l'administration pénitentiaire ... Le vœu qui a été émis rappelle que toute maison de détention, à l'usage de mineurs traduits en justice, doit être cellulaire et qu'il serait désirable que des visiteuses femmes fussent admises à pénétrer fréquemment dans les cellules ..., les femmes étant plus que tout autre capables d'exercer une action moralisatrice et éducative sur l'enfant ... ».

Ce discours anticipe finalement le mouvement d'ouverture de l'administration pénitentiaire au Service social, mais il est aussi très révélateur de l'ambivalence du féminisme qui appelle la présence des femmes dans les établissements pour mineurs.

1.2.4. L'assignation et la subordination des femmes

Ce féminisme, issu d'une certaine bourgeoisie, s'appuie sur la fonction maternelle des femmes et leur dévouement *naturel* dans l'aide, l'assistance et le soin à autrui. L'idéal du devoir social, dont il est question, 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^e siècle, qui appelle les femmes auprès des femmes, puis des mineurs auprès de qui elles sont surveillantes, monitrices, économistes, comptables, mais aussi assistantes sociales ou encore infirmières.

Parallèlement à cette orientation auprès d'un public spécifique, il faut noter que les femmes n'accèdent quasiment pas aux emplois supérieurs. On peut remarquer en 1937 la nomination d'une *dame médecin psychiatre* sous-directrice à Clermont suite au décret du 11 août 1936 qui offrait la possibilité à l'administration centrale, dans la proportion de la moitié des vacances, de nommer directement aux postes de sous-directeurs des établissements pour mineurs, les médecins des établissements d'aliénés. Cette expérience isolée donne d'ailleurs lieu à un bilan mitigé dans un rapport de 1937 expliquant 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.

1.3. L'ambivalence de la marche vers l'égalité

Immédiatement après la seconde guerre mondiale, les femmes sont amenées à remplacer les hommes morts au combat. Elles trouvent leur place dans de nouveaux métiers, mais elles sont, la plupart du temps, embauchées dans des fonctions subalternes, des fonctions de support et non de décision (Schweitzer, 1999). Progressivement, la législation avance dans la reconnaissance d'un principe d'égalité professionnelle.

1.3.1. Les différenciation et hiérarchisation 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'Etat va dès lors adopter une position nouvelle dans un arrêt du 6 janvier 1956⁹ 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, 23)¹⁰. 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. 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 hommes¹¹. 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 et par la position hiérarchique des différentes catégories d'agents¹². Le Conseil d'Etat constate qu'en raison de l'organisation des services pénitentiaires, et notamment de la séparation des sexes exigée par le Code de procédure pénale, les fonctions exercées par les personnels féminins sont distinctes de celles exercées par les personnels masculins et comportent des risques moindres que ceux

⁹ CE, 6 janvier 1956, *Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies*, Rec., p.4.

¹⁰ 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.

¹¹ CE, 1^{er} juin 1962, *Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire*, Rec. p. 365.

¹² CE, 6 décembre 1963, *Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire CFTC*, Réc., p. 607.

auxquels sont exposés les personnels masculins. Dans ces conditions, le gouvernement a pu établir des différences de taux d'indemnités forfaitaires de risques entre personnels masculin et féminin, 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 sans doute important de ne pas mésestimer ce que fondent ces dérogations et la nature de leurs argumentations. Non seulement le Conseil d'Etat 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 mais 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 est que de telles dispositions posent les fondations de représentations hiérarchisées entre les métiers de surveillante et de surveillant qui, nous le verrons, auront la vie longue auprès des personnels pénitentiaires.

1.3.2. 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'Etat (...) 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 »¹³. 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,
- le personnel de surveillance.

¹³ Loi n°82-230 du 7 mai 1982.

Au contraire, l'arrêté du 27 juillet 1983 supprime la répartition sexuée des postes pour :

- le personnel éducatif et de probation,
- le personnel administratif et d'intendance.

Concrètement, et malgré les directives européennes¹⁴, la France continue d'établir des distinctions dans le recrutement de l'administration pénitentiaire à l'égard :

- du personnel de direction,
- 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 européennes¹⁵. Toutefois, la Commission reconnaît 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. Le gouvernement français reconnaît 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,
- 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

¹⁴ 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.

¹⁵ CJCE, 30 juin 1988, *Commission des communautés c/France*, RFDA, 1988, p. 916.

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 A¹⁶.

Au sein de l'administration pénitentiaire, l'exception demeure donc pour le personnel de surveillance en général pour qui 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.

1.3.3. Une répartition différenciée et catégorielle des femmes

Ces différentes évolutions en termes d'égalité et de mixité conduisent à une progression du taux de féminité qui atteint, en 1991, un pourcentage de 16.47% par rapport à l'ensemble du personnel pénitentiaire ; ces évolutions conduisent également à une répartition très différenciée et catégorielle des femmes dans l'administration pénitentiaire. Ainsi, en 1991, le taux le plus élevé de femmes dans l'administration pénitentiaire concerne le personnel social et administratif et le moins élevé le personnel de surveillance, avec des taux respectifs de :

- 90.3% pour le personnel social (assistante sociale),
- 76.76% pour le personnel administratif,
- 46.34% pour le personnel éducatif,
- 22.29% pour le personnel de direction,
- 6.88% pour le personnel de surveillance.

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 dans ses *observations* que :

¹⁶ Ce phénomène se retrouve également dans la police où il y a proportionnellement plus de femmes au sommet qu'au bas de la hiérarchie, voir à ce propos l'analyse faite par G. Pruvost sur l'ascension atypique des femmes commissaires (Provost, 2007 b).

« L'article D222 du CPP prévoit au contraire que le personnel masculin n'a accès au quartier des femmes que sur autorisation du chef d'établissement. Ces fonctionnements ne peuvent donc être qu'exceptionnels et sous la seule responsabilité du chef d'établissement.

En revanche, des personnels féminins, notamment d'encadrement, sont parfois affectés dans les quartiers hommes. En ce qui concerne les personnels de surveillance féminins qui y sont affectés, ils restent généralement dans des postes qui ne sont pas en contact permanent avec la population pénale.

Il y a cependant, dans certains établissements, des avancées dans ce sens mais qui ne sont absolument pas prévues par la réglementation actuelle » (DAP, 1993, p.76 cité dans Malochet, 2007 b, 127).

1.3.4. Les expériences de mixité des personnels

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 »¹⁷.

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

¹⁷ Décret n°85-836 du 6 août 1985 modifiant certaines dispositions du Code de Procédure Pénale.

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^e 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. Pour le comprendre, il convient de retracer, à grandes lignes, les étapes marquantes de la féminisation du corps des surveillants, seul corps pour lequel la féminisation fait débat et pour lequel sont maintenus des quotas de recrutement.

1.4. 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, une seule autre femme seulement occupera cette fonction, la nomination d’une femme à la plus haute responsabilité d’une institution traditionnellement masculine, est assez symbolique de la tendance, dont nous parlions plus haut, à féminiser la pénitentiaire par le haut (notamment chez les directeurs de service pénitentiaire). Nommée en avril 1983 par R.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 hommes¹⁸.

¹⁸ Pour les développements qui suivent nous nous appuyons essentiellement sur les analyses proposées par G.Malochet, 2007 b, 129-156.

1.4.1. L'envisagement des surveillantes en détention masculine

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 que près de 300 postes peuvent potentiellement être occupés par des femmes. 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. De telles décisions montrent 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 explique que cette dernière est convaincue de l'effet apaisant que les femmes apporteront sur le climat violent de détention (Malochet, 2007 b). 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. C'est d'ailleurs en raison de ce doute que se met en place l'enquête pour déterminer les établissements pouvant accueillir des femmes et les postes qu'elles pourraient couvrir. Les syndicats ne partagent pas, non plus, l'analyse des directeurs sur la possibilité pour les femmes de tenir l'ensemble des postes d'une détention masculine, et prophétisent une main mise des femmes sur les postes *fixes* ou *protégés* qui ont la double particularité de ne pas être en contact direct avec la population pénale et de proposer un mode d'exercice du métier moins éprouvant que la détention strictement. L'entrée de femmes est 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 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. 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 pointent 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.

1.4.2. La disparition des quotas et de la séparation des sexes

Après ces premières tentatives, la question des femmes en détention pour hommes quitte, assez vite, l'agenda institutionnel, 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 mal chronique du manque d'effectifs qui ronge l'administration pénitentiaire depuis toujours et se voit accentué par l'abaissement de la limite d'âge de départ à la retraite du personnel de surveillance. 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 1^{er} janvier 2000, la limite d'âge des surveillants est abaissée à 55 ans¹⁹. Dans ce contexte d'accélération des

¹⁹ 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 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999,

sorties de corps, le recrutement de personnels féminins apparaît comme une variable d'ajustement assez simple permettant 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 – A partir de cette conception utilitaire, le principe de séparation des sexes s'efface et, 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 études²⁰ 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. Ce sont les établissements de la région parisienne qui reçoivent, initialement, la majorité des femmes, alors que les établissements de province, ne sont, au départ, pas touchés par le phénomène. Cette différence de distribution s'explique par le fait que « les postes en province sont pourvus essentiellement par le biais de mutations ; les mutations concernent surtout les hommes affectés en région parisienne depuis plusieurs années, l'ancienneté étant l'un des critères retenus pour les mutations » (Observatoire des carrières de la Justice, 2004, 20-21, cité dans Malochet, 2007b). Pour la suite, on peut déjà supposer que, mécaniquement, les femmes initialement affectées en région parisienne finissent par être

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.

²⁰ 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).

dans les conditions requises de mutation, et que progressivement, le territoire national se diversifie et intègre des surveillantes.

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 ou la participation d'une 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 la faiblesse des arguments institutionnels à une certaine conception du métier et de la réalité des coursives.

1.4.3. Les résistances 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 le phénomène est déjà en marche. La question de la féminisation devient, pour les syndicats, un symptôme supplémentaire du mode de gestion autoritaire de l'administration 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 d'une part et dangereux d'autre part. Ils reprennent l'argument naturaliste de la l'administration centrale sur le rôle pacificateur des femmes dans les relations avec la personne détenue et 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 et estiment que le calcul n'est valable qu'au recrutement mais plus dans les établissements, compte tenu d'un taux d'absence plus important chez les femmes (notamment pour congé maternité, garde des enfants) que chez les hommes. 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 dans le face-à-face difficile avec 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'ajoute alors un surcoût de travail pour les surveillants et une augmentation de leur charge de responsabilité : ils sont responsables de leur propre travail et, d'une certaine manière, deviennent aussi responsables de leurs collègues féminins. Le modèle devient *inflationniste* c'est-à-dire coûteux en effectifs, puisqu'au lieu de pourvoir des postes, il contraint à travailler en

doublure mixte et à couvrir les absences des femmes, et 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, et 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'immuabilité de l'organisation carcérale du fait de sa spécificité.

Pour résumer, deux éléments fondamentaux émergent de la posture des deux principales organisations syndicales quant à la féminisation des détentions masculines :

- l'organisation est immuable,
- la surveillante est un problème.

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 – :

- 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.

1.4.4. 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*.

Malgré les résistances et les arguments opposés par les syndicats, le processus de féminisation des personnels de surveillance se met en marche et 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 ». Un événement nous semble assez symbolique de l'ambivalence qui entoure les surveillantes, il s'agit de la création de leur uniforme. Dans les années 1980 – c'est-à-dire au moment des premières tentatives d'intégration des femmes en détention hommes – plusieurs modifications sont apportées aux uniformes des personnels pénitentiaires. Les modèles dessinés visent à « rapprocher l'uniforme de surveillance d'un modèle plus civil et plus moderne. Il y a en quelque sorte, la recherche d'une civilisation de la tenue, qui correspond au mouvement de socialisation de la prison. En même temps que la prison s'ouvre au monde extérieur, l'uniforme des surveillants doit suivre la mode, il doit aussi se socialiser » (Froment, 2003, 327). Cette recherche de normalisation de la pénitentiaire – qui passe également par

l'ouverture de la pénitencière aux femmes – passe donc par l'adoption d'un certain nombre d'attributs et de symboles moins marqués de signes militaires. Les mocassins remplacent les chaussures richelieu, les tissus souples et moins irritants des pantalons et des chemises remplacent les toiles rigides et épaisses, le bleu marine colore les cravates, et des blousons apparaissent pour les hommes ainsi qu'un tailleur jupe droite et jupe culotte pour les femmes. Les nouveaux modèles cherchent un rapprochement entre la tenue des hommes et celles des femmes ; par extension, ils visent l'égalité entre les personnels masculins et féminins. Historiquement les femmes n'avaient pas réellement d'uniforme. Les religieuses imposaient leurs habits alors que les surveillantes laïques portaient une simple médaille pour être distinguées des détenues. Plus tard elles porteront une blouse de satinette noire avant d'être dotées, à partir de 1938, d'une blouse de cretonne blanche avec une cravate, forme régente, en étoffe bleue. La blouse blanche sera portée longtemps par les surveillantes intervenant en détention femmes y compris après la création en 1984 d'un véritable uniforme. « La tenue d'uniforme de nuance bleu marine (est) le vêtement normal des surveillantes affectées dans les détentions d'hommes. Par contre, celles en service dans les quartiers de femmes (ont) désormais le choix entre la blouse blanche et le port de l'uniforme qu'elles n'ont véritablement obligation de porter qu'en détention hommes » (Note du 4 septembre 1984 de la DAP).

La création de l'uniforme pour les surveillantes marque donc « l'intégration des femmes dans le corps des personnels pénitentiaires. Jusqu'alors leur nombre réduit les a marginalisées, leur tenue les différenciait des hommes. Avec cette modification des effets d'uniforme, elles acquièrent une autorité et une reconnaissance qu'elles ne connaissaient pas jusqu'alors » (Froment, 2003, 327). Toutefois, dans le même temps, la possibilité du choix laissé aux femmes entre la blouse et l'uniforme signale l'inaboutissement de la volonté d'assimiler les surveillantes aux surveillants. « L'introduction d'un tel choix va à l'évidence à l'encontre du principe même d'uniformité, puisqu'elle permet la division du personnel en deux catégories bien distinctes » (Moulard, 1996, 51). Le processus d'assimilation bute sur cette distinction. Par ailleurs, cet uniforme, s'il tend à se rapprocher de celui des hommes, conserve malgré tout des caractéristiques féminines affirmées. La jupe, comme la jupe culotte, maintient la sexuation des corps. L'uniforme des surveillantes conserve les signes vestimentaires de la féminité, parallèlement, celui des surveillants conserve les signes de la masculinité.

La création de l'uniforme pour les femmes symbolise leur appartenance au corps de surveillance tout en maintenant une différence entre les surveillants et les surveillantes et en fixant ces dernières dans les registres de la féminité. Nous pourrions presque dire que l'uniforme contient trois propositions : la surveillante est une surveillante pénitentiaire ; la surveillante n'est pas un surveillant ; la surveillante est une femme.

Le processus d'intégration des femmes ne prend donc pas l'allure d'une assimilation – ce qui, en soi, est plutôt intéressant puisqu'il a affaire avec le respect des différences –. Cependant, il est important de pointer, ici encore, l'ambivalence du processus : d'un côté, les surveillantes sont intégrées tout en conservant des signes distincts, en ce sens, le modèle peut s'orienter vers une intégration inclusive ; d'un autre côté, le maintien des éléments distinctifs et *genrés* peut conduire à un différentialisme ségrégateur ou maintenir la surveillante à une distance suffisante pour conserver l'image féminine qu'on se fait d'elle.

En plus de ces éléments *cachés* dans les actions posées par l'institution, il faut ajouter que les discours et les objectifs qualitatifs que l'administration met en avant 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 mis en avant par l'institution recèlent en eux-mêmes les mobiles de sa propre inquiétude. Certes, à un niveau supérieur d'orientation politique, la féminisation est interprétée à partir du mouvement d'égalisation des chances d'accès aux professions entre les hommes et les femmes – la pénitentiaire avance ainsi sur la voie de la parité et de la non-discrimination – Certes, à un niveau professionnel, la féminisation est envisagée par rapport aux transformations des caractéristiques du métier, en introduisant une *manière féminine* d'exercer un métier masculin. Mais, dans le même temps, sa progression quantitative active de sérieuses craintes. 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

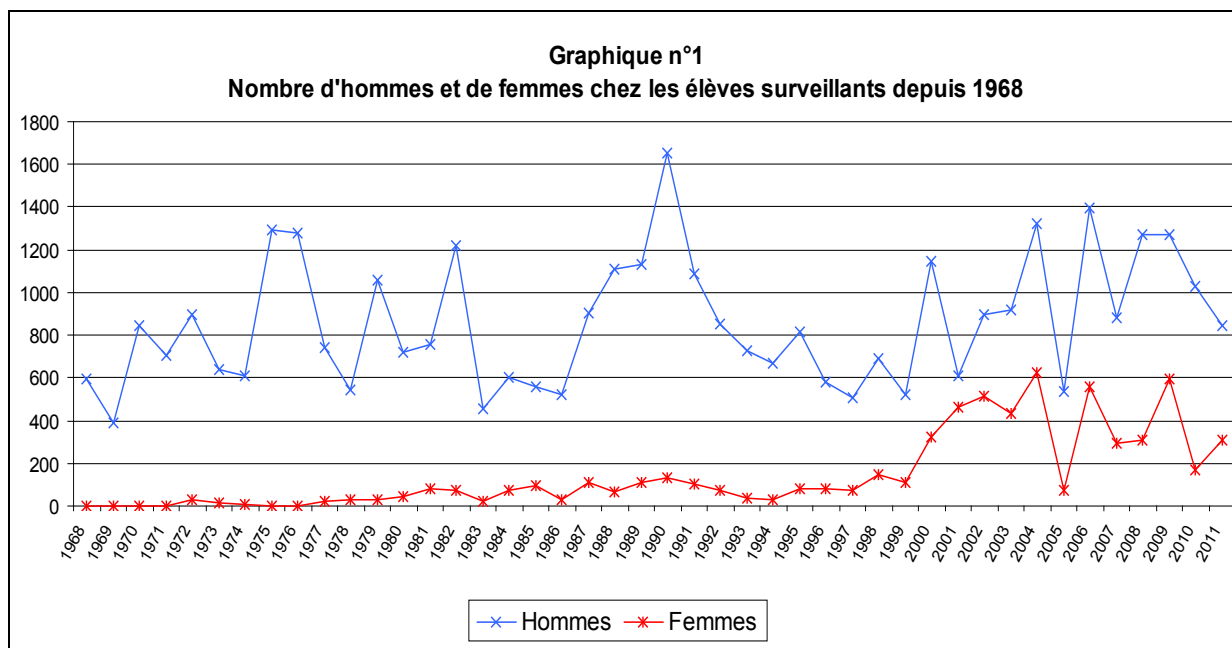
femme des qualités *naturelles* qui, dans un cas, enrichissent la profession et, dans l'autre, la menacent ou la dévaluent. Tout dépend finalement du point de vue adopté par l'institution et de l'objectif poursuivi : lorsque son intérêt se porte sur l'organisation du travail telle qu'elle existe, la 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.

2. L'EVOLUTION DU PROCESSUS DE FEMINISATION

L'évolution du 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.

2.1. Les limites de la féminisation des personnels de surveillance

L'évolution du recrutement des élèves surveillants est une illustration saisissante des oscillations et instabilités institutionnelles :



Source : Laurent Gras, Nicolas Boutin, 2010

2.1.1. La réactivation des quotas

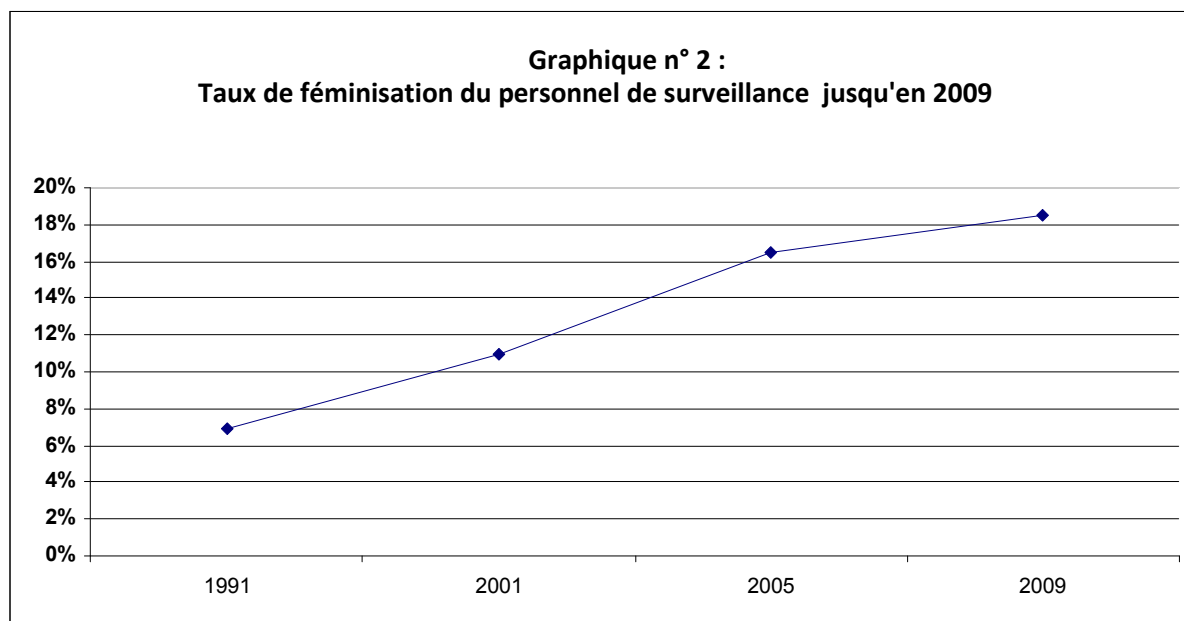
Le début des années 2000, marqué par la suppression officielle des procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes, constitue l'accroissement le plus important du nombre de surveillantes recrutées. Il s'ensuit une augmentation assez sensible du taux de féminisation chez les personnels 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 dialogue et d'apaisement qu'elle leur impute (qualités qui sont d'ailleurs reprises et affirmées par la commission d'enquête de l'Assemblée nationale en 2000) ; 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 particularité de certaines tâches. Cette logique conduit l'institution à réactiver une politique de recrutements distincts par un arrêté du 20 août 2007 fixant 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 continue toutefois de s'inscrire dans une politique très mouvante, si bien que « depuis 2000, la courbe des

proportions de femmes par promotion est quelque peu chaotique, alternant des valeurs très élevées, (jusqu'à 48% des effectifs), avec des valeurs égales au quota défini par l'arrêté de 2007 » (Gras, Boutin, 2010, 231).

2.1.2. Le souci de limiter la présence des femmes



Même s'il est difficile de circonscrire précisément l'évolution du recrutement des femmes chez les surveillants, il est possible d'en esquisser les principaux traits. Elles sont totalement absentes des recrutements dans les années 1960. Elles sont très peu présentes dans les années 1970. Elles commencent réellement à intégrer les formations dans les années 1980, au moment de l'ouverture des établissements du programme 13000. Elles sont plus conséquemment représentées dans les années 2000, au moment de l'abandon des recrutements distincts, avant d'être ralenties quelques années plus tard, tout en se maintenant toutefois au-delà du seuil de recrutement officiel. En 2009, elles représentent 18,5% des personnels de surveillance, et 20% en 2012.

Compte tenu des différents discours mobilisés et des 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.

2.1.3. L'infériorisation des surveillantes

L'analyse de la genèse de la féminisation du métier de surveillant montre que le processus génère d'emblée une différenciation sexuée des pratiques des surveillants et des surveillantes ainsi qu'une représentation moralisée de la surveillante dévolue à l'assistance et aux soins à autrui. Assez rapidement, les surveillantes sont chargées de populations spécifiques, "mineures", dans tous les sens du terme (pour reprendre l'expression de G.Pruvost), si bien que leur activité fait figure de fonction subalterne ou annexe. Elles sont ensuite soumises à des quotas quand elles ne sont pas une simple variable d'ajustement par rapport aux effectifs et non au métier. Une hiérarchisation du travail entre les surveillants et les surveillantes point donc très tôt dans l'histoire de l'entrée des femmes dans le métier de la surveillance. Elle s'accompagne d'une remise en question presque originelle de la pertinence de la présence de surveillantes en détention hommes. Les surveillantes sont présentées comme des agents pacificateurs de la détention mais représentées par les personnels comme des intruses, trop fragiles pour être réellement capables. Si bien que l'arrivée des premières surveillantes en détention masculine se fait avec le sentiment, pour les surveillants, de devoir compenser leur faiblesse et veiller au danger qu'elles représentent et courent. Finalement, l'histoire de ce processus peut se résumer par la primauté d'une conception essentialiste de la femme, l'émergence de résistances à leur entrée dans un bastion masculin et donc à une intégration singulière où il s'agit de favoriser l'entrée des femmes, tout en veillant à ce que celle-ci soit suffisamment *contrôlée* pour ne pas modifier l'éthos professionnel dominant.

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 aussi comparable 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, nous l'avons vu, 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.

2.1.4. L'absence de luttes féministes

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 de la criminalisation et stigmatisation des classes sociales défavorisées et dominées (Foucault, 1975 ; Combessie, 1996 ; Brossat 2002). En l'absence de recherches et de documents sur cette question singulière du féminisme et des personnels pénitentiaires, rien ne nous permet d'affirmer une réticence du féminisme à lutter pour l'accès des femmes au métier de surveillant, mais il est intéressant d'en noter les oppositions théoriques et idéologiques. Ce qu'il est, en revanche, possible d'acter est l'absence de luttes féministes sur cette question.

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, Menetti, 1993 ; Palombo, 1992, dans Beauchesne 1999, 349). Au contraire, l'absence de ce type de contestation chez les surveillantes françaises participent 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.

2.2. Les transgressions des femmes surveillantes

Les femmes qui entrent dans l'administration pénitentiaire ne peuvent 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.

2.2.1. Le soupçon du bourreau

La première transgression est constituée par l'entrée de femmes dans un métier qui est frappé de ce que nous pourrions appeler *le soupçon 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. Il y a un hiatus entre les représentations de la femme et celles de ces surveillants d'autant que la brutalité comme la violence sont constituées en caractéristiques masculines viriles. Les représentations autour du *vice du bourreau* sont la parabole d'un mécanisme plus commun qui consiste, pour le citoyen ordinaire, à maintenir les surveillants à une distance suffisante et entretenir l'image qu'il se fait de lui-même. S'il est tant question de ne pas être assimilable aux surveillants c'est aussi pour s'extraire de la responsabilité d'assumer la peine privative de liberté. La société éprouve une difficulté à assumer moralement la peine d'enfermement d'un être humain et déplace sur les personnels pénitentiaires non seulement la responsabilité d'assumer cet enfermement mais aussi la culpabilité à exercer une telle contrainte (Chauvenet, 1994). Dans ce schéma, il est peu concevable que ce soit une femme qui exerce et assume de

telles missions. Cet exercice de la contrainte, plus précisément de l'usage réglé de la contrainte, nous amène à une autre transgression.

2.2.2. L'accès des femmes à la violence

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. Les hommes ont anthropologiquement le monopole du maniement des outils les plus sophistiqués (Tabet, 1998) et des armes ainsi que de l'exercice de la violence. « L'ordre des sexes et des genres et, au-delà, l'ordre social, fait de la violence un attribut du masculin viril » (Cardi, Pruvost, 2011, 1). La femme qui accède au métier de surveillant devient de ce fait, elle aussi, l'instrument de la violence légale, inscrite dans une action de maintien de l'ordre, si bien qu'elle sort des cadres normatifs qui font que « la passivité sociale des femmes reste un impératif » (Bourcier, 2011, 13) et enfreint la règle anthropologique selon laquelle les hommes ont le monopole de la violence. « Par définition une femme n'est pas violente et si elle est violente, ce n'est pas une femme » (Allen, 1986, citée dans Bourcier, 2011, 14).

2.2.3. La distorsion des genres

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 intègre un métier qui s'est historiquement constitué au masculin et sur la base d'une exclusion des femmes (en interdisant puis limitant leur accès). En devenant surveillante, elle intègre aussi un métier qui est l'expression ou l'instrument de la violence légitime, elle acquiert le droit légal et le pouvoir réel et symbolique d'user de la force²¹. Ces aspects – la pénétration d'un bastion masculin et l'accès à la violence – font que la surveillante rompt avec les stéréotypes de genre qui assignent la femme à des métiers du *care* 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

²¹ Nous ne prétendons pas que les femmes ont attendu une légitimité légale pour être violentes, les travaux de C. Dauphin et d'A. Farge (1997) notamment ont montré que la violence des femmes est une donnée sociale constante. Nous précisons simplement que malgré la réalité de la violence des femmes, celle-ci reste un domaine réservé aux hommes et que le fait d'avoir un accès légal à la violence par l'entrée dans des métiers de l'ordre et donc de l'usage de la force, comme la pénitencière ou la police, constitue un déplacement des normes.

et le genre (Bourcier, 2011), il suffit de peu pour qu'on la qualifie d'agressive et de masculine.

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.

2.2.4. L'absence d'étai à la socialisation professionnelle

Ce manque de soutien et de reconnaissance initial peut jouer 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).

Les enjeux du travail qui suit seront donc, entre autres, de voir si la domination masculine qui puise à deux sources – la nature des femmes et la spécificité du métier de surveillant – est ébranlée par la féminisation ou bien si, malgré la menace que la féminisation représente pour l'ordre masculin, tout finira par *rentrer dans l'ordre*.

Ce détour par la genèse du processus de féminisation du métier de surveillant permet de dégager les éléments au fondement de cette féminisation. Il montre également 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, comme nous le notions déjà plus haut, l'institution mais également les personnels

se montrent beaucoup moins soucieux des effets et conséquences de l'entrée de femmes dans la filière des directeurs de services pénitentiaires (DSP).

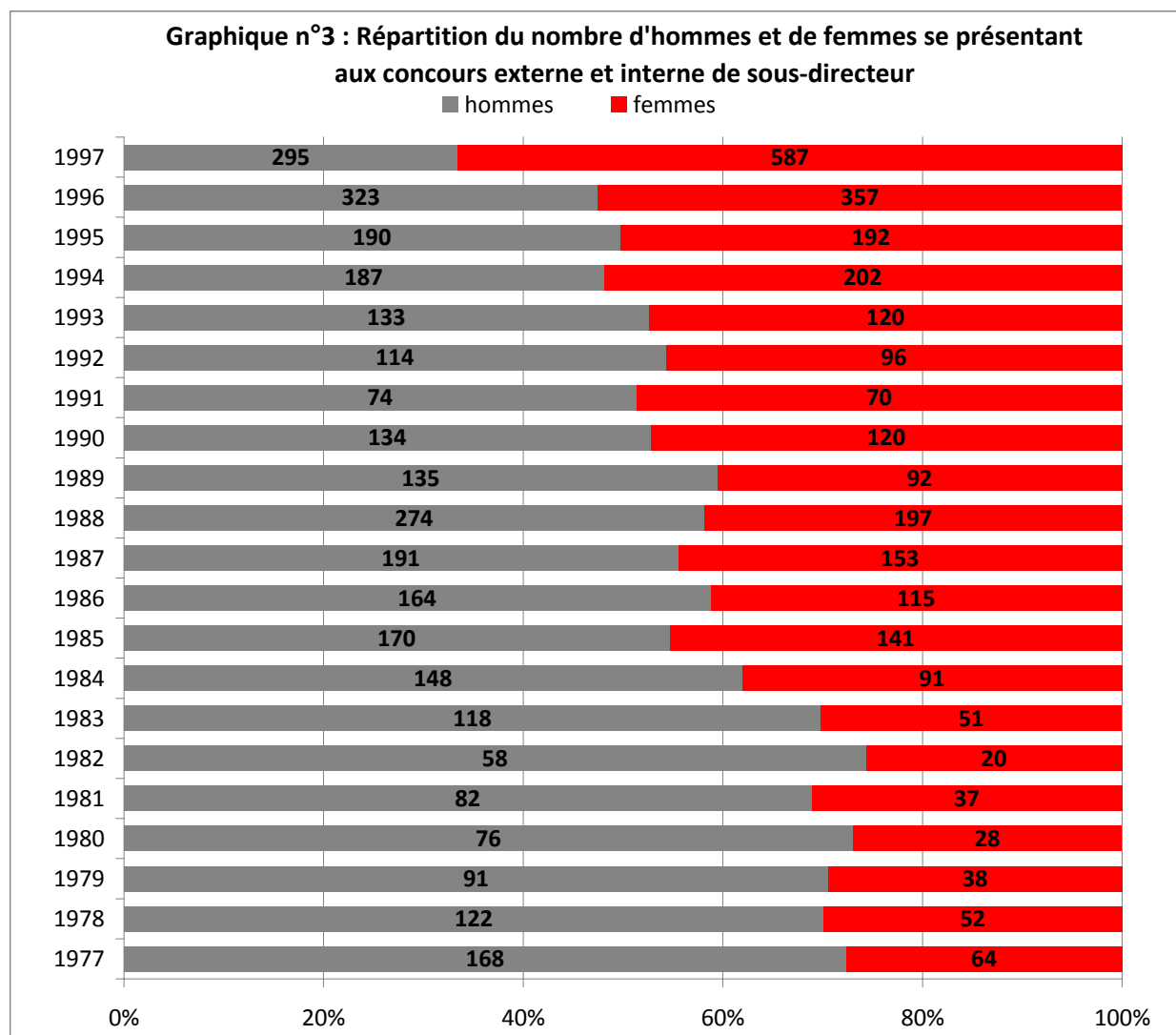
2.3. L'inflation de la féminisation des directeurs de service pénitentiaire

C'est donc seulement à partir des années 1930, et de 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. Non seulement les femmes sont cantonnées aux publics des mineurs et des femmes, et donc aux établissements qui leur sont dédiés, mais elles voient leur accès aux postes de direction limité. 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). 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.

2.3.1. 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. Toutefois, si les femmes peuvent se présenter au concours de sous-directeur, elles subissent des discriminations légales au recrutement jusqu'en 1989. Les recrutements de femmes aux postes de sous-direction sont encadrés et limités officiellement. Par la suite, compte tenu des réaffirmations régulières du principe de recrutement distinct et de la mise en œuvre, en 1983, d'une répartition des postes offerts entre les candidats masculins et féminins²², les femmes disparaissent entre le recrutement où elles représentent au moins la moitié des candidats et l'admission où elles sont sous-représentées.

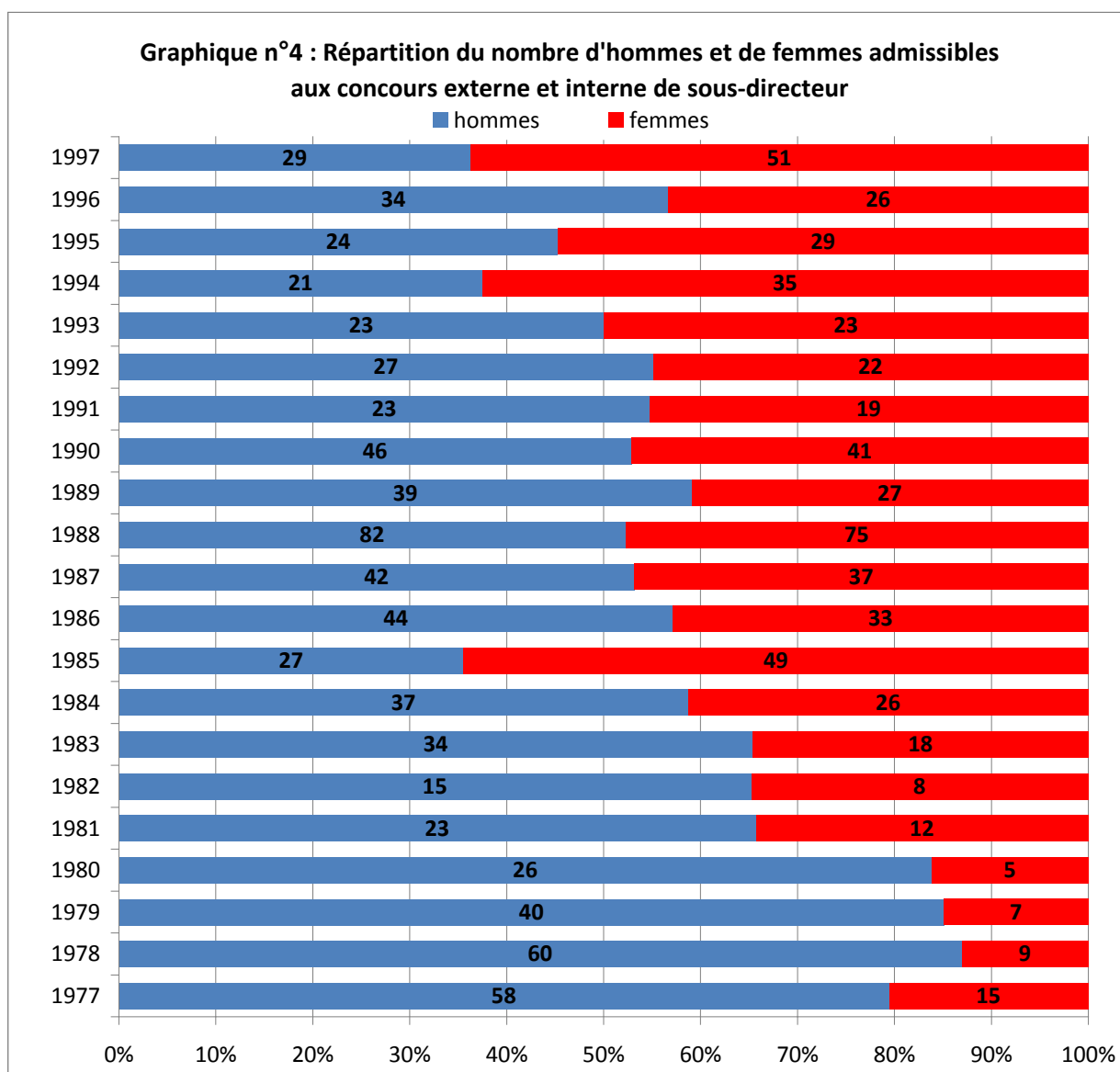
²² Arrêté du 27 juillet 1983.



Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

Dans le graphique ci-dessus, il apparaît clairement que le nombre de femmes se présentant au concours de sous-directeur augmente sensiblement au fil du temps. Elles ne sont que 64 à se présenter en 1977 ce qui représente 27% des candidats alors qu'elles sont 587 en 1997 soit plus de 66% des candidats. A partir de 1994 le nombre de femmes qui se présentent au concours est constamment supérieur à 50% du nombre total de candidats. En vingt ans, ce n'est pas seulement le nombre de femmes passant le concours qui augmente c'est également leur proportion, au point de les rendre majoritaires et d'inverser complètement la courbe de représentation des hommes et des femmes. Pourtant, ces proportions d'inscription au concours ne se retrouvent pas dans les effectifs des personnes admissibles ni dans ceux des admis.

2.3.2. L'égalité face à l'admissibilité



Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

Le graphique ci-dessus confirme l'augmentation du nombre de femmes représentées depuis 1977 et surtout à la fin des années 1980. Il montre également que l'admissibilité des candidats est relativement proportionnelle au nombre de candidats des deux sexes passant le concours. En effet, de 1977 à 1994 (graphique n°3) les hommes sont plus nombreux à se présenter au concours (interne et externe) que les femmes, et le graphique n°4 montre qu'ils sont également plus nombreux durant ces années à être admissibles – exception faite en 1985 où les femmes sont plus de 60% à être admissibles –.

A partir de 1994 la tendance s'inverse, les femmes deviennent systématiquement plus nombreuses que les hommes à se présenter au concours, et elles sont également plus nombreuses à être admissibles. Il ne semble donc pas y avoir à ce niveau de différentiel particulier entre les hommes et les femmes.

Dès lors que les recrutements distincts sont supprimés, les femmes franchissent le cap de l'admissibilité sans subir de discrimination particulière. Ceci nous est confirmé par le tableau (n°1) et le graphique (n°4).

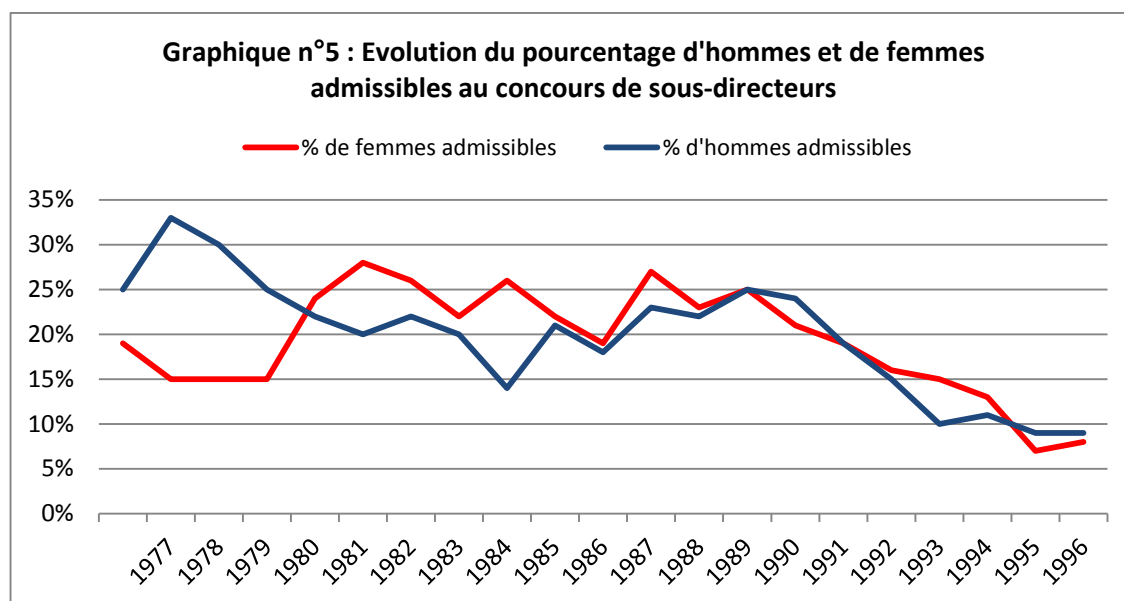
Tableau n°1 : Pourcentage d'hommes et de femmes admissibles au concours de sous-directeurs

Date	Nombre d'hommes au concours	Nombre d'hommes admissibles	Nombre femmes au concours	Nombre de femmes admissibles	% d'hommes admissibles	% de femmes admissibles
1977	168	58	64	15	25%	19%
1978	122	60	52	9	33%	15%
1979	91	40	38	7	30%	15%
1980	76	26	28	5	25%	15%
1981	82	23	37	12	22%	24%
1982	58	15	20	8	20%	28%
1983	118	34	51	18	22%	26%
1984	148	37	91	26	20%	22%
1985	170	27	141	49	14%	26%
1986	164	44	115	33	21%	22%
1987	191	42	153	37	18%	19%
1988	274	82	197	75	23%	27%
1989	135	39	92	27	22%	23%
1990	134	46	120	41	25%	25%
1991	74	23	70	19	24%	21%
1992	114	27	96	22	19%	19%
1993	133	23	120	23	15%	16%
1994	187	21	202	35	10%	15%
1995	190	24	192	29	11%	13%
1996	323	34	357	26	9%	7%
1997	295	29	587	51	9%	8%

Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

De 1977 à 1980, le rapport en pourcentage entre le nombre de femmes admissibles et le nombre de femmes se présentant aux épreuves est près de deux fois inférieur à celui des hommes. Par contre, en 1982 et 1983, il est supérieur puis s'équilibre relativement jusqu'en 1997.

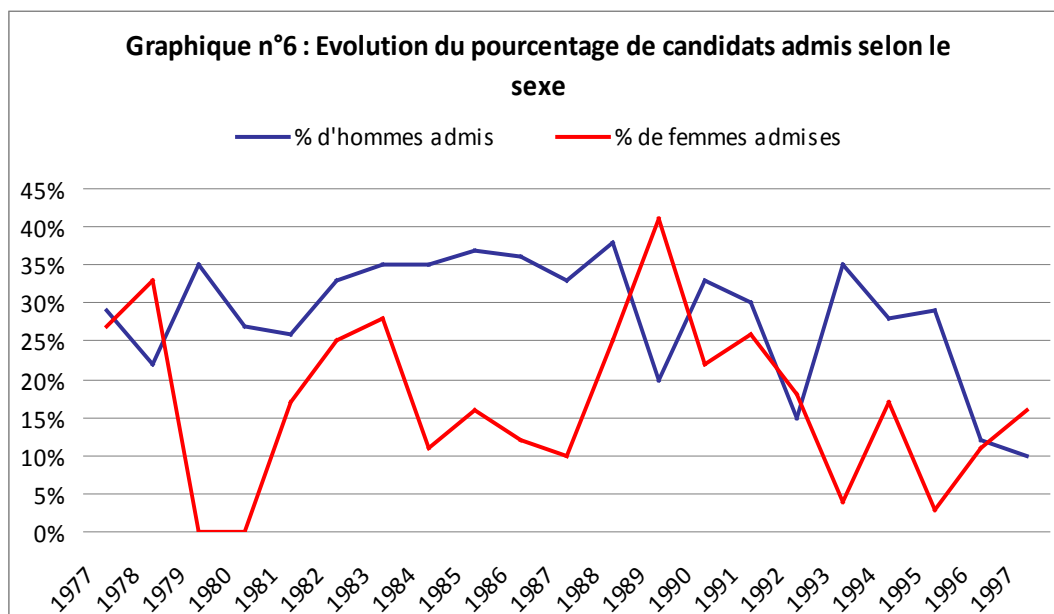
Au total, sur cette période d'une vingtaine d'années, la moyenne du pourcentage de femmes admissibles par rapport au nombre total de femmes passant le concours est de 19% alors que celui des hommes est de 20%. Cette moyenne est à considérer avec prudence dans la mesure où elle lisse complètement les différences dans le temps. En effet, le graphique ci-dessous montre assez nettement, d'une part, que le pourcentage d'admissibilité entre les hommes et les femmes depuis les années 1980 est proche et, d'autre part, que le pourcentage de candidats admissibles diminue progressivement. Cette diminution s'explique par l'augmentation constante du nombre de candidats se présentant au concours.



Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

2.3.3. Les discriminations à l'admission

Ces premiers résultats ne préjugent cependant pas du nombre de candidats réellement admis – restent en effet les épreuves d'admission à l'issue desquelles un candidat est déclaré admis ou pas – C'est à ce niveau que les femmes *disparaissent*.



Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

Le graphique n° 6 montre assez nettement que la proportion de femmes admises par rapport aux candidates admissibles est inférieure à la proportion d'hommes admis par rapport aux candidats admissibles. Les pics de 1978 et 1989 sont, respectivement, à mettre en lien avec l'ouverture du concours externe aux femmes et la suppression des distinctions de recrutement entre hommes et femmes, ces deux mesures ayant pour conséquence une augmentation de la proportion de femmes admises. Toutefois, ces effets ne sont que marginaux puisque l'ensemble des autres périodes est marqué par une nette différence entre les hommes et les femmes, à la défaveur de ces dernières. La remontée opérée à partir de 1996 jusqu'à une inversion de la courbe en 1997, peut laisser supposer pour l'avenir soit un infléchissement – ce pic n'étant qu'un artefact qui ne modifie pas le paysage global – soit, au contraire, l'enclenchement d'une véritable progression féminine de la filière des personnels de direction.

Concernant les vingt premières années de l'ouverture à la mixité des personnels de direction, les femmes subissent une discrimination. Entre les épreuves d'admissibilité, où

elles sont représentées dans des proportions comparables aux candidats masculins, et l'admission définitive, les femmes subissent une perte conséquente.

Tableau n°2 : Nombre de femmes admises au concours de sous-directeurs

	Nombre de femmes au concours	Nombre de femmes admissibles	Nombre de femmes admises
1977	64	15	4
1978	52	9	3
1979	38	7	0
1980	28	5	0
1981	37	12	2
1982	20	8	2
1983	51	18	5
1984	91	26	3
1985	141	49	8
1986	115	33	4
1987	153	37	4
1988	197	75	19
1989	92	27	11
1990	120	41	9
1991	70	19	5
1992	96	22	4
1993	120	23	1
1994	202	35	6
1995	192	29	1
1996	357	26	3
1997	587	51	1

Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

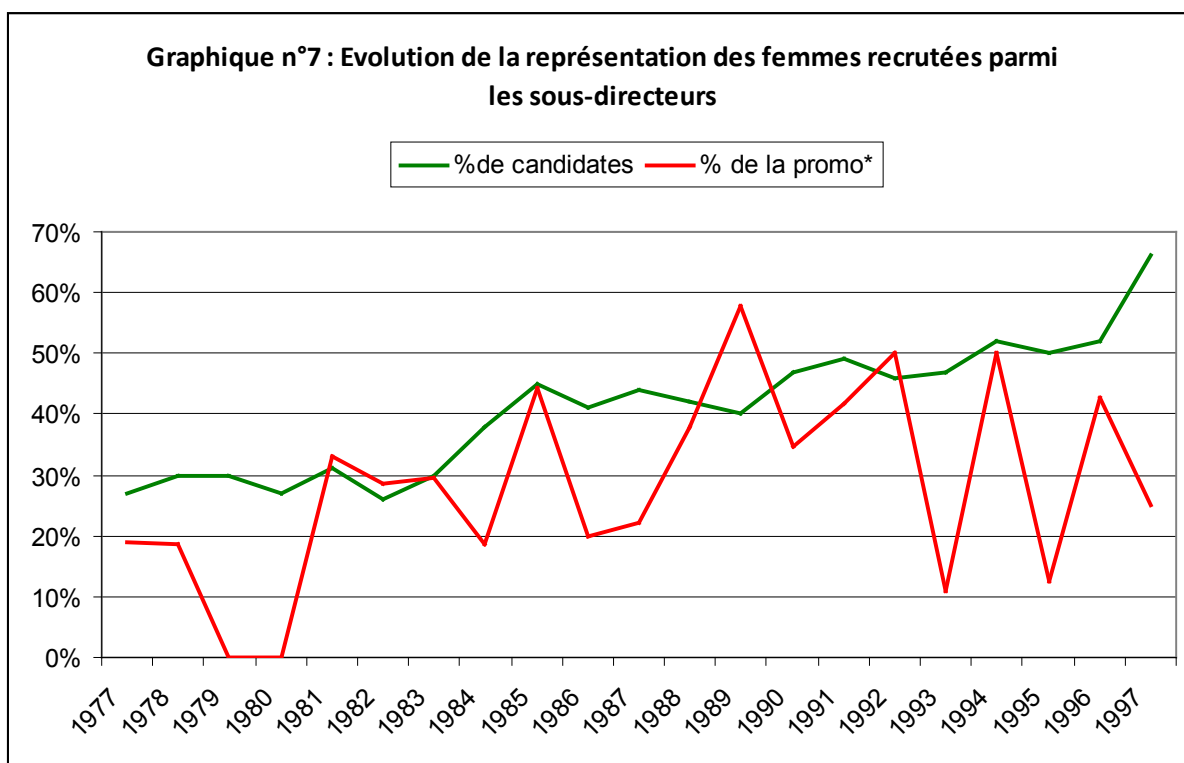
En 1997, 15 femmes réussissent les épreuves d'admissibilité, concours externe et interne confondus, elles seront 4 à être admises. Vingt ans plus tard, elles seront 51 à réussir les épreuves d'admissibilité mais une seule sera admise.

En vingt ans d'écart, les femmes passe d'un taux d'admission de 19% à seulement 8%. Entre ces deux dates, les données sont fluctuantes. Dans les premières années, le taux est relativement stable et peu élevé autour de 15%. Il progresse ensuite rapidement pour se maintenir au-delà de 20% pendant dix ans de 1981 à 1991 (sauf en 1987 où il est de 19%). Même si cette période se caractérise par le maintien d'un taux au dessus de 20%, elle se

caractérise aussi par une certaine instabilité dans la mesure où les amplitudes varient sans régularité entre 20 et 30% avec par exemple, 2 femmes admises sur 8 admissibles en 1982 et seulement 3 femmes admises en 1984 sur 26 admissibles. Par contre, à partir de 1992, ce taux semble diminuer progressivement mais constamment pour passer de 21% en 1991, à 19% en 1992, puis 15%, puis 13% jusqu'à 8% en 1997.

Cette évolution du nombre de femmes admises chez les personnels de direction fait donc apparaître trois mouvements dans cette période de féminisation : au début, une stabilité à bas niveau, puis une inflation et une stabilisation à un taux relativement élevé, enfin, une diminution progressive et constante dans les sept dernières années de la période étudiée.

Il y aurait donc de moins en moins de femmes admises c'est-à-dire validant les dernières épreuves d'admission. Cette hypothèse est confirmée par la courbe ci-dessous :



* le pourcentage est calculé à partir des candidats et candidates déclarés admis
Source DAP – Bureau HA3 – Harnois, 1998

Ce graphique apporte des informations supplémentaires quant aux mouvements qui se dessinent pendant les vingt premières années de la féminisation du corps de direction.

Il confirme que les femmes sont de plus en plus nombreuses à se présenter au concours mais surtout qu'elles deviennent, 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 de la courbe des admissions (en rouge sur le graphique) 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.

2.4. Les inégalités et égalités chez les directeurs de service pénitentiaire

Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés pour éclairer les différents résultats obtenus.

2.4.1. Le hiatus entre le concours et le recrutement

Tout d'abord, concernant la proportion grandissante de femmes qui se présentent au concours de sous-directeurs. Evidemment, 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 nous a appris que les filles réussissent mieux que les garçons (en tout cas jusqu'à un certain niveau de diplôme), si bien qu'on peut supposer qu'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, en situation physique de face-à-face avec les candidats, 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 récurrence du recrutement externe féminin, les femmes en âge de prendre leur retraite n'occupent pas encore de poste de direction).

Si les proportions étudiées sur ces vingt ans mais surtout si les tendances se confirment et que l'administration pénitentiaire ne met pas en place des mesures pour freiner l'arrivée des femmes, il est probable que le corps du personnel de direction de l'administration pénitentiaire, composée à 30% de femmes en 1997, « sera composé majoritairement de femmes dans les dix années à venir » (Harnois, 1998, 13). Malgré cette perspective et la prévisible inversion de la domination numérique des hommes chez les directeurs, le processus de féminisation se déploie sans susciter d'attention particulière de l'institution ni des personnels.

2.4.2. 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 soulèvent 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 poste 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 et à l'écoute, capacité de compréhension des difficultés des collègues masculins, apaisement des situations de crise.

2.4.3. 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'Enap, 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 *a priori* sont tombées 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'interroger sur le devenir de la féminisation des métiers de surveillance et de direction.

3. L'ETAT ACTUEL DE LA FEMINISATION

La féminisation, n'est pas seulement comptable. Certes, elle traduit l'augmentation du nombre de femmes dans un métier ou un secteur traditionnellement masculin ou réservé aux hommes, mais elle engage aussi, ce que Zaidman appelle, *un surplus de signifiant*. La féminisation peut, selon les usages, participer d'une dynamique d'égalisation, de transformation des caractéristiques d'une profession ou de recomposition des métiers féminins et masculins (Zaidman, 2007).

3.1. Une féminisation par le haut

Ces différents usages – égalisation, transformation, recomposition – marquent donc les changements que tendrait à produire l'arrivée de femmes dans une profession : soit que cette entrée égaliserait les chances d'accès entre les hommes et les femmes ; soit qu'elle inverserait la domination quantitative ; soit qu'elle conduirait à une "manière féminine" d'exercer un métier masculin. Les discours qui émanent de ces usages présentent des oppositions : certains mettent en exergue les apports d'une telle féminisation quand d'autres s'attachent à déceler ses avatars.

Pour différents qu'ils apparaissent, ces discours restent sous-tendus par une même théorie essentialiste prêtant à la femme des qualités "naturelles" qui, dans un cas, enrichissent une profession et, dans l'autre, la dévaluent.

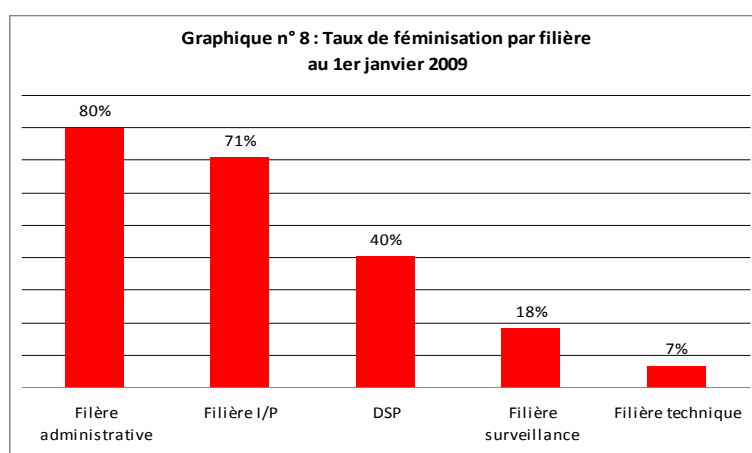
Par ailleurs, ces discours, rivés aux ruptures et modifications apportées par l'arrivée des femmes, font souvent écran aux permanences qui traversent pourtant le processus de féminisation et qui tiennent en un déplacement des formes de la division sexuelle du travail. L'égalité d'accès aux professions s'accompagne de sélection notamment dans les mécanismes d'orientation scolaire ; l'accès des femmes aux diverses professions s'accompagne de ségrégation dans les mécanismes d'orientation professionnelle ; l'entrée en nombre important de femmes dans une profession se réalise à condition de changements dans le mode dominant d'exercice de la profession ; la présence de femmes dans des professions masculines s'accompagne d'évolutions différenciées de carrière. Autant de mécanismes qui finalement signalent la persistance d'une séparation et d'une hiérarchie aux fondements de la division sociale du travail : les modalités concrètes de la division

sexuelle (les situations) varient mais l'écart entre les groupes de sexe demeure (Kergoat, 2005).

3.1.1. Les usages pénitentiaires de la féminisation

La féminisation de l'administration pénitentiaire n'échappe pas à ces phénomènes. Au contraire, elle est totalement prise dans ces différents processus.

D'abord, les décisions et modalités de recrutement de femmes dans les différents corps de l'administration pénitentiaire sont fondées sur des stéréotypes sociaux de sexes. Ensuite, la progression du taux de féminisation tient essentiellement à la redéfinition de certains métiers et la création de nouveaux secteurs. Enfin, l'administration pénitentiaire recourt à des interprétations essentialistes pour circonscrire la place et le rôle des femmes dans son institution. 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.

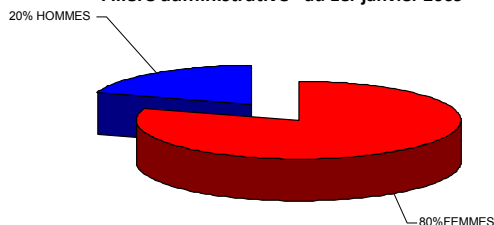


Source : DAP – RH (IP = insertion et probation ; DSP= directeurs de services pénitentiaires)

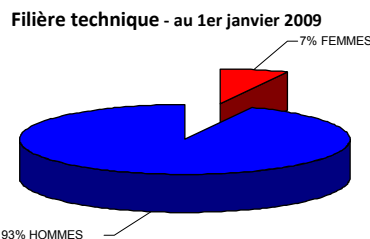
Encadré :

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

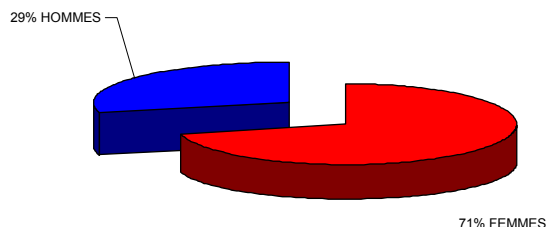
**Graphique n° 27 : Répartition des personnels selon le sexe
Filière administrative - au 1er janvier 2009**



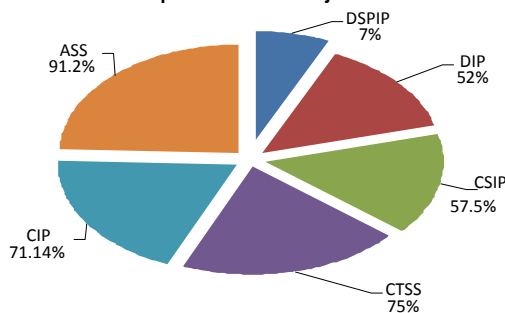
Graphique n° 28 : Répartition des personnels selon le sexe



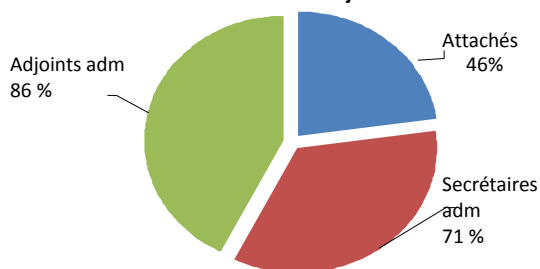
**Graphique n° 29 : Répartition des personnels selon le sexe
Filière Insertion et Probation - au 1er janvier 2009**



**Graphique n° 30 : Taux de féminisation par corps
Filière insertion et probation - au 1er janvier 2009**



**Graphique n° 31 : Taux de féminisation par corps
Filière administrative - au 1er janvier 2009**



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).

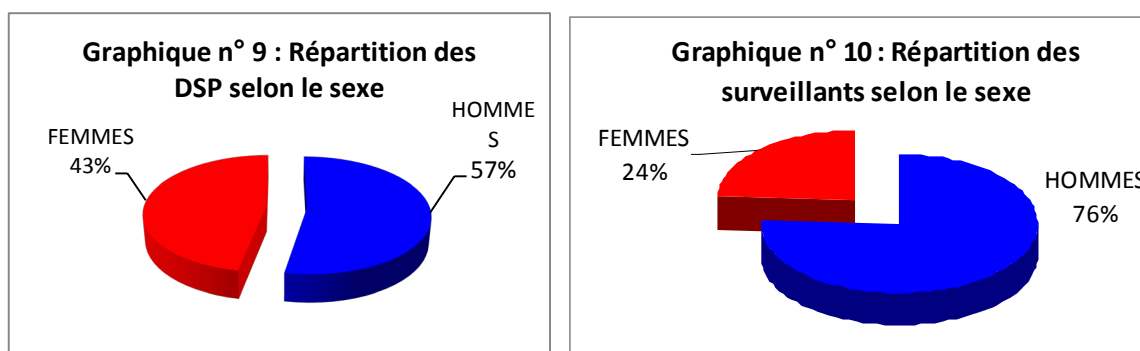
Dans la filière administrative, les femmes sont essentiellement présentes aux postes d'adjoints administratifs, 86 % ; puis de secrétaires administratifs, 71 %. Elles ne sont représentées qu'à 46 % chez les attachés.

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

3.1.2. La répartition des surveillantes et des directrices en 2012

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) et 43 % des directeurs de service pénitentiaire (DSP).



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

Ces chiffres permettent de faire plusieurs constats. D'abord ils confirment une première tendance, déjà repérée, à savoir que l'administration pénitentiaire reste sous une domination numérique des hommes importante (70%). Ensuite, ils confirment une autre tendance, également repérée: 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'AP 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 professionnelle 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.

3.2. 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 ? Dans cette perspective, quel sens donner d'ailleurs à la modification récente de l'uniforme des personnels de surveillance ?

3.2.1. Accommodatrices ?

En 2004 une nouvelle tenue est créée. « Nous l'avons proposée plus moderne et proche des contraintes professionnelles » explique-t-on au service de l'emploi pénitentiaire (SEP). Les polos succèdent aux chemises ; le pantalon à pince comme la jupe ou jupe culotte sont remplacés par un unique pantalon en polyester coton confortable de type treillis avec des chaussures montantes de type rangers. Casquette souple et blouson du même tissu que les

parkas (avec une doublure polaire détachable pour être porté en été et en hivers) complètent l'ensemble²³. Deux éléments concrets mais de portée symbolique émergent de cette nouveauté. Désormais, la tenue est unique ce qui signifie qu'elle est aussi unisexe puisque tous les personnels de surveillance sont dotés de ce seul uniforme, y compris les surveillantes qui travaillent en détention pour femmes. Dorénavant, la tenue affiche ostensiblement des références militaires et policières, le treillis, les chaussures, les grades de poitrine qui se grippent au polo, le ceinturon plus adapté au port des alarmes, des gants, ne sont pas simplement des éléments de confort, tels qu'ils sont présentés par l'institution, ils consacrent aussi l'appartenance des métiers de la surveillance au domaine de la force publique et de la sécurité, domaine qui relève traditionnellement du masculin. Aussi ce nouvel uniforme avec son caractère unique produit deux effets importants : il propose visiblement un modèle unique, en ce sens il uniformise les personnels. L'*uni-forme* neutralise les singularités des individus. Cependant, s'il efface totalement les signes vestimentaires de la féminité, il n'ôte pas ceux de la masculinité, au contraire, il y reste rivé. Le neutre introduit par l'uniforme des personnels de surveillance est, en réalité, un *neutre-masculin*. Est-ce à dire que l'institution impose un modèle de référence masculine du surveillant ? A ce propos, il est intéressant de rappeler que dans son numéro d'« Etape » consacré à la nouvelle dotation en uniforme, la DAP, en fournissant quelques chiffres sur le coût de ce changement de tenue, donne une certaine représentation du personnel de surveillance : « En 2003, seulement pour les chemises et chemisettes d'uniformes, l'atelier de Saint-Martin-de-Ré a consommé 80000 mètres de tissu popeline bleu justice (...) soit en unité de comparaison journalistique à la mode, 16,8 terrains de football. Ces chemises et chemisettes ont été évidemment fermées réglementairement par ... 600000 boutons ! Actuellement, le « surveillant moyen » porte des pantalons taille 44/46, des blousons taille 3 (M) et chausse du 43 ... soit une taille estimée de 1,75 m et un poids de 80 kilos » (« Etape », n°112). Bref le *surveillant moyen* est un homme. Est-ce à dire que la surveillante doit se diluer en tant qu'être féminin et se viriliser ? Les résistances à son endroit vont-elles se reproduire ou se lever ? Et quels en seront les effets en termes de division du travail et relations au travail ?

²³ Etapes, n°112, septembre 2004.

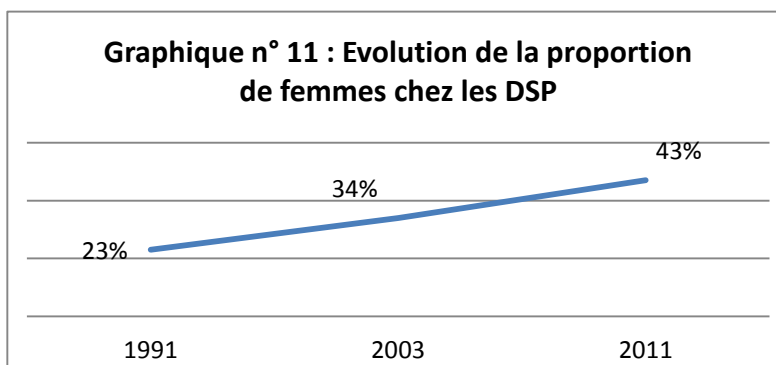
3.2.2. Transformatrices ?

Au contraire, l'indifférence à l'égard de la féminisation du corps de direction va-t-elle se prolonger et donner lieu à une inversion de la domination numérique entre les hommes et les femmes ? Malgré la relative acceptation qui s'installe parmi les personnels, après les premiers moments de la féminisation du corps de direction, il existe, dès la fin des années 1990, un consensus sur la nécessité de ne pas trop féminiser le corps de direction. Les chefs d'établissement expriment très majoritairement leur attachement aux notions de mixité et d'équilibre, et le souhait de ne pas travailler qu'avec des femmes, De même, une majorité de chef de détention s'exprime contre une composition exclusivement féminine d'une équipe de direction (Harnois, 1998). A la même époque, 47% des sous-directrices interrogées, estiment que leur représentation – un tiers des effectifs des personnels de direction – est suffisante, et ne sont pas favorables à une augmentation de la proportion de femmes aux postes de direction. Des résistances vont-elles émerger face à un glissement de la mixité à la surreprésentation féminine ?

II. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE DIRECTION : LE STATUT SECONDAIRE DU GENRE

1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES DSP

La courbe ci-dessous montre, une fois de plus, la forte progression des femmes chez les personnels de direction. Sans modification des modalités de recrutement et « avec le départ à la retraite des dernières générations de DSP essentiellement masculines, les femmes pourraient être majoritaires dans ce corps professionnel d'ici les dix prochaines années » (Bessières, Boutin, 2012, 11).



Source : Bessières – Boutin, 2012

Pour l'heure, retenons que le processus de féminisation donne au corps de direction un profil particulier. Le recrutement majoritairement féminin des dernières années fait que les femmes sont surtout représentées dans la classe d'âge 25-39 ans²⁴, alors que, pour les

²⁴ 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.

mêmes raisons²⁵, plus l'âge des DSP augmente et moins l'on compte de femmes parmi les effectifs.

Donc les femmes sont majoritairement représentées dans le bas de la pyramide des âges, alors même que la population DSP, dans son ensemble, est équitablement répartie entre les classes d'âges comprises entre 30 et 60 ans.

1.1. La mobilité des DSP

1.1.1. La mobilité fonctionnelle

Les analyses de L. Bessières et N. Boutin (2012) montrent que les DSP exercent majoritairement leurs fonctions au sein d'établissements pénitentiaires (65%), principalement en centre pénitentiaire (38%)²⁶, puis en maison d'arrêt (34%) et en centre de détention et maison centrale (6%). Quant aux DSP qui n'exercent pas en établissement, ils sont affectés en direction interrégionale (18%) et à la direction de l'administration pénitentiaire (10%).

Cette répartition des DSP dans les différents secteurs pénitentiaires n'est pas fortuite mais liée à une certaine politique de ressources humaines. En effet, l'affectation d'un DSP s'inscrit dans un contexte plus large et national de répartition et de distribution des postes qui, officiellement, réserve 70% des postes aux établissements, 11% à la direction de l'administration pénitentiaire, 16 % aux directions interrégionales des services pénitentiaires et 2% à l'Enap.

A l'intérieur de ce cadre qui ordonne donc l'affectation des DSP, une autre variable est importante à prendre en considération pour comprendre la logique RH les concernant : ils sont soumis à une obligation de mobilité. Comme d'autres cadres d'autres administrations, les commissaires de police par exemple, les directeurs de services pénitentiaires sont soumis à une mobilité fonctionnelle qui limite à quatre ans, six ans au plus, leur durée d'affectation²⁷.

²⁵ A la féminisation du recrutement des vingt dernières années s'ajoute la plus grande jeunesse des femmes au moment de leur intégration dans le corps.

²⁶ Le pourcentage est calculé à partir de l'échantillon de DSP affectés en établissement.

²⁷ Article 15 du décret n° 2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des DSP.

1.1.2. La mobilité promotionnelle

Deux autres types de mobilité existent. L'une est promotionnelle²⁸, elle donne la possibilité au DSP de passer hors-classe à condition d'avoir atteint le 5^{ème} échelon de son grade, de justifier d'au moins six ans d'ancienneté et d'avoir occupé au moins trois emplois en tant que DSP, dont un en tant que chef d'établissement, directeur interrégional adjoint, secrétaire général en DISP ou chef de bureau à la DAP. La mobilité promotionnelle concerne également l'accès à l'emploi de directeur fonctionnel à condition d'être hors-classe depuis quatre ans au moins, d'avoir été chef d'établissement dans au moins deux établissements distincts et d'avoir exercé des fonctions dans un service pénitentiaire autre qu'un établissement. Cette même mobilité concerne également l'accès à l'emploi de directeur interrégional (DI) sous les mêmes conditions que celles d'accès aux emplois de fonctionnels, rapportées à quinze ans de service. La mobilité promotionnelle donne donc la possibilité aux DSP de passer hors-classe, fonctionnel ou DI, avec cependant des restrictions qui ne sont pas seulement dues aux conditions à remplir par l'agent lui-même mais au nombre de postes existants. Si le passage à directeur hors-classe n'est lié qu'au parcours du DSP, l'accès aux emplois de directeur fonctionnel et plus encore de DI est conditionné, de surcroît, par le faible nombre de postes fixé par l'administration centrale et publié au JO : il existe, en 2011, 83 emplois de directeurs fonctionnels et 14 emplois de DI. Ces deux dernières catégories d'emplois correspondent respectivement à des postes impliquant plus de responsabilités que ceux proposés aux autres DSP, et aux postes de responsables de l'ensemble des établissements et services d'une DISP²⁹.

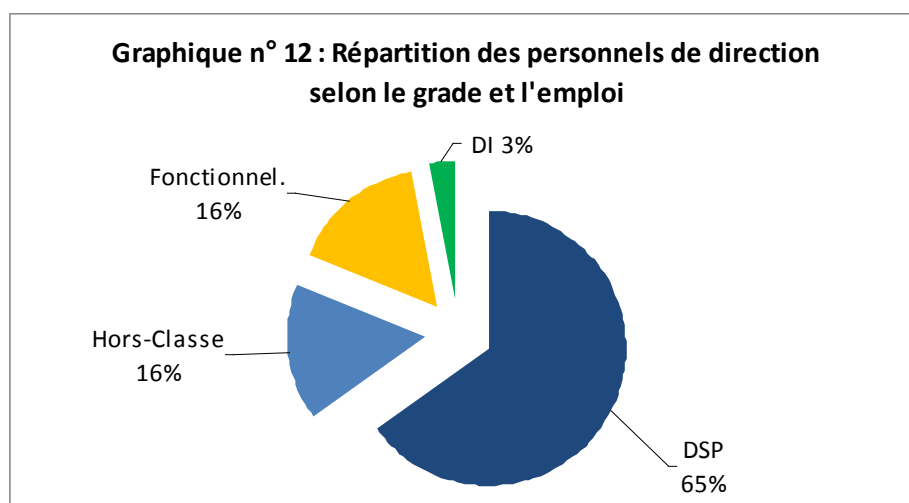
L'autre type de mobilité est volontaire. Elle permet à tout DSP, dès lors, qu'il a effectué deux ans dans un même emploi, de postuler sur un poste proposé par l'administration centrale.

²⁸ Article 12 du même décret.

²⁹ Aux postes strictement de DI s'ajoutent les postes d'adjoint au chef de l'inspection des services pénitentiaires ; trois postes d'inspecteur territorial des services pénitentiaires.

1.1.3. Une mobilité importante

Actuellement, les personnels de direction se répartissent selon le grade et l'emploi, ainsi :



Source : Bessières, Boutin, 2012

L'obligation de mobilité à laquelle sont soumis les personnels de direction a nécessairement plusieurs conséquences directes sur leur parcours ou leur carrière. Ainsi, en calculant le nombre et les lieux d'affectation des directeurs, L. Bessières et N. Boutin mettent au jour plusieurs de ces conséquences. Ils font apparaître que les personnels de direction changent d'affectation, en moyenne, tous les 3,3 ans, et changent de région pénitentiaire, en moyenne, tous les 5,2 ans. Ce corps connaît donc une mobilité importante en nombre de postes occupés et en amplitude géographique couverte. De telles données interrogent légitimement sur la gestion des carrières des DSP et la conciliation de cette carrière avec la vie personnelle d'autant que la mobilité varie selon le moment de la carrière mais aussi selon les individus.

En premier lieu, logiquement, il apparaît que plus l'ancienneté est élevée et plus le niveau moyen d'affectations est important. En début de carrière, les DSP ont moins tendance à changer d'affectation qu'en milieu et en fin de carrière. « Les DSP "débutants" qui ont moins de cinq ans de carrière, ont en moyenne connu 1,9 affectations. Les DSP en milieu de carrière, ont connu à peu près quatre affectations. Les DSP en fin de carrière (plus de 29 ans d'ancienneté) ont, quant à eux, connu plus de huit affectations en moyenne au cours de leur carrière » (Bessières, Boutin, 2012). Il semblerait toutefois, qu'entre dix et vingt ans

d'ancienneté, le rythme ralentisse et que, d'une certaine manière, les DSP se stabilisent en termes de mutation.

En deuxième lieu, il apparaît que plus les DSP ont d'ancienneté et plus ils ont tendance à avoir changé de région pénitentiaire. Autrement dit, les jeunes professionnels ont moins tendance que les anciens à muter selon des amplitudes géographiques importantes. « Les jeunes DSP (moins de cinq ans d'ancienneté) ont connu 1,6 régions en moyenne. Les DSP en milieu de carrière ont connu 2,7 régions en moyenne. Enfin les DSP en fin de carrière ont, en moyenne, changé quatre fois de région » (Bessières, Boutin, 2012, 29).

En dernier lieu, il apparaît que, même si la forte majorité des DSP a une mobilité importante respectant les règles et les obligations de mobilité, quelques autres (une minorité) ont soit une mobilité très faible, c'est-à-dire qu'ils prolongent leur affectation au-delà des six ans, soit une mobilité très forte, c'est-à-dire qu'ils changent d'affectation avant deux ans.

1.2. L'inégale représentation des femmes chez les DSP

Si l'on intègre la variable du genre dans ces différentes analyses, quelques différences apparaissent entre les hommes et les femmes.

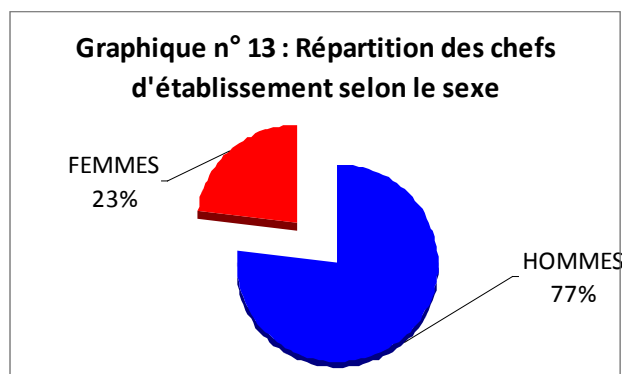
1.2.1. Le plafond de verre

Les femmes sont plus nombreuses dans la classe d'âge 25-39 ans. Cette première différence a des explications purement mécaniques puisqu'elle résulte de la féminisation récente du recrutement et de l'âge des candidates. 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.

Cette donnée réintroduirait un *plafond de verre*, c'est-à-dire que la féminisation de la hiérarchie pénitentiaire n'aurait pas fait disparaître ce plafond mais l'aurait seulement déplacé. En 2011, l'AP ne compte qu'une seule femme DI. 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. La forte vague de féminisation des personnels de direction depuis une vingtaine d'années, ne se propage pas jusqu'aux plus

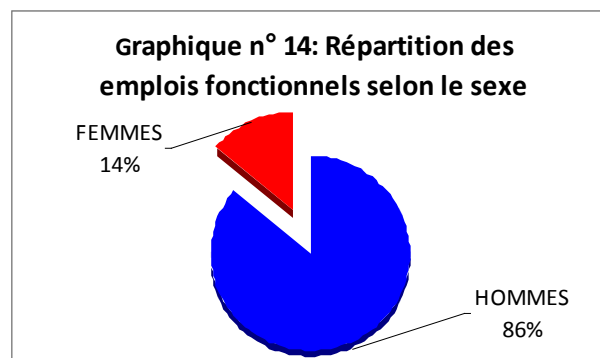
hautes rives de l'AP. Ce phénomène de déperdition d'onde se retrouve également au niveau des fonctions occupées par les femmes et des grades atteints.

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'établissement³⁰ ; or plus de 77 % de ces chefs d'établissement sont des hommes contre moins de 23 % pour les femmes³¹.



Source : Bessières, Boutin, 2012

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.



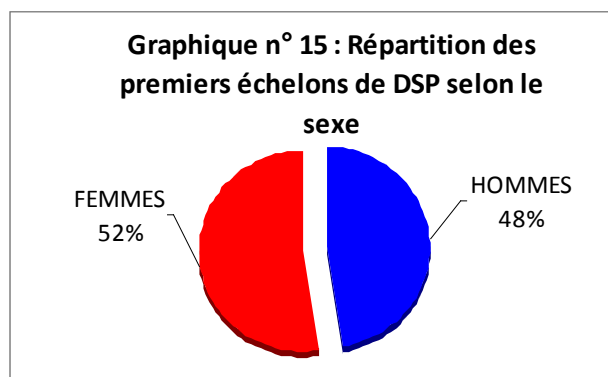
Source : Bessières, Boutin, 2012

S'agissant des grades maintenant, on peut noter un phénomène de disparition des femmes au fur et à mesure du gravisement des échelons. Une photographie de l'ensemble des

³⁰ 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.

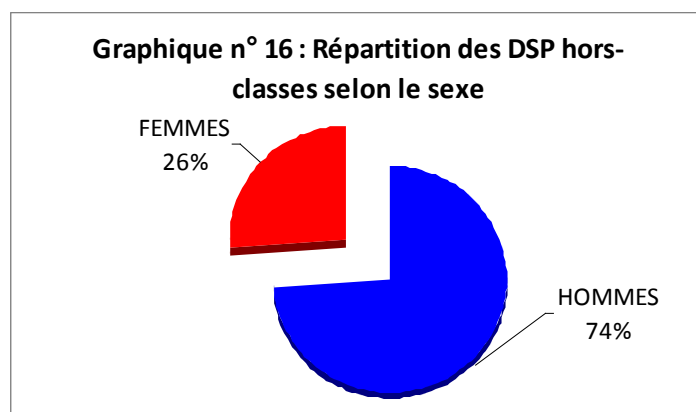
³¹ Les calculs sont faits à partir de la population de DSP externes.

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.



Source : Bessières, Boutin, 2012

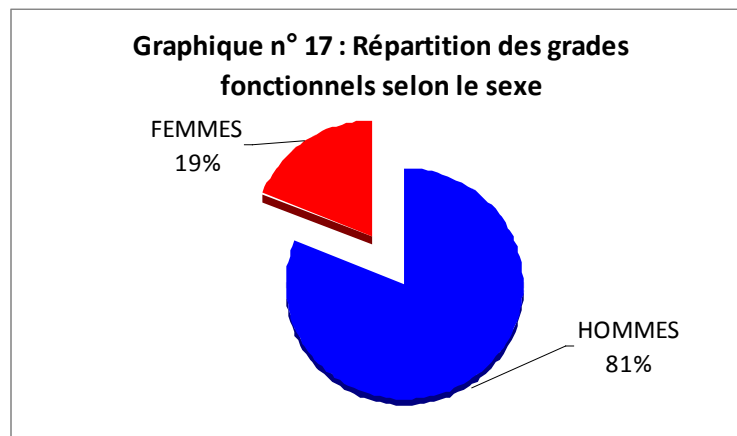
Les femmes sont majoritaires aux premiers échelons de DSP. Elles représentent plus précisément 52,5 % de la population³². Par contre, la tendance s'inverse dès le grade hors-classe.



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 fonctionnel³³ et au grade de DI.

³² Les calculs sont effectués à partir du total des personnels de direction, soit une population de 508 personnels.

³³ 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.



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

A partir de ces images assez statiques (graphiques n° 15 à 17), 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.

Tableau n° 3 : Répartition des grades selon le sexe et l'ancienneté

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	51,2%	19,5%	29,3%	100%

Source : Bessières, Boutin, 2012

Dans le tableau ci-dessus, il ressort que 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.

1.2.2. Des hypothèses de carrières au féminin

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 points³⁴. 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'y 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 vingt sept femmes chefs d'établissements et les hommes sont quatre-vingt » (Cadre DAP, RH).

³⁴ Ces chiffres sont calculés à partir des données sources de L. Bessières et N. Boutin, 2012.

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 ?

« 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. Il y a beaucoup de directrices entre 25 et 35 ans qui vivent avec des officiers ou des personnels de surveillance, ce sont souvent des modèles de familles recomposées, le conjoint a déjà des enfants si bien que les directrices ne sont mobiles que dans la zone géographique des enfants du conjoint, elles ont une mobilité qui doit être compatible avec une vie de famille recomposée. A ce niveau il y a une vraie évolution dans la nature des demandes, dans les arguments qui sont avancés et les souhaits posés. C'est un vrai changement, il y a quelques années, on n'aurait pas entendu ce type d'arguments en entretien, ils n'auraient pas dit, peut-être pas osé ou autre, demandé à ne pas être éloignés des écoles, ou de la ville pour les enfants. Aujourd'hui, ce sont des demandes qui sont faites, des souhaits » (Cadre DAP, RH).

1.2.3. Des inégalités au féminin

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, ni de l'un ou l'autre sexe, 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.

2. LE POUVOIR ET LE GENRE CHEZ LES DSP

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.

En effet, lorsqu'elles sont interrogées sur leur métier et le fait d'être une femme, les DSP femmes mettent d'emblée le genre de côté. 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).

« Les femmes ont pris les mêmes attributions que les hommes. Ce n'est pas parce que c'est de la sécurité que c'est pour les hommes. Certains sont à l'aise en détention, d'autres pas, donc ils vont sur des postes en fonction de ça mais ce

n'est pas lié au sexe. Au début, c'était peut-être comme ça mais aujourd'hui non, ne serait-ce que parce qu'elles sont plus nombreuses » (DSP homme 7).

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).

2.1. Le pouvoir, l'autorité et la dilution du genre chez les DSP

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".

2.1.1. Le poids de la hiérarchie

A ce niveau, nous sommes proche de la définition que donnait R.A. Dahl (1957) du pouvoir comme étant « la capacité d'une personne A d'obtenir qu'une personne B fasse quelque chose qu'elle n'aurait pas fait sans l'intervention de A ». Les DSP sont donc, *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 les subordonnés. L'intégration du système hiérarchique par les personnels pénitentiaires transforme les agents en des personnes déterminables, prêtes à obéir à un contenu déterminé (Weber, 1922, trad. 1971). La hiérarchie, mais surtout son incorporation, suppose un certain consentement à l'obéissance

parce que la hiérarchie constitue *un pouvoir socialement légitime*. Les bases sur lesquelles se fonde ce pouvoir sont établies, connues et acceptées par ceux qui doivent obéir. L'organisation caractérisée par un système de statuts fondé sur un principe hiérarchique, précise les relations de supériorité et de subordination. Le statut est affecté d'un indice hiérarchique et prend sa place dans une échelle de pouvoir ou dans une chaîne d'autorité (Reynaud, 1989). 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).

Il s'agit donc d'un pouvoir « vu sous la forme de la structure institutionnalisée, ou à tout le moins formalisée, qu'il doit revêtir pour avoir quelque réalité, quelque efficacité » (Rocher, 1986, 17). 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*. Les DSP interrogés estiment que la seule domination octroyée par le statut ne suffit pas.

« Avec un système hiérarchique, plus tu avances dans l'échelle et plus c'est facilitant. Après cela ne veut pas dire que ta compétence et ton autorité sont reconnues. Il va falloir les asseoir » (DSP femme 2).

Autrement dit, les DSP reconnaissent qu'il faut d'autres formes de légitimité pour que leur pouvoir s'exerce de manière reconnue et acceptée. 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 interrogés ne se positionnent pas exactement dans ce type d'organisation ni de management et de pouvoir. Ils soulignent, en effet, 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).

« La question qui se pose n'est pas en termes de sexe mais de qualité de recrutement. » (DSP femme 3).

« C'est une question d'individu, de caractère, de personnalité, ce n'est pas une question de sexe. Des hommes et des femmes sont à l'aise dans l'exercice du pouvoir » (DSP femme 4).

2.1.2. L'importance de l'expérience et de la personnalité

A 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 et 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. Le risque c'est que les réformes

engagées ne prennent pas et que cet établissement redevienne une machine à broyer des stagiaires » (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. En réalité, l'importance de l'expérience apparaît en creux dans les discours des DSP femmes lorsqu'elles évoquent les éléments qui leur sont préjudiciables en détention.

« 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. Un des points importants c'est de mettre à distance tout ça. Tu es testé en permanence, l'important est de ne pas le personnaliser et voir que c'est la fonction » (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". Par exemple, j'étais avec un chef de détention, plus vieux, homme, les partenaires et les détenus s'adressaient toujours à lui et non à moi. Je ne l'ai pas mal pris, je l'aurais plus mal pris si le chef n'avait pas été quelqu'un de compétent mais ce n'était pas le cas. Donc, je ne l'ai pas mal pris. Je me suis dit, il faut être pragmatique, ensuite on gagne en autonomie » (DSP femme 6).

Pour compléter les réponses, il convient de souligner que 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).

2.1.3. La relation stratégique et le leadership

La communication n'est pas seulement envisagée comme une source de pouvoir selon laquelle celui qui contrôle les canaux de communication exerce, de fait, un pouvoir sur les autres et l'organisation puisqu'il peut filtrer, choisir les informations et les destinataires. Au contraire, la communication dont parlent les DSP relève du pouvoir en tant que relation stratégique, de réduction de zones d'incertitudes. Une fois encore, nous pouvons analyser ces propos à partir du travail de Crozier et Friedberg. Le DSP, 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 puisqu'elle constitue précisément une zone au sein de laquelle un comportement est imprévisible. 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 du DSP, 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 DSP, 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 personnalité – en y incluant parfois une spécificité de genre – et de la compétence. 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.

« Les relations sont fortement empreintes d'affectif avec les femmes. D'ailleurs, je ne connais pas beaucoup de femmes qui ne fonctionnent pas à l'affectif, c'est-à-dire au sens de rapport humain, de discussions, d'un investissement personnel important, un engagement de soi par rapport aux personnels. Quand je dis que je ne sais pas où m'arrêter c'est ça, je ne sais pas dire non à une demande d'entretien. Je ne sais pas si c'est affectif mais c'est du relationnel » (DSP femme 6).

« 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. Moi c'est un exercice auquel je ne me livre pas avec tout le monde. Elle m'a d'ailleurs dit que j'étais vieux jeu parce que j'appelle par leur prénom uniquement les officiers femmes, pas les hommes. 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.

2.2. Les transformations et les résistances chez les DSP

2.2.1. 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 DSP 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 DSP hommes interrogés 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. Mais c'est fini le temps où on se tuait au travail, où toute la vie passait par et pour l'institution » (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. Le mouvement des 35 heures a entraîné un changement de conception : "il faut qu'on profite de notre temps" (...) avant on avait un régime de congés qui, d'une certaine manière, nous favorisait par rapport aux autres cadres, d'autres institutions. Avec la mise en place des 35 heures, les situations de RTT ont bénéficié aux cadres et les DSP n'ont rien gagné. Maintenant on est comme les autres. Il n'y a pas de raison de rester au bureau au-delà du raisonnable. 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 :

« On a des journées pas possibles, ça speed énormément, la boîte doit tourner, ça n'arrête pas » (DSP femme 3).

« 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 phagocytter par le travail mais, dans la pratique, s'alignent, semble-t-il, sur un modèle dominant où la disponibilité est la référence.

« Je me suis obligée à ne pas travailler tous les week-ends, les journées se terminent très très tard en semaine déjà, c'est une règle que je me suis posée. Il y a tellement à faire dans l'établissement que j'y passerais mes jours et mes

nuits. Mais pour mon équilibre c'était un impératif de m'obliger à ça. Je dis ça mais maintenant que l'établissement tourne mieux, paradoxalement, je viens le week-end travailler ... comme quoi ... » (DSP femme 5).

« 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 scansion 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'essaye d'être disponible pour les réunions parents profs mais c'est lui qui gère tout ou presque » (DSP femme 4).

2.2.2. 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, nous l'avons noté, 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).

« La féminisation peut jouer dans le phénomène de diminution de la disponibilité totale des cadres parce que, aujourd'hui encore, dans les couples, les femmes en font plus que les hommes, et donc un homme est moins attentif à devoir être là pour les enfants, sorti à l'heure, alors que les femmes doivent y veiller » (DSP homme 7).

« 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).

2.2.3. Les vœux de mixité et de diversité

Le genre fait donc son retour malgré sa dissimulation derrière la fonction. Etre 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.

« J'ai de la chance ici, parce qu'habituellement je ne suis pas fan des équipes de femmes uniquement » (DSP femme 3).

« 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. Dans vingt ans tout va s'inverser et les hommes feront des carrières rapides » (DSP homme 7).

Les DSP interrogés 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 dont témoignent l'ensemble des DSP est aussi révélateur d'une conception bi-catégorisée 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. «Mettre ensemble ou au contraire séparer les hommes des femmes n'est jamais neutre, au sens où les valeurs, les normes sociales et parfois même la morale ou l'idéologie président à ce choix. Plus encore, permettre aux deux sexes ou à un seul d'accéder au savoir, au travail ou à la vie publique n'est jamais sans effet sur la hiérarchie sexuelle. Historiquement, en effet, ségrégation sexuelle et domination masculine sont allées de pair, se sont autoalimentées en permanence. Au cœur de ce processus, la division sexuelle du travail (salaire et domestique) a joué un rôle central. » (Fortino, 2002, 10). Mais les DSP 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 appartenance

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).

2.3. Le retour du genre et les stéréotypes de sexe chez les DSP

2.3.1. Le sexisme et le paternalisme

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).

« Pour les femmes, quel que soit leur niveau, c'est plus difficile de s'imposer dans un milieu masculin. C'était surtout difficile pour les premières femmes » (DSP homme 8).

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. Les femmes doivent faire leur preuve. Au fur et à mesure les gens oublient qu'on est des femmes, on est des directrices » (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. On a des valeurs, des objectifs, une idée de la pénitencière et on le fait dans un cadre qu'on respecte. On a un cadre plus strict dans la mesure où on le respecte, par exemple, un type qui monte au grillage, nous on le met en prévention. Et on tient » (DSP femme 3).

2.3.2. La valence différentielle des sexes

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 d'une part. 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, d'autre part. 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.

Pendant un de notre entretien une directrice reçoit un coup de téléphone du commissaire de police : « Et là clairement, on voit bien que le commissaire est halluciné que ce soit deux femmes à la direction de la prison. D'ailleurs 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).

« Par rapport à l'extérieur, aux autorités, il y a des réflexions du style de la curiosité, voire de l'admiration plutôt qu'une remise en question de ma crédibilité, "ah oui mais vous ne voyez jamais de détenus ? Vous n'êtes jamais seule !". Ça, c'est lié aux fantasmes de la prison, sur ce que font les détenus, la liberté qu'ils ont, etc. Il y a des amalgames, comme c'est un milieu fermé, il y a des fantasmes, et la femme ajoute un fantasme supplémentaire » (DSP femme 4).

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'assistanat 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 tenue 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).

3.2.3. Le statut du genre

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.

Si l'autorité et le pouvoir restent des attributs masculins, alors il est possible de parler d'une virilisation professionnelle des femmes DSP. Cependant, si cette classification est revue à l'aune des transformations politiques, culturelles et sociales qui ont appelé égalité et partage, il est plus juste de penser que les femmes DSP ouvrent une troisième voie (Le Feuvre, 2003), tout comme les nouvelles générations qui revendiquent de plus en plus le primat de leur vie privée ou familiale.

3. LA DIVISION SEXUELLE ET LES RELATIONS DE TRAVAIL CHEZ LES DSP

Les travaux sur le genre et les rapports sociaux de sexe montrent que les groupes de sexes sont des constructions et non des "donnés" biologiques. Ces groupes se construisent par tension, opposition, antagonisme autour d'enjeux dont le principal est le travail (D.Kergoat, 1982). Non seulement la société reste divisée entre deux groupes sociaux en tension malgré les nombreuses évolutions qu'elle connaît, mais cette tension s'opère autour de la division du travail entre les sexes, c'est-à-dire autour du partage et de la distribution institutionnelle ou coutumière des fonctions productrices entre les sexes (Le Feuvre, 2003). A ce niveau, les constantes de séparation et hiérarchie fonctionnent. Cependant, la division sexuelle du travail n'est pas une donnée immuable. Ses modalités concrètes varient fortement dans le temps et l'espace. Pour autant, l'évolution des situations n'empêche pas qu'un écart demeure entre les groupes de sexes. Ainsi, l'avancée en mixité de nos sociétés, l'entrée massive des femmes dans l'activité professionnelle depuis les années 1960 n'ont produit d'égalité qu'au niveau « épidermique du social » pour reprendre la formule de D.Kergoat.

3.1. L'indifférenciation des activités de direction

3.1.1. Du fait de la surreprésentation des femmes

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 collaborateurs, 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).

3.1.2. Du fait de l'absence légale d'interdiction

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 d'intervention 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).

Les DSP analysent la féminisation du personnel pénitentiaire par le prisme du travail en détention et des personnels de surveillance. Autant la féminisation de la direction ne les préoccupe pas particulièrement, tout juste estiment-ils important de maintenir une parité ou à défaut une mixité, autant la féminisation du personnel de détention les préoccupe.

3.2. La distinction des activités de détention pour les DSP

3.2.1. Le problème organisationnel posé par la féminisation des PS

En premier lieu, le problème de la féminisation des personnels de surveillance, est d'ordre organisationnel et lié à la pratique de la fouille. Il est stipulé à l'article D. 275 du Code de Procédure Pénale 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 ». Une telle disposition légale a deux conséquences directes : elle impose de fait une ségrégation des tâches ; et déplace sur les seuls hommes la tâche singulière de la fouille. Dit autrement, 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.

« Normalement la proportion de femmes est de 25%, il y a un quota de femmes par établissement, d'où ça vient ? Est-ce vrai ? Je ne sais pas. C'est ce qui ce dit. C'est ce quota qui permet d'équilibrer les équipes. Le service des agents c'est un vrai casse-tête, mais les personnels qui travaillent au service des agents y arrivent. L'équipe parloir, c'est un casse-tête parce que à plus de quatre femmes ça ne passe pas compte tenu de la législation sur la fouille » (DSP femme 2).

« 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 service des agents se retrouve dans l'incapacité de respecter un « quota » raisonnable de stagiaires :

« Le problème est que nous avons beaucoup de jeunes personnels qui ne restent pas. En 2011, il y a eu un renouvellement de l'établissement à 60%, c'est un très gros problème pour les encadrer. La proportion de femmes ici est de 22% chez les personnels de surveillance, 4,7% chez les majors et les premiers surveillants, 22,2 % chez les officiers, et à la direction il y a 3 femmes sur 4. Début 2011, on a eu 47 stagiaires et beaucoup de femmes (DSP femme 5).

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).

« A xxxx, un CD, il y a 40% de femmes chez les personnels de surveillance, cela fait beaucoup, c'est plus compliqué pour le service des agents, en cas d'intervention, pour les fouilles. On a toujours la focale fouille pour raisonner mais si on s'oriente vers moins de fouille avec la loi pénitentiaire, il ne devrait plus y avoir de problème » (DSP femme 1).

« On est obligé de fonctionner avec des équipes de stagiaires et un nombre de femmes plus grand que ce qu'il faut. En plus la structure de l'établissement est un vrai problème, il n'y a aucune visibilité tout est très sectorisé si bien que comme on a trop de femmes sur les étages, le surveillant doit se taper les étages et aucun collègue n'a de visibilité sur ce qui se passe à chaque étage. Et ce sont des stagiaires, ils auraient besoin qu'on le montre. La 178^{ème} on a eu 47 stagiaires et beaucoup de femmes, pour la 179^{ème} 34 stagiaires et pas de femmes, la 180^{ème} que des femmes sur 12. Et le problème c'est qu'on a que des queues de promos » (DSP femme 5).

3.2.2. 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).

« On fonctionne aussi sur des schémas. Par rapport aux interventions, on ne met pas de femmes. Or certaines voudraient, pourraient » (DSP femme 1).

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).

« Il n'y a pas de femme aux QI-QD mais c'est uniquement parce qu'il n'y a pas de candidates. Elles sont aux étages, les postes protégés sont aux expérimentés, pas aux femmes, parce que ce sont des postes importants, sensibles comme au PCI par exemple. Il ne faut pas croire que les femmes ne peuvent pas être dans des postes comme le QD-QI » (DSP femme 5).

« 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, et à l'inverse, 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 présider à une ségrégation des tâches en fonction du sexe et s'appuient, autant que faire ce 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).

« J'ai connu, dans un établissement que je dirigeais des surveillantes au QD, mais ce n'était pas une équipe fixe, ça tournait, donc parfois il y avait une

femme, qui était toujours en doublure avec un surveillant. Ça ne me pose aucun problème qu'il y ait des femmes au QD » (DSP homme 7).

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 d'une représentation très stéréotypée de sexe, ainsi que les surveillants.

« 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 diversité apporte des solutions variées où chacun peut piocher. C'est ça qui apporte de l'équilibre, un peu de tout » (DSP femme 2).

« 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 1^{er} 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. Paradoxalement, 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).

3.2.3. La nécessaire limitation de la féminisation

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

« Les femmes ont beaucoup de réticences à n'être que des femmes pour intervenir. En détention hommes, ne mettre que des femmes, ce n'est pas

possible. Elles se mettent elles-mêmes dans l'état d'esprit "on ne peut pas". On a dû sortir certaines surveillantes de la détention, elles ne tenaient pas, une a été agressée à cinq reprises, elle ne tenait plus, il fallait l'aider, la faire rebondir, elle est au BGD maintenant où c'est bien mieux » (DSP femme 5).

En référence à ces principes de réalité carcérale, les DSP interrogés 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).

« Je suis favorable aux quotas (...) c'est impossible d'imaginer qu'on passe la barre des 35% en détention hommes. Pas seulement à cause des fouilles, ça va au-delà de ça. Comment imaginer que nous n'ayons que des femmes alors qu'on a, par exemple, une population musulmane pratiquante importante. On va à l'incident. Ce serait en défaveur des établissements de basculer d'une

majorité d'hommes à femmes. Je ne vois pas à quel titre on pourrait refuser l'existence et le maintien d'un quota, la population pénale est spécifique » (DSP femme 5).

« 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).

3.3. La féminisation des détentions et les relations de travail pour les DSP

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).

3.3.1. 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, que nous pouvons repérer à partir des exemples donnés par les DSP, consiste en une forme de décrédibilisation du travail des surveillantes :

« Les hommes vont dire que les femmes sont favorisées par le fait qu'elles n'ont pas à faire la fouille. La vie sur la coursive n'est pas facile » (DSP femme 1).

« 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. C'est une peur, et c'est aussi une réalité. Là aussi, c'est une question de personnalité et d'individu. Certaines surveillantes tiennent mieux la coursive que certains surveillants » (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).

« Les syndicats sont très protecteurs de la sécurité des femmes. Quand il y a un incident à caractère sexuel, des insultes, un détenu qui se masturbe devant une surveillante, les syndicats grossissent le truc, c'est leur côté protecteur. Donc, si tu ne prends pas de mesures ça pose un problème. Sur le reste ça va » (DSP femme 2).

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 décrédibilisation 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. Les choses se sont arrêtées parce que les auteurs ont compris que ça irait plus loin en termes disciplinaires. La surveillante a été orientée vers la psy, elle s'est sentie soutenue, donc plus forte aussi. A notre niveau on n'a plus de remontée mais on n'a aucune garantie que ce soit réglé parfaitement sauf qu'on peut le penser compte tenu de l'attitude de la surveillante aujourd'hui » (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 décrédibilisation, 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 décrédibilise 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.

3.3.2 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 suite 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, à l'œuvre d'ailleurs dans la plupart des autres catégories cognitives (gauche/droite, haut/bas, sec/humide, grand/petit, etc). 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 ensuite 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, nous pouvons supposer que 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 cache un enjeu identitaire et un jeu de pouvoir qui masque 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 alimentaires, qui se retrouvent piégées. Dans un premier, 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 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 nous semblent relever également d'enjeux de pouvoir. En effet, la rumeur constitue pour les détenus un moyen de reconquérir une forme de pouvoir dont ils sont privés par l'organisation *répressive coercitive de la sécurité et surtout sa dimension défensive* (Chauvenet, 2011). 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 pénitencier, 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).

3.3.3. 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. On a, par exemple, la comparution d'un détenu pour agression d'une femme surveillante des ERAS³⁵. Elle a dix ans de carrière. C'est une agression très sauvage, elle a été rouée de coups au visage. Il y avait deux femmes à l'étage dont une stagiaire qui a dû littéralement rentrer dedans. Il y a eu dix jours d'ITT et deux ans d'emprisonnement pour le détenu (...) les surveillants se font gifler, taper, ils s'en sont pris à deux personnels, un homme et une femme qui a pris un coup de poing pour un refus d'une demande. Il n'y a pas de retenue par rapport aux femmes. C'est un problème de reconnaissance de l'autorité, les détenus ne voient ici que du bleu, pas de femmes, pas d'hommes, pas d'origine, ..., 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).

« Il y a eu une agression très violente d'une surveillante récemment. D'autres ont eu lieu également contre des femmes. J'ai l'impression que c'est plus courant qu'avant, ou peut-être qu'ailleurs ? Le point commun des femmes qui ont été agressées récemment, ce sont des femmes qui ont énormément d'autorité, qui ont du répondant, sans doute les détenus passent-ils à l'acte parce que justement ils peuvent faire le parallèle avec un homme, dans des manières viriles, ils font une analogie, "elle c'est pas une femme". Mais au-delà il y a des valeurs ou des choses qui se perdent par exemple le code "on ne tape pas sur une femme" ça se perd. Sans doute les problèmes viennent aussi de l'inexpérience, de la jeunesse des personnels. On a des personnels pénitentiaires qui subissent, c'est des queues de promos, et à tous les niveaux, gradés, officiers, surveillants ils subissent. Ils ne sont pas ici par choix parce

³⁵ Il s'agit d'une équipe de surveillants expérimentés et travaillant dans différents établissements qui sont détachés dans un établissement ciblé pour venir en soutien de la détention sur une durée déterminée.

que vu la réputation qui est faite à cet établissement à l'Enap personne ne veut venir ici » (DSP femme 6).

« 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).

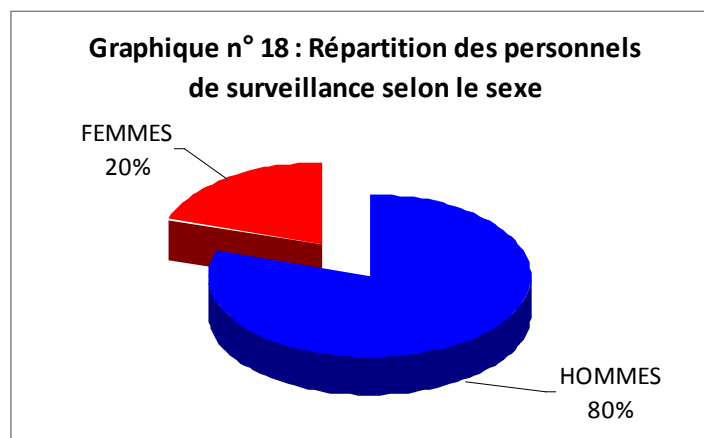
III. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE SURVEILLANCE : LE STATUT PREPONDERANT DU GENRE

1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES PERSONNELS DE SURVEILLANCE

1.1. La répartition des personnels de surveillance dans les structures pénitentiaires

1.1.1. La répartition selon le sexe

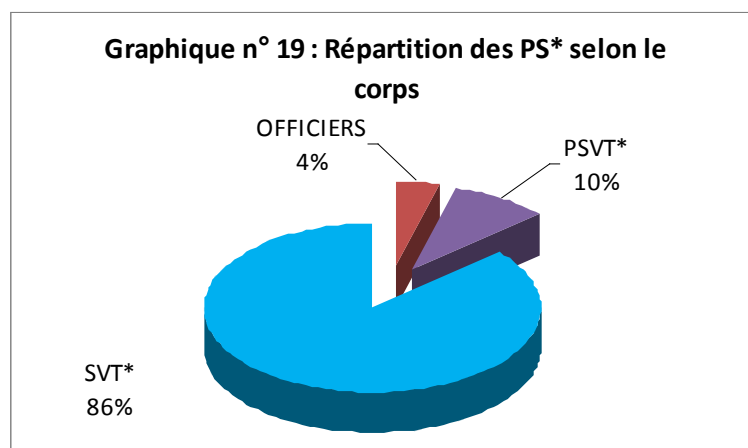
Chez les personnels de surveillance, les données diffèrent de celles des DSP. Les femmes ne peuvent pas y être représentées dans des proportions équivalentes à celles rencontrées chez les directeurs puisque le recrutement des surveillantes est conditionné par l'existence de quotas officiels. Les surveillantes 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 de surveillance. Nous faisons, ici, le choix de définir le personnel de surveillance en tenant compte de la totalité des corps de surveillance, à savoir : les surveillants regroupant les surveillants, les surveillants principaux et les brigadiers ; les premiers surveillants regroupant les premiers surveillants et les majors ; les officiers regroupant les lieutenants, les capitaines et les commandants.



Les personnels de surveillance, contrairement aux DSP, ne sont pas soumis à une obligation de mobilité. Leur mutation relève, au départ, d'un choix d'établissement fait à l'issue de leur formation en fonction de leur rang de classement et de la liste de postes ouverts proposés par l'administration centrale. Par la suite, elle relève d'une mobilité volontaire mais toujours selon un système de mutation centralisé et national. Autrement dit, comme c'est le cas pour les DSP et l'ensemble des corps pénitentiaires, toute demande de mutation est examinée lors d'une commission administrative paritaire.

Dans leur totalité, les personnels de surveillance constituent une population extrêmement importante en nombre, puisqu'ils représentent, en 2012, plus de 26300 fonctionnaires. Ce sont les personnels les plus nombreux de l'administration pénitentiaire, et parmi eux, ce sont les surveillants qui dominent quantitativement puisqu'ils représentent plus de 86 % des personnels de surveillance. Ils sont vingt fois plus nombreux que les officiers et neuf fois plus nombreux que les premiers surveillants. Les différents corps de surveillance – surveillants, premiers surveillants, officiers – s'ordonnent selon un rapport hiérarchique qui place les surveillants au bas de la pyramide hiérarchique et les officiers au sommet.

1.1.2. La répartition selon le corps



Source : RH4, 2012

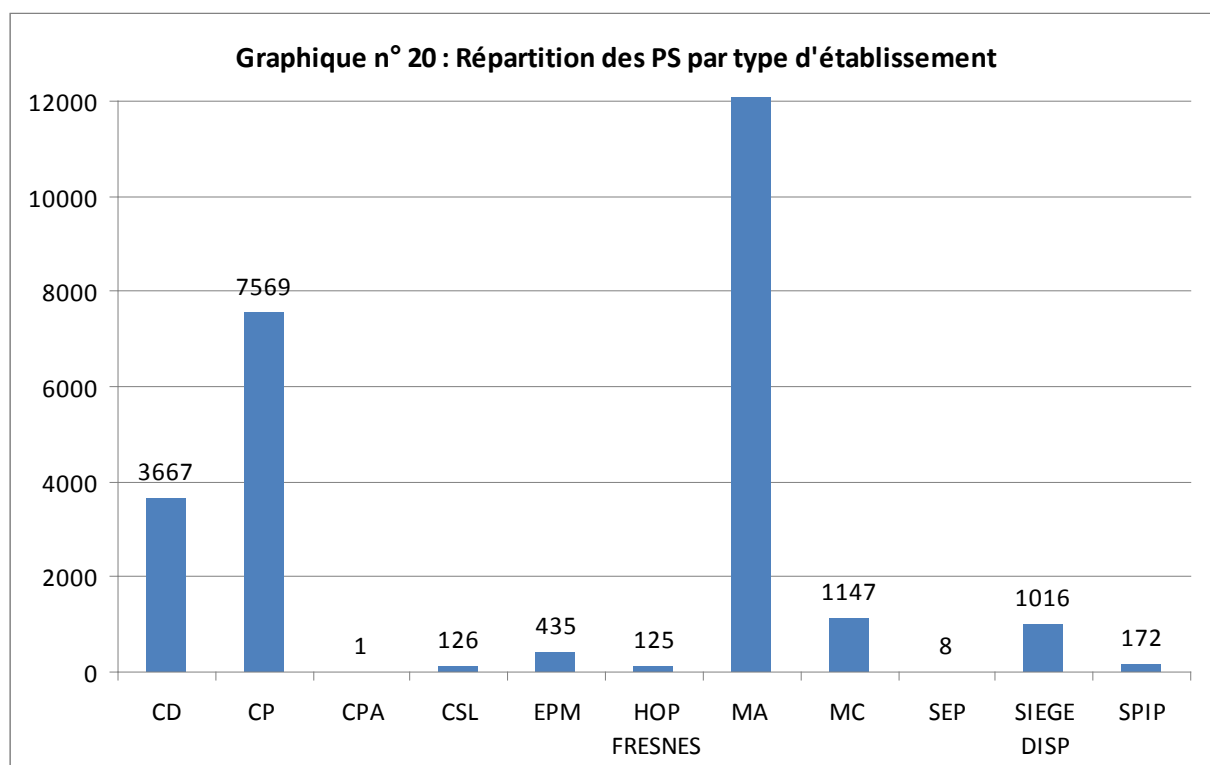
PS = personnels de surveillance

PSVT = premiers surveillants

SVT = surveillants

On retrouve ces différents personnels de surveillance dans l'ensemble des structures pénitentiaires. Actuellement, ils se situent essentiellement en maison d'arrêt (MA), puis en centre pénitentiaire (CP), puis en centre de détention (CD), puis en maison centrale (MC) et aux sièges des directions interrégionales (DISP). Ils sont également présents dans d'autres établissements comme les établissements pour mineurs (EPM), les centres de semi-liberté (CSL), l'hôpital de Fresnes (H. Fresnes), le service de l'emploi pénitentiaire (SEP), les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), mais dans des proportions moins importantes.

1.1.3. La répartition selon les sites et les structures



Source : RH 4, 2012

La répartition des personnels de surveillance sur l'ensemble des structures est déterminée par le nombre d'établissements et leur type, ainsi que par l'importance de la population pénale à gérer. Ainsi, les maisons d'arrêt et les quartiers maison d'arrêt qui représentent près de 53% de l'ensemble des structures³⁶, avec un taux de surpopulation dépassant 140%, sont les plus grandes « consommatrices » de personnels de surveillance.

Les personnels de surveillance sont présents dans la totalité des structures (y compris en SPIP ou en DISP par exemple) et sur l'ensemble du territoire, mais inégalement selon le grade et la région :

³⁶ En 2012, on compte 191 établissements pénitentiaires dont 101 maisons d'arrêt, 82 établissements pour peine, 6 établissements pour mineurs, 1 établissement publique de santé national à Fresnes

Tableau n° 4 : Répartition des PS par grade et par région

GRADE	BDX	DIJON	LILLE	LYON	MARS	MOM	PARIS	REN	SEP	STRA	TLSE
BRIGADIER	644	322	612	346	449	432	269	647	3	579	570
CAPITAINE	35	32	41	30	47	26	47	39	0	37	43
COMMANDANT	13	14	6	10	4	5	3	8	0	7	10
LIEUTENANT	54	54	90	62	66	17	149	38	0	56	43
MAJOR	46	45	70	54	42	34	51	46	0	57	49
PSVT	198	170	264	210	216	106	341	180	1	176	149
SVT	1327	1638	2159	1785	1881	606	4421	1303	4	1580	1177
Total	2317	2275	3242	2497	2705	1226	5281	2261	8	2492	2041

Source : RH 4, 2012

BDX = DISP de Bordeaux
MARS = DISP de Marseille
MOM = Mission outre-mer
REN = DISP de Rennes
SEP = Service de l'emploi pénitentiaire
STRA = DISP de Strasbourg
TLSE = DISP de Toulouse

La répartition des personnels de surveillance sur le territoire dépend du nombre de structures dans chaque DISP et du grade requis dans chaque structure. Par exemple, le pôle « placement sous surveillance électronique » (pôle PSE) d'un SPIP requiert des surveillants et une hiérarchie pour les encadrer, par contre, dans d'autre pôle ou d'autres antennes d'un SPIP, une hiérarchie de PS n'est pas requise et les surveillants sont, de fait, placés sous l'autorité du cadre insertion et probation.

1.1.4. La répartition selon le grade et les établissements

Tableau n° 5 : Répartition des PS par grade et type d'établissement

GRADE	CD	CP	CSL	EPM	Hôp, FRESNES	MA	MC	SIEGE DISP	SPIP	Total
BRIGADIER	18% 874	31% 1525	1.2% 60	0.4% 24	0.4% 21	42% 2047	4% 198	1.4% 69	1% 52	100%
CAPITAINE	9% 34	27% 103	1.3% 5	1.3% 5	0	43% 163	4% 16	13% 50	0.2% 1	100%
COMMANDANT	3.8% 3	10% 8	6% 5	0	0	68.75% 55	0	11.3% 9	0	100%
LIEUTENANT	14% 89	26% 164	0.15% 2	2% 13	0.3% 2	45% 284	3.8% 24	7.4% 47	0.15% 1	100%
MAJOR	19% 94	28% 138	2% 10	1.4% 7	0.6% 3	41% 202	5% 25	3% 15	0	100%
PSVT	12.6% 253	29.6% 595	0.5% 11	2.5% 51	0.2% 4	47% 948	3.5% 70	3.8% 77	0	100%
SVT	16% 2320	28% 5036	0.2% 33	1.9% 335	0.5% 95	47% 8369	4.5% 814	4.2% 749	0.6% 118	100%
Total	14% 3667	28.7% 7569	0.5% 126	1.6% 435	0.5% 125	46% 12068	4.3% 1147	3.8% 1016	0.6% 172	100%

Source RH 4, 2012

D'une manière générale, les personnels de surveillance ont plus tendance à être affectés en maison d'arrêt, puis en centre pénitentiaire, puis en centre de détention, à l'exception des commandants qui sont affectés principalement en maison d'arrêt puis en direction interrégionale puis en centre pénitentiaire.

Si les personnels de surveillance sont disséminés sur tout le territoire et dans quasiment toutes les structures, leur répartition semble obéir à une logique prenant en compte le type de structure, le régime de détention appliqué à partir desquels s'évaluent le nombre de personnels de surveillance et le niveau hiérarchique requis. Cette logique RH, assez « pure », n'empêche pas des situations localement inégales, voire inégalitaires, et certains déficits en personnels tant à la base, chez les surveillants, qu'aux niveaux de l'encadrement, notamment l'encadrement intermédiaire. L'augmentation du nombre d'entrée en formation, et donc du nombre de recrutement, ne suffit pas à palier le déficit en effectif chronique dont souffre l'administration pénitentiaire. L'entrée des femmes chez les

personnels de surveillance, particulièrement les surveillants, était, en son temps, pensée comme une variable susceptible de régler ou d'atténuer ce problème.

1.2. La dissémination des femmes chez les personnels de surveillance

1.2.1. La répartition des femmes selon le corps

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

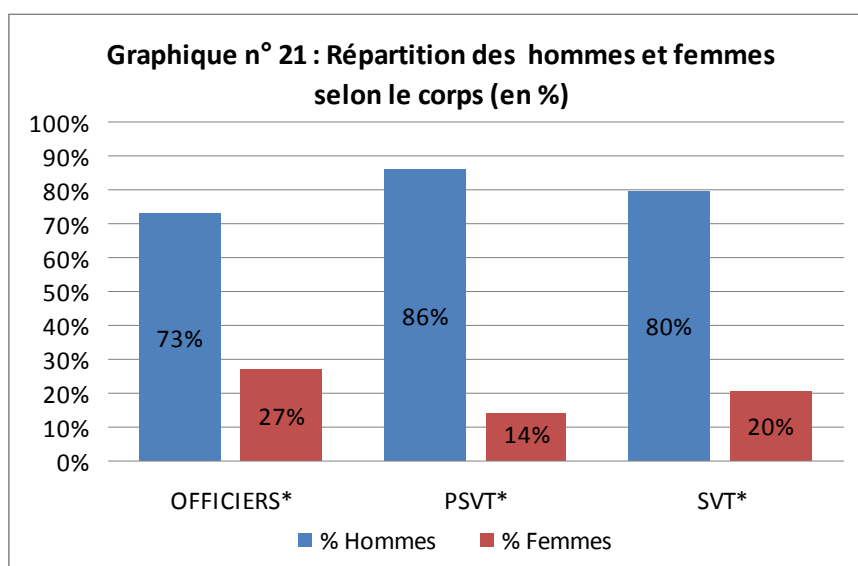
Tableau n° 6 : Répartition du nombre d'hommes et femmes selon le corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
OFFICIERS	794	292	1086
1 ^{ers} SURVEILLANTS	2153	352	2505
SURVEILLANTS	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, nous l'avons déjà dit, 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.



Source RH 4, 2012

En réalité, nous constatons que 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.

1.2.2. La répartition des femmes selon le grade

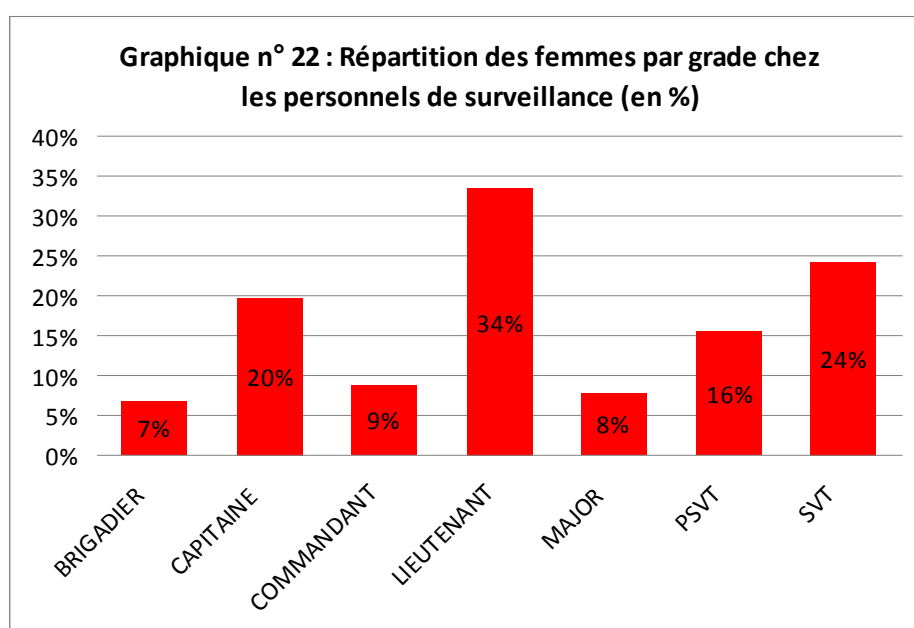
Tableau n° 7 : Répartition du nombre d'hommes et de femmes par grades chez les personnels de surveillance

GRADE	HOMMES	FEMMES	Total
COMMANDANT	73	7	80
CAPITAINE	303	74	377
LIEUTENANT	418	211	629
MAJOR	456	38	494
1 ^{er} 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.

Une fois encore les valeurs numériques ne doivent pas faire écran aux proportions de femmes dans chacun de ces grades.

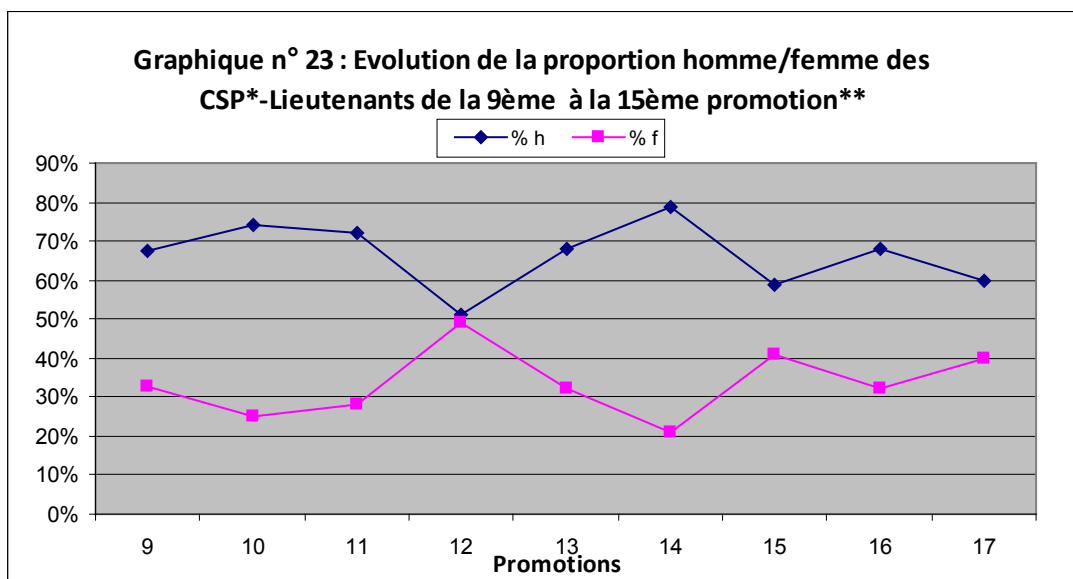


Source : RH 4, 2012

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. Le graphique n° 23 montre que depuis la 9^{ème} promotion de lieutenant entrée en formation, la proportion de femmes recrutées se situe quasiment constamment au-dessus de 30 % de la promotion. Certains pics montent même jusqu'à 50% quand d'autres descendent à 20 %. Au total, la moyenne des femmes

recrutées chez les lieutenants depuis la 9^{ème} promotion est de 33%. Ce recrutement se traduit sur le terrain par une féminisation à 27% du grade de lieutenant.



Source : L.Gras, N. Boutin, Observatoire de la formation, Enap

*CSP = chef de services pénitentiaires

** = les calculs se basent sur le nombre d'élèves recrutés par voies interne et externe

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.

Il faut avoir été surveillants pendant cinq ans pour devenir, par une validation des compétences sous forme d'unités de valeur, surveillant brigadier.

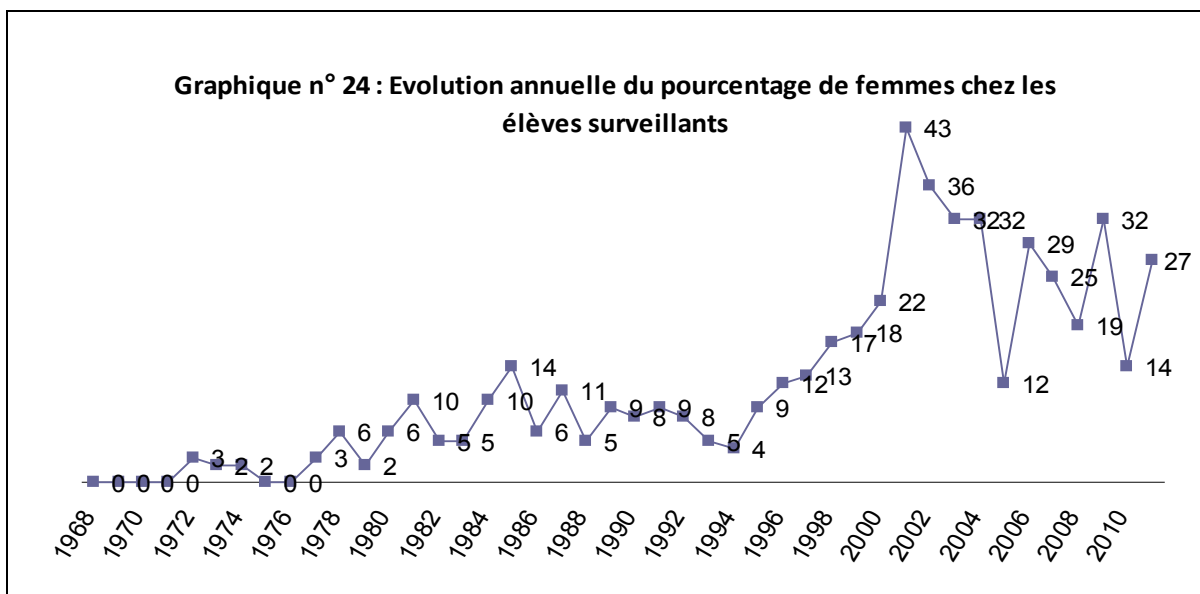
Cette explication doit toutefois être relativisée dans la mesure où le grade de capitaine est tout de même féminisé à hauteur de 20 %. Or, ce grade s'acquiert également par l'ancienneté. Les premiers surveillants et majors pénitentiaires âgés de 38 ans au moins, après quinze ans de service dont cinq ans d'encadrement, peuvent devenir au choix lieutenant pénitentiaire et au bout de deux ans peuvent être promus capitaines. Ces derniers, après six ans, peuvent accéder par un examen professionnel au grade de commandant pénitentiaire. Les surveillants et surveillants brigadiers peuvent, après six ans d'ancienneté, par concours interne, atteindre le premier niveau des postes d'encadrement,

celui de premier surveillant. Après treize ans de service au sein de l'administration pénitentiaire dont quatre ans dans son grade, le premier surveillant peut devenir, par examen des capacités professionnelles, major pénitentiaire.

Autrement dit, alors même que les conditions d'accès au grade de capitaine favorisent de fait les hommes, celui-ci est féminisé à hauteur de 20%, c'est-à-dire avec un écart de 4 points par rapport au grade de surveillant féminisé à 24%.

Alors que les femmes ont été constamment freinées dans leur accès au corps de surveillants par des interdits légaux mais aussi coutumiers, 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% 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.



Source : L. Gras, N. Boutin, 2010

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. Hormis une baisse en 2005 à 12%, et en 2009 à 14%, toutes les autres années sont marquées par une proportion nettement supérieure à 15%, y compris, après 2007 et le retour d'un quota de recrutement.

Depuis 1998 et l'ouverture 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% (23,8).

Ce dépassement n'est pas une volonté politique ou institutionnelle de promouvoir, malgré les textes limitatifs, l'entrée plus importante de femmes surveillantes en détention. Il n'est qu'une conséquence du recrutement massif d'agents au grade de surveillants et de la 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 de 15%. 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 elle pense 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 stéréotype 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 :

« Le quota de recrutement de 15% de femmes est faussé par la pioche dans les listes complémentaires où il y a plus de femmes. Pour les CAP, il y en a une le mois prochain, il n'y a pas plus de 15% des postes qui sont proposés aux femmes. Cette règle n'est pas valable pour les stagiaires pour qui c'est l'Enap qui propose des postes au rang de classement. Ça pose des problèmes sur certains établissements de la région parisienne notamment qui se retrouvent avec beaucoup de stagiaires femmes d'un coup. 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 :

Tableau n° 8 : Répartition des hommes et des femmes selon le grade

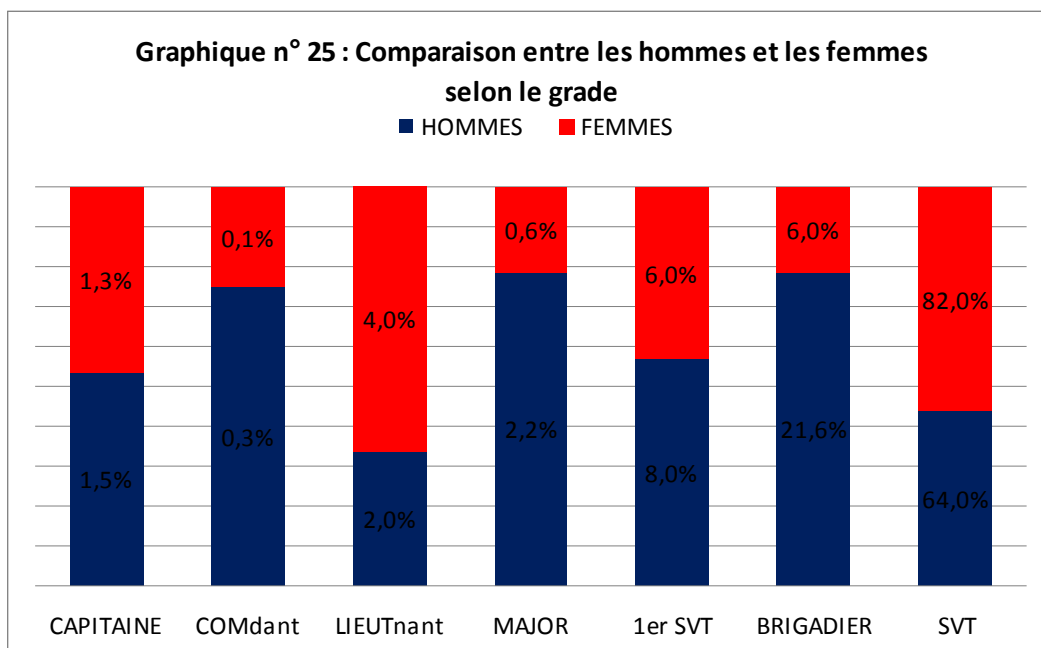
	CAP	COM	LIEUT	MAJOR	1er SVT	BRIGD	SVT	TOTAL
HOMMES	1,50% (303)	0,30% (73)	2% (417)	2,20% (456)	8% (1696)	21,60% (4548)	64% (13544)	100% (21037)
FEMMES	1,30% (74)	0,10% (7)	4% (210)	0,60% (38)	6% (314)	6% (325)	82% (4329)	100% (5297)

Source : RH 4, 2012

BRIGD = brigadier ; CAP = capitaine ; COM = commandant ; LIEUT = lieutenant ; 1^{er} SVT = 1^{er} surveillant ; SVT = surveillant

On remarque tout d'abord (tableau n° 8) 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° 33) 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.

Autrement dit, si dans une certaine mesure, les hommes et les femmes sont proches, il n'en demeure pas moins que les femmes ont plus tendance que les hommes à être affectées aux tâches d'exécution. Par contre, 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.

1.2.3. La répartition des femmes selon les sites et les structures

Les femmes, personnels de surveillance (tous corps et grades confondus), sont présentes sur tout le territoire pénitentiaire. La très forte concentration des femmes dans la DISP de Paris dans les premières années du processus de féminisation de l'AP s'est progressivement atténuée au fur et à mesure de l'entrée des femmes dans les métiers de la surveillance. Aujourd'hui, si quelques écarts demeurent entre les DISP, les femmes sont tout de même présentes dans chacune d'elles.

Tableau n° 9 : Répartitions des femmes PS par région

	BDX	DIJON	LILLE	LYON	MARS	MOM	PARIS	REN	SEP	STRAS	TLSE
NOMBRE DE FEMMES	448	481	514	552	594	214	1342	439	1	392	324
% DE FEMMES PAR REGION	19%	21%	16%	22%	22%	17%	25%	19%	13%	16%	16%

Source : RH 4, 2012

BDX = DISP de Bordeaux
MARS = DISP de Marseille
MOM = Mission outre-mer
REN = DISP de Rennes
SEP = Service de l'emploi pénitentiaire
STRA = DISP de Strasbourg
TLSE = DISP de Toulouse

Paris reste la DISP la plus féminisée mais avec seulement 3 points d'écart par rapport aux DISP de Marseille et Lyon, et moins de 5 points par rapports aux DISP de Dijon, Bordeaux, Rennes. Le Service de l'emploi pénitentiaire mis à part, ce sont les DISP de Lille, Toulouse et Strasbourg qui sont les moins féminisées, avec un écart de 9 points avec Paris (la MOM présente un écart de 8 points par rapport à la DISP de Paris).

L'explication d'une plus forte féminisation de la DISP de Paris peut s'expliquer par la manière dont le processus de féminisation s'est installé dans l'AP d'une part, ainsi que par la forte présence de personnels de surveillance et de stagiaires dans cette DISP d'autre part.

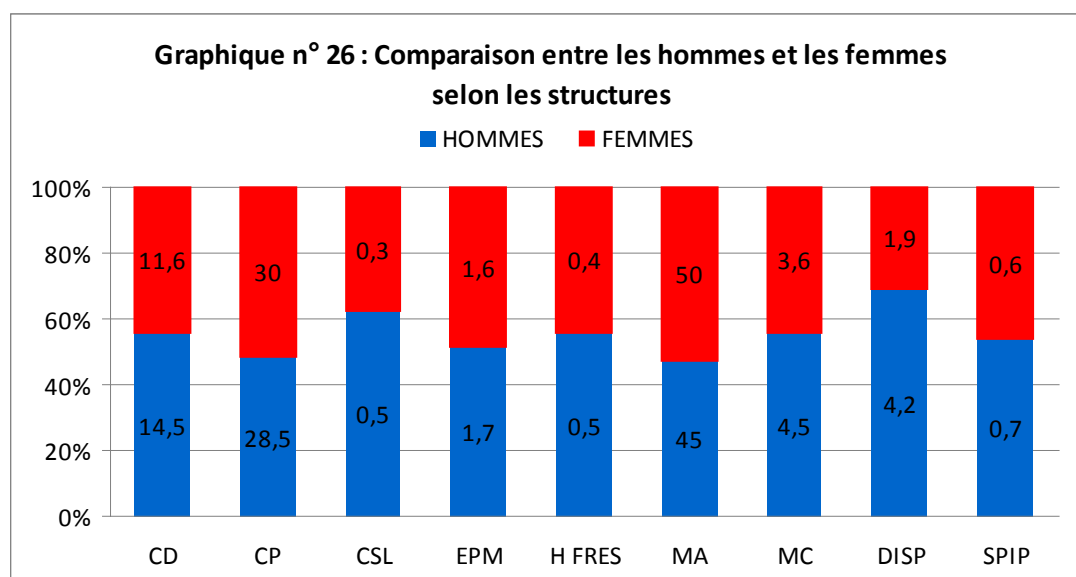
Par contre l'explication de la féminisation plus marquée des DISP de Marseille et Lyon par rapport à celles de Lille, Toulouse et Strasbourg, par exemple, est moins évidente à déceler. Elle est, peut-être, à chercher du côté de la nature des structures qui composent chaque région. Les femmes sont-elles, en effet, présentes dans chaque type de structure de manière équilibrée ou, au contraire, sont-elles préférentiellement affectées dans certains types de structures ?

Tableau n° 10 : Nombre d'hommes et de femmes par établissement

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

En nombre, et tous grades confondus, les femmes sont essentiellement présentes en maison d'arrêt, puis en centre pénitentiaire, comme nous l'avions déjà noté plus haut et comme c'est également le cas pour les hommes. Par contre, le tableau ci-dessus, permet, en termes d'affectation, de voir si les hommes et les femmes ont un traitement différent, et il ressort que 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.

Il faut toutefois relever que 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.

Il convient cependant de préciser que 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.

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 taux de féminisation des différentes structures concernant le personnels de surveillance est de :

Tableau n° 11 : Taux de féminisation selon les structures

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

1.2.4. 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 officieux 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 nous 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, comme le retour de promenade par exemple nécessitant de fouiller les détenus, ne peuvent pas être tenu 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.

2. LES REPRESENTATIONS ET LE GENRE DES METIERS DE LA 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'Enap, la mixité ; d'autres ont intégré la pénitentiaire 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.

2.1. L'évolution et la normalisation de la féminisation chez les personnels de surveillance

2.1.1. 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

impressionnée tout le monde. Elle n'avait pas de problème sur la cursive, 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'Enap, 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).

« On dépasse le côté sexe et on voit la motivation et c'est là que les femmes ont tout à fait leur place. Au début les hommes ont résisté et elles ont acquis leur place en montrant leur légitimité. Au départ, en 98, j'étais là et il y avait trois femmes pour trente personnels, elles ont trouvé leur place. Ensuite se sont posés des problèmes de logistique, il a fallu séparer les sanitaires, etc. les femmes ont un aménagement de service quand elles allaitent ou qu'elles sont enceintes, c'est une contrainte supplémentaire pour le service des agents. Pour les hommes c'est normal qu'elles aient droit à ça quand elles sont enceintes » (formateur 2).

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 l'administration pénitentiaire, mais plus précisément dans les détentions, est devenue banale et normale.

« Avant des femmes c'était rare, c'était un sujet de conversation. Maintenant, il y en a partout c'est banal, on ne fait plus attention » (surveillant 4).

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.

« En 2000 ici il n'y avait que trois femmes, maintenant il y a de plus en plus de femmes à l'étage, les détenus sont habitués à la présence des femmes, les personnels aussi. Avant ils voyaient la femme avant de voir l'uniforme maintenant tout le monde voit l'uniforme » (personnel administratif 3).

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 donc 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 féminisation est une bonne chose. Il en faut par rapport aux différents contacts qu'on peut avoir avec la population pénale » (surveillant 18).

« 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).

« C'est normal qu'il y ait des femmes, c'est l'égalité au travail. Je viens d'une famille où ma mère avait un salaire plus élevé que celui de mon père et c'est lui qui est resté au foyer, donc je suis un peu élevé dans le féminisme » (officier 4).

Les jeunes personnels de surveillance semblent davantage se raccorder à cette seconde acceptation 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 aux métiers tels qu'ils sont définis et pratiqués mais qui tiennent également à la différence des sexes ou plus exactement à la connaissance culturelle de la différence des sexes.

2.1.2. Les normes masculines de la socialisation professionnelle

« 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 prompts à décourager certaines candidates. Elle se poursuit lors de la formation c'est-à-dire lors de la *conversion au métier* (Hugues, 1996).

L'apprentissage d'un modèle de référence masculin ne relève pas d'un discours ou d'une action pédagogiques explicites, pas plus que de modules de formation clairement orientés dans ce sens. Au contraire, sur un registre explicite, se sont les orientations inverses qui sont mises en avant. Le relationnel, par exemple, borde formellement chaque définition donnée des métiers de la surveillance et la force n'est pas présentée comme un mode ordinaire et normal de gestion de la population carcérale. De même, la féminisation ne fait expressivement l'objet d'aucune distinction et donc d'aucune hiérarchie. Elle ne fait même l'objet d'aucune intervention pédagogique. Ce silence repose sur « l'illusion de rapports sociaux asexués entre les surveillants, d'une part, les détenus et leurs collègues hommes, d'autre part » (Malochet, 2008, 140). Or, non seulement les rapports sont sexués, mais la neutralité que sous-tend la formation est en fait un *masculin-neutre* que cette dernière cherche à imposer et à reproduire, souvent plus tacitement qu'explicitement d'ailleurs. La

production et la conservation d'un modèle de référence sont permises par le système même de formation qui est uniformisant.

Dans une précédente recherche (Rambourg, 2012), nous avons montré que la formation aux métiers pénitentiaires est subordonnée à des logiques institutionnelles quantitatives qui assujettissent la pédagogie à une gestion de flux. Les élèves en tant qu'individualités disparaissent au profit des catégories auxquelles ils appartiennent (surveillants, CPIP, *etc.*). Les parcours de formation sont identiques pour tous, quels que soient le niveau, l'expérience, les connaissances ou encore les lacunes de chacun. L'organisation est uniforme, structurée et rythmée de manière identique pour tous et l'apprentissage présuppose et attend que chacun apprenne la même chose, de la même manière et au même rythme. L'uniformisation de la formation signale à la fois l'existence d'un modèle de référence et le souci de sa reproduction. Elle est aussi assurée pratiquement, nous l'avons vu, par le port de l'*uni-forme* qui propose visiblement un modèle unique. Certes, les discours pédagogiques clairement tenus ne négligent pas la mission de réinsertion du surveillant, de même que formellement ils ne valorisent pas la force dans l'exercice du métier. Toutefois, ils recèlent certains aspects, moins immédiatement visibles, plus tacites ou indirects, qui confirment des registres virils du métier. Autrement dit, 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. Cet aspect et ces références se repèrent toujours 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. Un modèle, un *idéal-type* du surveillant existe. Il n'est pas explicitement dit, mais il est décelable dans les postures et les discours tenus par les acteurs de formation dès lors que ce modèle est menacé, révélant par la même son existence et sa nature.

En l'occurrence, lors de l'entrée en formation de travailleurs handicapés, les acteurs de formation promeuvent un mode de socialisation professionnelle basé sur l'assimilation et la conformation. L'acceptation de l'élève en formation et sa *bonne* intégration sont totalement dépendantes de l'alignement de celui-ci sur une ligne de conduite dans laquelle on lui demande simultanément « de nier le poids de son fardeau et de ne jamais laisser croire qu'à le porter, il ait pu devenir différent de nous » (Goffman, 1975, 145) et de se

tenir à une distance permettant de le maintenir dans la différence. A la suite, les formateurs et professionnels pénitentiaires subordonnent l'acceptation de l'individu à sa prédisposition à s'adapter, à être « *comme tout le monde* ». Ceci implique conjointement d'occulter la différence et d'être au plus près des références en vigueur. Ainsi, l'intégration devient possible lorsque la différence par rapport au modèle en vigueur ne fait pas effraction dans le réel, ou lorsque l'élève se soumet aux techniques et aux stratégies pour la réduire, la faire disparaître, bref pour être « *comme les autres* ». A l'opposé, les domaines qui ne sont pas suffisamment normalisés, signalant une différence, finissent le plus souvent par être plutôt préjudiciables à l'élève et produire des discriminations, pouvant aller jusqu'aux injures et autres ostracismes. Dans cette logique assimilatrice, il est attendu de l'élève qu'il fasse profil bas, c'est-à-dire qu'il se distingue le moins possible des autres et du fonctionnement. Et il est supposé que toute intégration ne peut se faire que dans l'institution et l'organisation telles qu'elles sont.

Cette conception assimilatrice et conservatrice de la socialisation professionnelle commence en formation et se poursuit en établissement.

« Les stagiaires nous le font remonter. Ils nous disent, "si on n'est pas comme eux, ça ne va pas". Mais quand on leur demande "qui, eux ?" ils ne savent pas. C'est "c'est si on ne se comporte pas comme la majorité". C'est ce que disent les agents mais on ne sait pas identifier qui sont "eux", à quoi ça fait référence. Mais c'est un discours beaucoup entendu ici, ce sentiment des agents de devoir se conformer à une majorité que pourtant on n'identifie pas. J'ai toujours vu ces problèmes en détention, mais pas autant qu'ici » (DSP 6).

2.1.3. Les normes masculines de l'organisation et de la surveillance

La référence constante et pesante à une norme à laquelle l'agent semble (ou pense) devoir se conformer est exemplaire du mécanisme normatif qui sévit. L'étude menée sur l'intégration de personnels handicapés dans l'AP a permis de déceler les valeurs associées à cette norme : les personnels mobilisent une définition du métier de surveillant chevillée à la sécurité et qui ne supporte aucun élément susceptible de représenter une faiblesse, un poids ou un danger pour l'action. Face au surgissement d'individus qui diffèrent d'une manière ou d'une autre de ce modèle classique du surveillant – normal, masculin – les personnels de surveillance mobilisent, en retour, une image où prime l'aspect sécuritaire

des métiers, y compris chez les plus modérés, et où est envisagé l'inévitable face-à-face rude avec les personnes détenues. Apparaissent en transparence une représentation de ces métiers axée sur la force physique et morale et un portrait type des personnels de surveillance nécessairement dotés et doués de grandes qualités physiques et mentales.

Au-delà des évolutions de l'institution et des pratiques professionnelles, les personnels conservent donc 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 montrent à quel point les personnels souscrivent à un ordre dominant masculin (Rambourg, 2012).

Le modèle dominant masculin continue donc 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, nous avons montré que, 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 déficit 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, 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.

« Dès qu'il y a un problème en détention, c'est toujours avec de la violence.

Là, la présence de femmes peut poser problème » (officier 1).

« Le métier à la base c'est un rapport de force, les détenus ne sont quand même pas ravis d'être ici » (surveillant 2).

« Les détenus qu'on garde ne sont pas des anges et quand on voit le registre d'insultes : je te baise, je t'encule. On le gère. Par contre une femme, si en plus elle a vécu un traumatisme dans sa vie ...J'ai vu une gradée sortir en pleurant

du quartier disciplinaire où elle a été touchée en tant que femme » (surveillant 3).

« Aujourd’hui, au CD, on y trouve de tout et n’importe quoi. En régime ouvert si on intervient sur un détenu on met en péril l’étage car vingt-quatre détenus nous tombent immédiatement dessus » (surveillant 4).

« 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).

2.2. Le partage et l’inégalité des tâches chez les personnels de surveillance

« La féminisation est plutôt bien acceptée aujourd’hui, ça n’a pas toujours été le cas. Mais, techniquement, il y a un seuil car il y a des postes où il faut de toute façon des fouilles donc des hommes » (première surveillante 2).

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. Concrètement, il est intéressant de voir en effet, ce que la féminisation réalise en termes de partage du travail et de remise en cause ou de confortation de la hiérarchie sociale sexuée.

2.2.1. 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 – qui par ailleurs a été construit socialement, et continue d’être construit à l’intérieur de la prison, comme un ennemi ou une menace (Chauvenet, 2008) –. 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 déclassements. 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. Elles laissent imaginer, sans doute, une impossibilité, au mieux 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 question³⁷. 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 intégrale répétées* » liées au statut de détenu particulièrement signalé³⁸. 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* »³⁹.

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

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

³⁸ Cour EDH, 5^e Sect. 9 juillet 2009, Khider c. France, Req. n° 39364/05 – ADL du 10 juillet 2009

³⁹ (Cour EDH, 5^e Sect. 20 janvier 2011, *El Shennawy c. France, préc.*, §37).

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 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 d'admission 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 classification 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 (puisque 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).

2.2.2. 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 pénitentiaires de garde et de réinsertion. Ces dernières sont l'objet de tension pour les surveillants dans la mesure où elles sont perçues comme étant contradictoires entre elles,

mais surtout dans la mesure où les attentes institutionnelles en matière de réinsertion sont contredites en permanence par des dispositions sécuritaires toujours renforcées. L'objectif sécuritaire de la détention et donc du métier de surveillant reste prépondérant et l'ensemble de l'organisation carcérale est structuré autour de cet impératif (Chauvenet, 2008). La mission de réinsertion est subalterne, elle 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, 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 constitue 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. Il 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.

2.2.3. 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 dès 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'OMAP⁴⁰ 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 nous 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.

« En priorité, on vérifie le positionnement des femmes, ensuite les élèves et les stagiaires ... sachant qu'en plus certains stagiaires sont des femmes » (première surveillante, 5).

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

⁴⁰ L'OMAP est l'Organisation Méthode de l'Administration Pénitentiaire. Elle est chargée d'organiser le service des agents dans un établissement.

première ligne de partage. Elle est concrète, 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 n'y a pas de problème, le seul truc qu'elles ne font pas c'est les fouilles mais il y a d'autres agents et surtout elles font autre chose » (surveillant 19).

« Les surveillantes ne seraient pas là qu'il faudrait quand même faire des fouilles. Et là, en réalité, quand on fait les fouilles, elles font autre chose. Avec les RPE, les fouilles pourraient vraiment devenir rares, et là en réalité les surveillants n'en font pas beaucoup » (surveillant 3).

« 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. On n'y peut rien mais c'est gênant côté charge de travail. C'est comme ça. A force on s'y habituera mais on en parle » (surveillant 20).

« Par rapport à la répartition des tâches, il y a le problème de la fouille et des palpations, c'est une surcharge vraiment en semaine mais ça peut être un problème le week-end, quand il y a un homme seul pour trois agents l'homme est obligé de couvrir les trois étages pour faire les fouilles » (surveillant 1).

« La fouille c'est pas une tâche plaisante, c'est un rapport de force, on impose la nudité au détenu. Avec l'arrivée des femmes on a augmenté le nombre de fouilles à faire pour les hommes, c'est pas plaisant, c'est pas intéressant. Les nouvelles générations ne connaissent que ça alors que moi j'ai connu avant quand entre hommes on se répartissait les tâches » (premier surveillant 1).

« Un surveillant fait plus de travail, même sur une intervention. Le principal problème de la présence des femmes c'est en terme organisationnel des tâches. Par exemple en MA il y a promenade sur deux tours, ça veut dire deux cent palpations qui ne sont faites que par le surveillant, comme en plus il n'y a pas de solidarité, un surveillant va pas se dire qu'il va aider son collègue et que la surveillante prenne sa place, le surveillant a une charge supplémentaire de travail » (premier surveillant 3).

« Elles ont le même métier, mais elles ne font pas le même travail, déjà pour la fouille, alors que les hommes n'aiment pas ça, ne sont pas à l'aise non plus. La fouille, c'est un vrai sujet à problème, crise, violence, etc. Les femmes ne sont pas confrontées à tout ça. Et pour les hommes ça revient plus souvent » (formateur 1).

« Par rapport à la charge de travail, l'homme fait le travail de sa collègue, ça crispe les agents qui disent "j'ai mes fouilles à cul, et faut que je fasse les siennes". D'autres disent qu'une ou deux fouilles de plus ne changent pas leur travail » (formateur 2).

« Il y a du bon que les femmes soient là au CD. Certains détenus sont plus apaisés, plus respectueux parce que c'est une femme. Par contre dans une MA c'est une catastrophe, elles appellent les collègues à gogo, c'est une surcharge énorme de travail pour le surveillant de faire les fouilles des femmes. Ici il y a deux fouilles tous les matins, en MA ça peut être plus » (premier surveillant 3).

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. Autrement dit, ils sont le symptôme des situations de travail traversées de contradictions et de privation des ressources pour atteindre les objectifs fixés. Ici, la surveillante – dans ce cas, la femme surveillant – remplit une fonction victimaire. Il est également plausible d'avancer que les agents visent 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 bienveillants 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 :

« Par rapport à la fouille il n'y a pas de problème, en fait, parce que on soulage les collègues sur d'autres tâches, on se met sur d'autres postes donc ça fait tourner la boutique, ça accélère les mouvements. On assure les petits plus qui assure la fluidité de l'organisation » (surveillante 20).

« 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, penser la féminisation comme normale et ordinaire ou voir les pratiques de la surveillante 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.

2.3. Le vide organisationnel et les arrangements de 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).

2.3.1. 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. C'est bien vu par les femmes car ça va dans le sens de la sécurité de tous » (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 le lien existe et qu'il donne lieu à la réalisation de cette tâche. 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).

« Et avec la loi et l'encadrement de la fouille ça peut amener à un autre problème avec de plus en plus de mecs défoncés, d'armes artisanales, tout pourra passer en détention » (formateur 1).

« C'est important de maintenir la fouille pour la sécurité. On le verra avec le temps que c'est important » (premier surveillant 3).

« 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 remplacé d'un côté, et en remplaçant une collègue féminine d'une 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 (...) En d'autres termes, (les liens de coopération) revêtent la forme de *règles de travail* construites par les agents d'un collectif pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail » (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*.

« La cohésion est totalement inexistante. Elle est apparente sur les gros événements, là c'est juste que tout le monde ou presque s'y met, mais en réalité il n'y a aucune cohésion. Quand un collègue prend du retard dans sa tâche et que les autres ont fini, ils attendent au pic mais ne viendront jamais l'aider à terminer, ils ne vont pas l'aider. Beaucoup poussent l'autre pour avoir sa place » (officier 4).

« 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. Elles compensaient quand même, par exemple les hommes fouillaient le détenu et les femmes fouillaient la cellule, mais ça posait des problèmes d'organisation parce qu'il fallait être synchro, s'organiser pour que surveillant et surveillante soient disponibles en même temps. Or, ils n'étaient pas sur la même aile. Donc ça compense en termes de tâches mais il faut une organisation plus serrée » (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).

2.3.2. 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.

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).

« On essaye de regrouper à un même étage les problématiques rencontrées avec le personnels féminin. Certains détenus se masturbent devant les surveillantes, certains refusent totalement de s'adresser à elles. Là on passe outre, on ne va pas faire un étage pour eux, s'ils ne veulent pas s'adresser à une femme ils attendront qu'il y ait un homme. Il y a des pervers » (chef de détention).

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. La forme la plus ordinaire de cas extraordinaires étant *l’explosion* (Chauvenet, 2008) c’est-à-dire cette violence qui surgit de manière imprévisible, dont les cibles sont interchangeable, les causes équivalentes et la réaction par rapport au motif disproportionnée. 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).

« Quand on fait une intervention inopinée, on fait comme on peut, toujours, même si c'est des femmes » (formateur 2)

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 rabaisées 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 dû se dire que j'avais appris à l'Enap 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". Alors que certaines surveillantes en ont sous le pied » (formateur 2).

« Par rapport aux gradées, les hommes ne se plaignent pas, ils se plaignent quand ils sont avec des femmes pour maîtriser un gars et que la gradée est aussi une femme, elle ne peut pas venir en soutien. C'est pareille pour la fouille intégrale » (formateur 1).

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).

« (Un formateur nous montre les résultats des examens de tirs où l'on constate que les points de danger par rapport à la position, à la visée, etc. concernent des femmes, il ajoute) : il y a une seule femme pour qui il n'y a pas de problème, elle est costaud et, en plus, elle a une mentalité de mec. 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. Il y a un petit gabarit qui s'en sort bien, elle a su se positionner, elle a compris où elle était. Elle a réussi à rester féminine mais il n'y en a pas beaucoup comme ça » (formateur 1).

« Certaines femmes, par exemple, une rugbyman, elle plaque les détenus, d'autres sont plus frêles mais elles ont de l'autorité. Certaines jouent trop les caïds, elles devraient redescendre un peu » (surveillant 3).

2.3.3. Les stéréotypes de sexes

Dans ce cas précis, 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 :

« La peur, c'est pas une question de sexe. Par exemple, on a un collègue homme qui n'est pas allé sur une alerte. Après, c'est sûr que c'était mal vécu par les collègues » (surveillant, 4).

« 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).

« Certains personnels disent travailler plus en sécurité avec certaines femmes qu'avec certains hommes, qui laissent tout faire, par exemple, qui ne travaillent de manière sécuritaire » (officier 1).

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).

« Par rapport à la sécurité, en intervention un homme peut avoir plus de force mais les femmes ont d'autres compétences et c'est technique pas dans la force » (première surveillante 12).

« 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 évolutions, 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).

« Parfois on ne se sent pas à la hauteur physiquement » (surveillante 6).

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 déclasserement 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.

3. LA HIERARCHIE DES SEXES EN DETENTION

3.1. L'autre positionnement professionnel des surveillantes

« 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).

« L'approche n'est pas la même entre les hommes et les femmes. Un homme sait qu'il pourra utiliser le rapport de force même si ce n'est pas tout, si ça ne fait pas tout. La femme sait que non. Il y a d'autres méthodes qu'elle utilise, le discours, la fermeté dans la parole » (chef de détention femme 2).

« 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).

« Par rapport au travail, les femmes travaillent différemment, les hommes savent qu'ils peuvent compter sur leur force. Or, les femmes au petit gabarit doivent trouver d'autres pistes. Elles sont obligées de travailler différemment. Mais ça c'est valable pour tout le monde car certains hommes non plus ne

peuvent pas miser sur l'engagement physique (...) Le problème au niveau des surveillants se pose par rapport à la répartition du travail. Les femmes le comprennent et offrent un autre mode de gestion de la population pénale. Quand on est un agent féminin c'est moins évident d'être dans un rapport de force et les détenus qui utiliseraient la force contre une femme seraient dévalués par rapport à leur co-détenus. Donc les conflits sont gérés par la manière plus douce » (officier 1).

« Le positif c'est que le rapport avec le détenu est différent avec un homme ou avec une femme. Naturellement, entre hommes, c'est le rapport de force, avec une femme c'est un rapport de séduction » (1^{er} surveillant 1).

3.1.1. 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 au fondement des métiers de la surveillance, un rapport de force.

« 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 disposent 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. Peut-être qu'elles sont plus fines. Mais le problème, c'est la proportion. La directrice ne voit pas les difficultés, avec un discours féministe. La proportion de détenus rebelles, difficiles à gérer, virulents, a augmenté. Ils sont dans la provocation, manquent de respect ; avec les voies de recours, ils ont des ailes. Tout ça c'est pas simple pour les femmes. Si c'était plus carré, les femmes n'auraient pas de problème, le gabarit n'interviendrait pas. Mais on est dans un métier où potentiellement on doit s'imposer » (formateur 1).

3.1.2. 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).

3.1.3. Les atouts de la sécurité dynamique

La notion de « sécurité dynamique » ou « active »⁴¹ 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 »⁴². 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 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

⁴¹ 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.

⁴² Extrait du groupe de travail mis en place en 2003 par le Service Correctionnel du Canada.

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 et signaler que cette part « sociale » est le fait de tous, mais à rappeler les limites de cette dimension :

« Un détenu ne se comporte pas de la même manière avec un homme ou avec une femme, mais les jeunes surveillantes ou les stagiaires s'en prennent plein la tête alors que moi non, parce que mon expérience joue. C'est important d'être constant au niveau du comportement, le détenu comme ça sait où sont les limites. Sur les dernières promos les filles sont jeunes, il n'y a pas eu de vécu, or dans la détention même pour un homme c'est pas évident. Nous on a appris à l'Enap qu'il faut mettre les limites d'entrée. Aujourd'hui, ils ne font plus ça, certains stagiaires sont familiers avec les détenus. Avant il y avait de la discipline dans notre institution. Aujourd'hui, les détenus ont de plus en plus de marge et de droits. On n'est plus dans une phase de répression, ça modifie les rapports surveillants détenus. Comme les agents ne sont plus à reprendre les détenus, ils sont sur du dialogue, du papotage, quelque chose de familier » (première surveillante 2).

« 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 que les surveillantes apportent 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.

3.2. Le personnel de surveillance féminin et les limites de la sécurité dynamique

3.2.1. 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 si elle est apportée notamment par le travail des surveillantes, 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 et ne correspond pas 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, avec la population pénale. 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*⁴³ qu'elle a sélectionnées pour les mettre en oeuvre, l'ensemble des règles européennes est déjà mis en oeuvre 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

⁴³ 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 oeuvre d'un projet d'exécution des peines dès l'admission.

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 commentaires 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. Chauvenet⁴⁴, 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 de sécurité statique ou défensive 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*.

⁴⁴ 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. Au contraire, 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.

3.2.2. 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, de surcroît, 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'inefficacité 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).

« Certaines femmes de ma promo sont hyper impulsives, elles disent "moi je déplombe, je le bute", "je suis pas la pute de service pour remplacer tout le monde" oui mais le chef te le demande "j'en ai rien à branler". Si tu parles comme ça au bout d'un an seulement dans dix ans t'envoies tout balader (...) 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).

« Les femmes apaisent parfois les tensions, mais c'est aussi une question d'être car certaines femmes sont plus virulentes que les hommes » (officier 1).

A ce niveau, les personnels mobilisent une représentation de la surveillante liée à la naturalisation d'une féminité dévolue au relationnel, à l'écoute (au bavardage), au souci d'autrui. Les agents mobilisent donc 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. 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.

3.2.3. 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).

« Des femmes en difficulté font plus facilement craquer, pleurer, les hommes ont plus d'orgueil et vont craquer intérieurement. Craquer, ça peut être une bonne chose mais pas devant les détenus, là, la surveillante perd toute crédibilité. Par exemple, une surveillante s'est enfermée dans le bureau pour pleurer mais il y avait une vitre et donc les détenus l'ont vue (...) Une surveillante, déjà connue pour ça à l'Enap, a dragué des surveillants, ça a entraîné de gros problèmes et des discordes entre les hommes. Les hommes ne

sont pas finauds par rapport à ça, ils convoitent. Les gens oublient qu'avant d'être des hommes et des femmes, on est des personnels pénitentiaires » (officier 4).

« Des femmes se laissent avoir par les détenus, les détenus embobinent les surveillantes, plus que les surveillants parce que des surveillants homos j'en connais pas. C'est ce problème qui risque d'exister avec le personnel féminin » (surveillant 19).

« 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.

« Les détenus ne voient que l'uniforme sauf que les insultes sont sur le fait d'être femme pas en direction de l'uniforme. En plus ils tentent de mettre mal à l'aise les personnels féminins en faisant des rumeurs sur elles. Beaucoup de femmes subissent ça, il n'y a rien de pire car une rumeur ne s'arrête jamais (...) Peut-être qu'au début ça a calmé le fait qu'il y ait des femmes, mais maintenant c'est terminé. Aujourd'hui les détenus sont pareils avec les femmes qu'avec les hommes. Peut-être qu'au début ça a été efficace mais maintenant non. Ça dépend peut-être de l'âge des détenus, peut-être après quarante ans mais avec les jeunes pas du tout. Ils ne voient que l'uniforme, sauf peut-être pour les insultes où c'est des insultes en direction des femmes pas de l'uniforme » (...) Ils 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).

3.3. La féminisation et les enjeux identitaires des personnels de surveillance

3.3.1. La défense d'un métier

La surveillante, soupçonnée ou accusée d'entretenir des relations de séduction voire sexuelles avec des détenus ou bien 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).

« Par rapport aux détenus, je dis que je suis mariée, que j'ai plein d'enfants, pour qu'ils ne me harcèlent pas trop. Ils insultent beaucoup, tout le temps, mais ça me passe au-dessus, je me dis que ce n'est pas moi qu'ils insultent, c'est l'uniforme. Avec les collègues, pas mieux. Je n'ai aucune relation avec eux en dehors du travail, ils font des blagues vaseuses tout le temps mais ça existe partout ça, ils essayent toujours sur la plaisanterie mais c'est toujours. Ça existe partout, ils seraient peut-être moins macho qu'ailleurs, j'ai travaillé avec des hommes dans le monde automobile, le bâtiment, c'est pire. C'est toutes ces expériences professionnelles d'avant qui font que je ne vois pas les choses de la même manière que les autres » (surveillante 31).

« 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).

« La féminisation entraîne aussi la création de couples pénitentiaires, et les problèmes de couples rejaillissent sur le travail. Les uns et les autres prennent parti ... » (première surveillante 2).

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.

3.3.2. La défense d'un ordre sécuritaire et masculin

Pour achever de convaincre l'observateur mais aussi de se convaincre eux-mêmes sur l'inefficience 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'inefficience 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.

3.3.3. 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).

« Quand on est une femme et qu'on a du mal à s'imposer surtout avec les détenus africains, musulman, c'est ... certaines y arrivent, d'autres pas. Elles cherchent trop la provocation et ça crée des tensions, j'en ai deux comme ça dans l'équipe. Moi je n'ai pas eu de mal à m'imposer » (première surveillante 11).

« 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 nénétes, 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 faisons. 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 donc, 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 d'une part et de la souscription des personnels féminins à un ordre qui pourtant les infériorise d'autre part. 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

« Les femmes ont pendant des siècles servi aux hommes de miroirs, elles possédaient le pouvoir magique et délicieux de réfléchir une image de l'homme deux fois plus grande que nature. Sans ce pouvoir la terre serait probablement encore marécage et jungle. Les gloires de nos guerres seraient inconnues »

Virginia Woolf, *Une chambre à soi*, 1929

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 différentialisme 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. Si le travail de recherche présenté ici ne s'est délibérément pas inscrit dans une approche différentielle ni comparative, il permet, maintenant que les analyses sont produites, de se poursuivre par l'organisation de séminaires avec ces différentes institutions.

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 DES SOURCES CITEES

- GENERALITES -

- 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*, Editions du Seuil.
- DAHL R.A., 1957, « The concept of power », *Behavior Science*, 2.
- 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.
- DUBET F., 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Le seuil.
- FOUCAULT M., 1975, *Surveiller et punir*, Gallimard.
- GOFFMAN E., 1968. *Asiles, Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris, Minuit.
- HUGUES E. C., (1951, 1956, 1958, 1970), 1996, *Le Regard sociologique*, Essais choisis, Paris, Ed. de l'EHESS.
- JODELET D., 1989, *Folies et représentations sociales*, Sociologie d'aujourd'hui, Paris, PUF.
- MOLINIER P., 2008, « Éditorial », *Travailler* 1, n° 19.
- MONJARDET D., 1996, *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, Paris, Editions la découverte.
- MOSCOVICI, S., (1961), 1976, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF.
- REYNAUD J.D., 1989, *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin.
- ROCHER G., 1986, « Droit et pouvoir de domination », *Sociologie et sociétés*, vol. 18, 36-46, Montréal : PUM.

ROUQUETTE M.L., 1990, « Le syndrome de rumeur », *Communications*, n° 52, 119-124.
WEBER M., 1971 (1922), *Economie et société*, Paris, Plon.

- FEMINISATION -

BEAUCHESNES L., 1999, « Les recherches en Amérique du nord sur l'entrée des femmes dans la police : les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine », *Déviance et Société*, vol 23, n°3, 341-362.

BOURCIER M-H., 2011 2006, *Queer zones. Politique des identités sexuelles et des savoirs*, Editions 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 XXème siècle, *Sociologie du travail*, 51, 170-182.

CARDI C, PRUVOST G, 2011, « La violence des femmes : occultations et mises en récit » *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], Vol. VIII | , mis en ligne le 11 juin 2011, Consulté le 05 octobre 2012.

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.

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.

HERITIER F., 1996, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.

KERGOAT D, 1982, *Les ouvrières*, Le sycamore.

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.
- LE FEUVRE N., 2003, « Le genre comme outil d'analyse sociologique » dans Fougeyrollas-Schwebel, Plante C., Riot-Sarcey M., Zaidman C., *Le genre comme catégorie d'analyse : sociologie, histoire, littérature*, Paris, l'Harmattan, Coll. Bibliothèque du féminisme, 39-52.
- 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.
- MARRY C., 2004, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belin, Paris.
- MARUANI M., 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- 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, Editions 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.

SCHWEITZER S. 1999, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXème-XXIème siècles)*, Payot, coll Essais.

TABET P., 1998, *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, Bibliothèque du féminisme.

THEBAUD F., 2005, « Sexe et genre », in Maruani M. (sous la dir.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La découverte, 67-73.

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 PENITENTIAIRE -

BESSIERES L., BOUTIN N., 2012, *Les trajectoires professionnelles des DSP*, Enap.

CARDON C., « L'introduction en France d'agents féminins parmi le personnel de surveillance de détention "hommes" », *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, vol 53, n°4, 459-468.

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*, Ed. de l'Atelier, Paris.
- FAUGERON C., 1992, « Les personnels de surveillance : entre la méconnaissance et la reconnaissance », *Droit et société*, n°22, 499-202.
- FROMENT J-C, 1998, *La république des surveillants de prison (1958-1998)*, Editions 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 ? Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009, *Cahiers de la sécurité*, n°12, avril-juin, 228-237.
- HARNOIS J., 1998, *Le personnel de direction de l'administration pénitentiaire*, mémoire sous-directeur pénitentiaire, 26^{ème} promotion, Enap, Fleury-Mérogis.
- MOULARD, J., 1996, *La tenue et ses effets : études du statut de l'uniforme à l'administration pénitentiaire*, mémoire de sous-directeur pénitentiaire, Enap, Fleury-Mérogis.
- RAMBOURG C., 2012, *L'expérience de la formation aux métiers pénitentiaires des travailleurs handicapés*, Dossiers thématiques du Cirap, Enap.
- 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*
- ROSTAING C., 1997, *La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*. PUF, Le lien social, Paris.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. ORIGINE ET EVOLUTION DE LA FEMINISATION DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE.....12

1. LA GENÈSE DE LA FÉMINISATION12

1.1. La naturalisation d'une féminité à la garde des femmes, 12

1.1.1 Les mobiles politiques et culturels, 14

1.1.2. L'obligation de non-mixité, 16

1.1.3. La différenciation sexuée des pratiques, 17

1.1.4. Le statut dominé des femmes, 18

1.2. La naturalisation d'une féminité à la surveillance des mineurs, 20

1.2.1. L'éducation des enfants et l'assistance sociale, 21

1.2.2. L'émergence d'un personnel éducatif féminin, 23

1.2.3. Le transfert de compétences *maternelles*, 24

1.2.4. L'assignation et la subordination des femmes, 25

1.3. L'ambivalence de la marche vers l'égalité, 27

1.3.1. Les différenciation et hiérarchisation par le droit, 27

1.3.2. Une politique *traditionnelle* de recrutement, 28

1.3.3. Une répartition différenciée et catégorielle des femmes, 30

1.3.4. Les expériences de mixité des personnels, 31

1.4. L'impensé institutionnel de la féminisation, 32

1.4.1. L'envisagement des surveillantes en détention masculine, 33

1.4.2. La disparition des quotas et de la séparation des sexes, 35

1.4.3. Les résistances à la féminisation, 37

1.4.4. Le genre masculin de l'organisation et la féminité des surveillantes, 40

2. L'EVOLUTION DU PROCESSUS DE FEMINISATION.....43

2.1. Les limites de la féminisation des personnels de surveillance, 43

2.1.1. La réactivation des quotas, 44

2.1.2. Le souci de limiter la présence des femmes, 45

2.1.3. L'infériorisation des surveillantes, 46

2.1.4. L'absence de luttes féministes, 47

2.2. Les transgressions des femmes surveillantes, 49

2.2.1. Le soupçon du bourreau, 49

2.2.2. L'accès des femmes à la violence, 50

2.2.3. La distorsion des genres, 50

2.2.4. L'absence d'étai à la socialisation professionnelle, 51

2.3. L'inflation de la féminisation des directeurs de service pénitentiaire, 52	
2.3.1. La forte participation des femmes au concours, 52	
2.3.2. L'égalité face à l'admissibilité, 54	
2.3.3. Les discriminations à l'admission, 57	
2.4. Les inégalités et égalités chez les directeurs de service pénitentiaire, 60	
2.4.1. Le hiatus entre le concours et le recrutement, 60	
2.4.2. Le consensus sur la féminisation des directions, 61	
2.4.3. Les compétences à prouver, 62	
3. L'ETAT ACTUEL DE LA FEMINISATION	64
3.1. Une féminisation par le haut, 64	
3.1.1. Les usages pénitentiaires de la féminisation, 65	
3.1.2. La répartition des surveillantes et directrices en 2012, 67	
3.2. Quelles stratégies d'intégration pour les femmes ?, 68	
3.2.1. Accommodatrices ?, 68	
3.2.2. Transformatrices ?, 70	
II. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE DIRECTION : LE STATUT SECONDAIRE DU GENRE	71
1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES DSP	71
1.1. La mobilité des DSP, 72	
1.1.1. La mobilité fonctionnelle, 72	
1.1.2. La mobilité promotionnelle, 73	
1.1.3. Une mobilité importante, 74	
1.2. L'inégale représentation des femmes chez les DSP, 75	
1.2.1. Le plafond de verre, 75	
1.2.2. Des hypothèses de carrières au féminin, 79	
1.2.3. Des inégalités au féminin, 81	
2. LE POUVOIR ET LE GENRE CHEZ LES DSP	83
2.1. Le pouvoir, l'autorité et la dilution du genre chez les DSP, 84	
2.1.1. Le poids de la hiérarchie, 84	
2.1.2. L'importance de l'expérience et de la personnalité, 86	
2.1.3. La relation stratégique et le leadership, 89	
2.2. Les transformations et les résistances chez les DSP, 92	
2.2.1. Une disponibilité importante, 92	
2.2.2. La délégation du travail domestique, 96	
2.2.3. Les vœux de mixité et de diversité, 97	
2.3. Le retour du genre et les stéréotypes de sexe chez les DSP, 100	
2.3.1. Le sexisme et le paternalisme, 100	
2.3.2. La <i>valence différentielle des sexes</i> , 102	
2.3.3. Le statut du genre, 105	

3. LA DIVISION SEXUELLE ET LES RELATIONS DE TRAVAIL CHEZ LES DSP	107
3.1. L'indifférenciation des activités de direction , <i>107</i>	
3.1.1. Du fait de la surreprésentation des femmes , <i>107</i>	
3.1.2. Du fait de l'absence légale d'interdiction , <i>109</i>	
3.2. La distinction des activités de détention pour les DSP , <i>110</i>	
3.2.1. Le problème organisationnel posé par la féminisation des PS , <i>110</i>	
3.2.2. La division des compétences entre les sexes , <i>112</i>	
3.2.3. La nécessaire limitation de la féminisation , <i>116</i>	
3.3. La féminisation des détentions et les relations de travail pour les DSP , <i>118</i>	
3.3.1. Le sexe comme ressource de pouvoir et de domination , <i>118</i>	
3.3.2. La sexualisation des relations , <i>121</i>	
3.3.3. La relativisation de l'apport des surveillantes , <i>125</i>	

III. LA FEMINISATION DE LA FILIERE DE SURVEILLANCE : LE STATUT PREPONDERANT DU GENRE **128**

1. LA REPARTITION DES FEMMES CHEZ LES PERSONNELS DE SURVEILLANCE	128
1.1. La répartition des personnels de surveillance dans les structures pénitentiaires , <i>128</i>	
1.1.1. La répartition selon le sexe , <i>129</i>	
1.1.2. La répartition selon le corps , <i>130</i>	
1.1.3. La répartition selon les sites et les structures , <i>131</i>	
1.1.4. La répartition selon le grade et les établissements , <i>133</i>	
1.2. La dissémination des femmes chez les personnels de surveillance , <i>134</i>	
1.2.1. La répartition des femmes selon le corps , <i>134</i>	
1.2.2. La répartition des femmes selon le grade , <i>135</i>	
1.2.3. La répartition des femmes selon les sites et les structures , <i>142</i>	
1.2.4. Les limites légales et coutumières à la dissémination des surveillantes , <i>146</i>	
2. LES REPRESENTATIONS ET LE GENRE DES METIERS DE LA SURVEILLANCE	147
2.1. L'évolution et la normalisation de la féminisation chez les personnels de surveillance , <i>147</i>	
2.1.1. L'accoutumance à la féminisation des détentions , <i>147</i>	
2.1.2. Les normes masculines de la socialisation professionnelle , <i>150</i>	
2.1.3. Les normes masculines de l'organisation et de la surveillance , <i>152</i>	
2.2. Le partage et l'inégalité des tâches chez les personnels de surveillance , <i>155</i>	
2.2.1. L'interdiction légale de la fouille , <i>155</i>	
2.2.2. Le « sale boulot » aux hommes, le sous-travail aux femmes , <i>158</i>	
2.2.3. Les lignes de partage entre les sexes , <i>160</i>	

2.3. Le vide organisationnel et les arrangements de sexes, 167	
2.3.1. Une répartition des tâches à l'initiative des agents, 167	
2.3.2. Les règles coutumières d'exclusion des femmes, 171	
2.3.3. Les stéréotypes de sexes, 176	
3. LA HIERARCHIE DES SEXES EN DETENTION	179
3.1. L'autre positionnement professionnel des surveillantes, 179	
3.1.1. Le rapport de force au fondement des métiers, 180	
3.1.2. L'apaisement féminin des relations, 181	
3.1.3. Les atouts de la sécurité dynamique, 183	
3.2. Le personnel de surveillance féminin et les limites de la sécurité dynamique, 185	
3.2.1. Les limites de la sécurité dynamique, 185	
3.2.2. La sécurité dynamique discréditée, 188	
3.2.3. L'apport des femmes discrédité, 190	
3.3. La féminisation et les enjeux identitaires des personnels de surveillance, 193	
3.3.1. La défense d'un métier, 193	
3.3.2. La défense d'un ordre sécuritaire et masculin, 195	
3.3.3. Le "syllogisme féminin", 196	
 CONCLUSION	 199
 BIBLIOGRAPHIE	

La féminisation à l'épreuve de la prison

Ce rapport de recherche se centre sur l'analyse du processus de féminisation des personnels de surveillance et des personnels de direction des établissements pénitentiaires. Il vise à dégager les fondements qui définissent les différents métiers de la détention comme masculins mais aussi à 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 déceler et d'analyser ce qui se transforme mais également ce qui *rentre dans l'ordre*.

Ces différents choix passent, dans un premier temps, par une analyse de la genèse du processus de féminisation afin de mettre au jour l'origine et l'allure du décalage entre les métiers définis par l'histoire institutionnelle, et l'entrée des premières femmes pénitentiaires. Ils impliquent ensuite de faire un point actuel et chiffré sur les incidences de ce processus en termes de présence, répartition et dissémination des femmes, avant de pouvoir analyser, chez les acteurs eux-mêmes, les effets de cette histoire et de ce processus, d'abord chez les DSP puis chez les personnels de surveillance.

Mots clés : administration pénitentiaire – personnel de surveillance – DSP – féminisation – rapports sociaux de sexe


École nationale
d'administration
pénitentiaire



BP 28 - 440 av. Michel Serres
47916 AGEN cedex 9
☎ +33 (0)5 53 98 98 98
Fax : +33 (0)5 53 98 98 99

 CIRAP

Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire