

Dossiers thématiques



Regards croisés sur
la socialisation professionnelle
des surveillants pénitentiaires

Laurent Gras

Auteur

Laurent Gras (Sociologue - Démographe
Responsable de l'unité évaluation et connaissance des publics)
École nationale d'administration pénitentiaire)

Comité de rédaction

François Dieu
(Professeur des Universités, université Toulouse 1
Directeur de la Recherche et de la documentation -
École nationale d'administration pénitentiaire)

Paul Mbanzoulou
(Responsable du département de la recherche et du CIRAP -
École nationale d'administration pénitentiaire)

Conception graphique et mise en page

Odette Baix (Infographiste,
École nationale d'administration pénitentiaire - Unité édition diffusion)

Crédit photos

École nationale d'administration pénitentiaire

Ont participé à la relecture de ce numéro :

Madame Antoinette CHAUVENET et Madame Linda PIWOWARCZYK

COMITÉ DE LECTURE DOSSIERS THÉMATIQUES DU CIRAP

Monsieur Patrice BONHOMME, Directeur des services pénitentiaires, DISP TOULOUSE

Madame Antoinette CHAUVENET, Directrice de recherche CNRS, CEMS-EHES

Madame Sabine CHENE, Chargée de Projet

Monsieur Philippe COMBESSIE, Professeur des universités, faculté Paris X Nanterre, Chercheur au GRASS

Madame Nathalie NOEL, DSPIP du Haut-Rhin

Monsieur Philip MILBURN, Professeur des Universités,
Versailles Saint Quentin en Yvelines

Monsieur Yves MONTROYA, Maître de conférences, Université Victor Segalen - Bordeaux 2

Monsieur Yves PERRIER, DSPIP, SPIP de la Loire

Monsieur Guillaume PINEYDSPIP des Bouches du Rhône

Madame Linda PIWOWARCZYK, Capitaine, responsable de formation au CP de Fresnes

Madame Pierrette PONCELA, Professeur des universités, université Paris X Nanterre

Monsieur Philippe POTTIER, DSPIP, adjoint au sous-directeur PMJ (DAP)

Monsieur Jean REDON, Premier surveillant, formateur, responsable de l'unité Ressources Pédagogiques, Énap

Impression

Imprimerie Laplante - Mérignac

L'ensemble des agents de la 157^{ème} promotion, les formateurs de l'École nationale d'administration pénitentiaire et de terrain ayant accepté de porter leur regard expérimenté sur celui de leurs collègues, sont vivement remerciés pour leur participation à cette étude.

Nous tenons également à remercier les personnes qui ont apporté leurs conseils pour améliorer la forme et le fond de cette enquête.



➤ Préambule

Le travail présenté dans cette brochure porte sur la socialisation professionnelle d'une promotion d'élèves surveillants au travers d'un suivi par questionnaires sur 4 ans. Ce travail est tout particulièrement intéressant et il faut remercier l'Énap de l'avoir réalisé. Ce type d'étude n'avait été jusqu'à présent diffusé qu'au sein de l'administration pénitentiaire. Il faut se réjouir qu'aujourd'hui il soit publié en direction d'un public plus large. Ce travail est particulièrement intéressant pour au moins deux raisons.

La première tient au fait que nous avons là la description de l'évolution d'une cohorte. On se souvient qu'une cohorte est un échantillon statistique qui consiste en un ensemble d'individus possédant à un moment donné un caractère commun et suivi pendant un temps long, le plus souvent sur plusieurs années. Ce type de recherche est bien adapté pour l'étude d'un processus. Une promotion d'élèves surveillants entrés à la même date dans l'administration pénitentiaire, ici la 157^e et suivis pendant plusieurs années est bien une cohorte. Ce qui est présenté ici est donc une étude longitudinale sur la 157^e mais sur les mêmes individus à chaque interrogation ce qui n'est pas toujours le cas. Le cheminement qui est étudié est celui de la socialisation professionnelle des élèves surveillants. Or la socialisation est un processus extraordinairement important pour la société, les groupes sociaux. Elle est également essentielle pour les individus car elle participe à la constitution des identités individuelles. On ne naît pas membre d'une société ou d'un groupe social on le devient. Et on le devient peu à peu par un long cheminement au travers de différentes agences (la famille, l'école, les pairs, l'église, les membres des groupes qu'il s'agisse d'une profession ou d'un club de pêcheurs à la ligne, etc.). La littérature sur la notion de socialisation est très abondante mais ce qu'il faut en retenir ici est bien expliqué dans l'introduction du texte. Pour le dire de façon encore plus cursive il s'agit ici de voir comment on devient surveillant, comment on devient membre du groupe des surveillants. Ce qui n'est pas une chose simple car il est bien évident que cela ne peut se réduire au simple apprentissage des différentes techniques pénitentiaires depuis les connaissances du droit jusqu'à la manière de fermer une porte en détention en passant par l'étude de la psychologie des détenus ou le tir. La socialisation professionnelle des surveillants passe bien sûr par cela mais elle est aussi, et peut être plus encore, l'apprentissage de la relation sociale. Et il faut bien dire que cet apprentissage de la relation sociale est difficile à enseigner même lorsqu'on fait des efforts de simulation qui par construction sont un peu artificiels. Cet apprentissage de la relation ne prend toute son ampleur que sur le terrain au contact

des collègues plus anciens et également, de façon un peu paradoxale, au contact des détenus eux-mêmes. Or les travaux sur le travail des surveillants ont montré que dans ce domaine il existe une contradiction entre l'application de la règle qui est exigée des porteurs de la loi que sont les surveillants et le maintien de l'ordre ou plutôt du non-désordre qui est également très clairement attendu d'eux, même si c'est de façon très implicite : les surveillants sont donc soumis à une double contrainte. La socialisation va leur apprendre à comment s'en sortir en face de cette double contrainte, comme trouver une sorte d'équilibre entre ces deux contraintes contradictoires. Si ce type d'étude se retrouve assez fréquemment en médecine il est relativement rare, même à l'échelle mondiale, en sciences sociales. Il est rare d'une part à cause de son coût et d'autre part parce qu'il nécessite bien sûr, par définition, du temps pour la réaliser. Or ces deux éléments sont assez peu souvent réunis en même temps et seules de grandes institutions peuvent permettre de telles recherches. La seconde raison de l'intérêt de cette brochure est qu'il est encore plus rare que ce type d'étude porte sur des membres de l'administration pénitentiaire. A ma connaissance il n'existe à l'étranger qu'une seule étude sur le suivi de surveillants, c'est celle menée au Canada par Philippe Bensimon qui a suivi une promotion d'élèves durant sa formation mais pas au-delà comme l'a fait l'Énap.

Avant d'aller plus loin il est important de souligner l'origine du travail présenté. Cette origine doit être trouvée dans les recherches menées par mon très regretté ami Dominique Monjardet. En effet dès les années 90 D. Monjardet entama dans le cadre de ce qui était alors l'Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure, une longue recherche longitudinale sur une promotion d'élèves gardiens de la paix qui a donné lieu à toute une série de rapports et d'articles. Les travaux que nous avons réalisés à sa suite avec plusieurs collègues dont le regrettée Françoise Orlic en suivant une promotion d'élèves surveillants sur une période de 14 ans sont directement inspirés des travaux de Monjardet et il faut rendre hommage tout à la fois à son inventivité et à sa rigueur.

Ce qui frappe tout d'abord dans cette étude c'est la variété et la richesse des informations fournies. Parmi ces informations ce qui en premier lieu est intéressant ce sont les données sociales et démographiques rapportées. Elles décrivent le profil des membres de la 157e promotion, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, le niveau d'études etc. Choses qui pour la plupart n'étaient pas toujours bien connues avant les études successives de l'Unité « Evaluation et individualisation des parcours de formation » de la Direction de la Recherche et du Développement de l'Énap. Or il est incontestable que ces informations ne peuvent qu'être utiles pour la for-

mation et le suivi des surveillants. Un seul exemple : le niveau d'études. Quand on s'aperçoit que 64% des membres de cette promotion sont bacheliers et qu'en plus 26% sont passés par l'enseignement supérieur (alors même que le niveau requis pour se présenter au concours n'est que le BEPC) on imagine bien que le type d'enseignement dispensé ne devrait pas être tout à fait le même que si ces pourcentages étaient très nettement inférieurs comme autrefois où par exemple en 1973 on ne comptait aucun bacheliers et 2 % en 1983. Or cette donnée, l'âge, se révèle être un élément de distinction entre surveillants à propos de la réception de l'enseignement, à propos de certaines pratiques ou de certaines opinions. Tout comme cette information pourrait inciter à une véritable réflexion sur le travail même des surveillants et sur la division du travail au sein des établissements qui ne semble pas avoir vraiment changé depuis des années. Que doit-on faire pour que les plus diplômés soient moins déçus qu'il semble l'être aujourd'hui ? L'administration pénitentiaire dispose là d'un gisement d'évolution positive probablement considérable dont elle ne semble pas tirer complètement profit.

L'étude donne des informations sur les attitudes, les opinions et le moral des surveillants. Cette évolution du moral si importante en matière de gestion du personnel est perceptible de façon souvent indirecte mais cependant très claire. De ce point de vue je veux insister sur une réponse relativement étrange à la question : « Diriez-vous que vous êtes entré dans l'administration pénitentiaire pour... ? ». Plusieurs raisons étaient offertes aux répondants. Ces raisons ont été regroupées d'une part en réponses qualifiées d'utilitaires et dans ce cadre c'est la recherche de la sécurité d'emploi qui est massivement choisie, d'autre part en raisons qualifiées de professionnelles comme par exemple « participer au maintien de l'ordre ». Un autre item avait été ajouté à la liste des réponses possibles, « entrée par hasard ». Autant les réponses des deux premières catégories semblent raisonnables dans l'ensemble autant la réponse « par hasard » peut surprendre car enfin présenter un concours exige un minimum de réflexion préalable et de démarches. Certes un surveillant m'avait expliqué qu'étant au chômage sa mère l'avait inscrit au concours sans le lui dire au début et il considérait donc être entré par hasard dans l'administration pénitentiaire. Un autre déclarait avoir vu une affiche sur un mur de la mairie de sa commune et qu'il avait tenté sa chance sans beaucoup y réfléchir. Il n'en reste pas moins que cette réponse est passablement étonnante. Cette réponse est d'autant plus étonnante que sa fréquence augmente sérieusement avec le temps. A l'entrée à l'Énap le pourcentage de ces répondants ayant choisi cette réponse « par hasard » est faible (4%) mais c'est tout de même non négligeable. Ce qui est bien plus surprenant c'est

que ce pourcentage double à l'interrogation suivante et que par rapport au questionnaire de départ il fait plus que tripler. On retrouve là les mêmes résultats que ceux obtenus avec mes collègues sur la 131^e promotion où cette évolution des réponses « par hasard » a continué dans la même direction. En effet cette promotion a été interrogée à son entrée à l'Énap, à sa sortie de l'Énap, puis un an plus tard à sa titularisation, un an plus tard et enfin 10 ans après cette dernière. Les réponses « par hasard » sont passées de 9% à 31% lors de la dernière interrogation en passant par 13% puis 18% puis 24%. Autrement dit ces réponses, comme pour la 157^e promotion, ont que triplé, ce qui n'est pas rien. Comment interpréter cette évolution qui est une sorte de reconstruction du passé ? Tous les croisements effectués avec différentes autres questions montrent qu'il ne s'agit pas de canulars ou d'incohérence. En réalité il semble bien, si on se fie aux résultats obtenus sur la 131^e promotion, que nous sommes plutôt en présence de personnes déçues, voire désenchantées. En effet lors du dernier questionnaire ceux qui ont répondu être entrés dans l'administration pénitentiaire sont toujours minoritaires sur un indice de satisfaction, sur les vues positives concernant les surveillants. Enfin les surveillants de la 131^e promotion possédant un diplôme élevé choisissent la réponse par hasard.

Ces résultats suggèrent une autre réflexion importante, méthodologique cette fois. Ils montrent que les réponses à un questionnaire ne sont qu'une image à un moment précis. Toute généralisation à partir d'une seule interrogation doit être effectuée avec une prudence extrême en tenant compte et du contexte et du moment de la vie des répondants, ce qui hélas, n'est pas toujours fait.

Le travail présenté ici a enfin un intérêt tout particulier en ce qu'il attire l'attention sur des problèmes auxquels on ne pense pas toujours. Aussi l'excellente idée très originale de soumettre les réponses à l'avis de formateurs devrait être, à mes yeux, sérieusement approfondie car elle permettrait d'alimenter la réflexion et des formateurs et des concepteurs de la formation. Dernière remarque, un souhait en fait : que cette étude de suivi de la 157^e promotion soit reprise dans le futur à différentes périodes ce qui multipliera réellement l'intérêt de cette étude.

Georges Benguigui

Directeur de recherche honoraire au CNRS

Sommaire

➤ Introduction

Contexte de l'étude pages 11 à 12

Présentation de l'étude pages 13 à 14

Méthodologie pages 15 à 16

1. Le profil des répondants pages 17 à 19

2. Motivations d'entrée pages 19 à 22

3. L'image de la prison et de l'administration pénitentiaire pages 23 à 25

4. L'image du métier de surveillant pages 25 à 31

5. Le rapport à la loi et à la règle pages 32 à 36

6. Le rapport à la population carcérale pages 36 à 50

7. Une formation lointaine et des conditions de travail peu satisfaisantes pages 50 à 58

➤ **Conclusion** pages 59 à 61

➤ **Bibliographie** pages 63

➤ **Lectures** pages 64 à 66



➤ Introduction

Contexte de l'étude

Depuis maintenant une dizaine d'années, l'unité « Evaluation et connaissance des publics » de la Direction de la Recherche et du Développement de l'École nationale d'administration pénitentiaire (Énap) a pour mission de s'intéresser au profil sociodémographique des élèves et des stagiaires entrant en formation et, pour le corps des surveillants pénitentiaires, aux représentations qu'ils ont de leur futur métier. Le recueil et le traitement de milliers de données permet ainsi d'assurer la publication de connaissances liées au profil sociodémographiques des élèves et de rapports plus conséquents en liens avec ces objets d'étude¹.

Dans une perspective identique, cette étude, réalisée en 2008 et 2009, traite de la socialisation professionnelle des élèves de la 157^{ème} promotion de surveillants. Autrement dit, il s'agit d'étudier la manière dont ces élèves deviennent surveillants ; ou plutôt, la manière dont ils commencent à le devenir. Car si l'on peut définir la socialisation comme le processus par lequel les individus acquièrent la culture de la société ou d'un groupe, c'est-à-dire les valeurs, les comportements et les techniques du ou des groupes auxquels ils vont appartenir, la manière dont on devient membre d'un métier et, plus généralement, d'un groupe professionnel, nécessite l'acquisition progressive d'une véritable culture professionnelle². Transversalement, d'abord, en raison du caractère multipolaire des nombreuses instances aptes à la transmettre (formateurs, tuteurs...), mais aussi longitudinalement du fait de l'appropriation personnelle des compétences requises pour exercer les activités qui incombent au métier. Pour reprendre les termes de G. Benguigui, « elle est une combinaison de différents éléments, une sorte d'alchimie bien difficile à débroussailler »³.

¹ Laurent Gras (2006), *Travailler en prison : les représentations de 2000 élèves surveillants de la 157^{ème} à la 160^{ème} promotion, Énap ; 2004, Les démissions des élèves surveillants en formation, Énap, 2004.*

² L'ouvrage de Claude Dubar sur la socialisation demeure une des références premières de ce concept. Claude Dubar (1991), *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, Paris.*

³ G. Benguigui et F. Orlic (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire, p.5.*

L'apprentissage de ce métier débutant à l'Énap, la formation qui y est dispensée apparaît de fait comme l'une des principales instances de socialisation au métier de surveillant. Toutefois, la formation des surveillants étant en alternance, il est important d'observer que l'Énap n'est pas l'unique pourvoyeuse de cette culture professionnelle. Les périodes de stage, durant lesquelles l'élève est encadré par un professionnel de terrain et, plus globalement, la plongée dans le milieu professionnel, participent également au processus de socialisation comme un passage au travers du miroir⁴. Ainsi la socialisation professionnelle est un parcours long et complexe dont la formation initiale n'en constitue que la première étape.

La formation de la 157^{ème} promotion de surveillants pénitentiaire, qui a duré sept mois, a débuté le 28 avril 2003. Cette formation a alterné 3 cycles de formation à l'Énap et deux stages. Après deux semaines passées à l'Énap, le premier stage, de découverte s'est déroulé du 12 mai au 13 juin. Le second stage, de mise en situation professionnelle, a eu lieu du 25 août au 3 octobre.

La prise de fonction de ces élèves s'est faite le 10 novembre de cette même année.

L'acquisition d'une culture professionnelle demeure, en effet, continue et se construit par étape, par le jeu d'un va-et-vient entre la pratique et les conceptions qui s'y rattachent. C'est ainsi que nous considérerons la carrière du surveillant dans le caractère processuel de son engagement professionnel et des événements qui balisent sa formation (installation, fin de formation, découverte du terrain, événements).

L'idée partagée par les études citées supra est donc de saisir le processus de socialisation professionnelle au travers des représentations du métier et de leur évolution en cours de formation. Toutefois, l'acquisition de la culture professionnelle des surveillants, n'est pas une chose « gagnée d'avance »⁵. Il a en effet été démontré, dans une étude portant sur les représentations de

⁴ De même, il est essentiel de rappeler l'influence de l'environnement familial et des amis qui bien souvent, ont été à l'origine de l'engagement professionnel dans l'administration pénitentiaire. Comme l'indiquent les recherches menées sur les surveillants, on ne rentre pas dans l'administration pénitentiaire par hasard.

⁵ Ne serait-ce que parce que des élèves décident en cours de formation de démissionner. Laurent Gras, 2004, *Les démissions des élèves surveillants en formation, Énap.*

la prison par les français⁶, que l'image de la prison variait selon les profils sociodémographiques des individus. Dans une perspective identique, il est possible d'imaginer que les perceptions liées au métier de surveillant diffèrent parmi les élèves entrant en formation. L'étude de leur profil sociodémographique révèle, en effet, certains écarts susceptibles de générer une grande variété d'opinions et de valeurs que la formation professionnelle va essayer d'homogénéiser et d'uniformiser dans l'inculcation de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être communs qui constituent la culture du métier.

C'est ainsi qu'en début de formation, les résultats relatifs aux thèmes traités (motivations à intégrer l'administration pénitentiaire, représentations de cette dernière, représentations du métier, rapport à la loi et à la règle, rapport à la population carcérale) indiquent de fortes divergences de vision selon les profils : les femmes sont plus axées vers la mission de réinsertion que les hommes, les plus jeunes se réfèrent davantage à la règle que les plus anciens dans le rapport à la population carcérale. Les plus diplômés entrent davantage pour des raisons utilitaires (sécurité de l'emploi, carrière...), tandis que les moins diplômés sont plus attirés par les missions professionnelles du surveillant.

Présentation de l'étude

L'objet de ce travail est de traiter longitudinalement des conceptions que les élèves surveillants de la 157^{ème} promotion ont développées depuis leur entrée en formation. Interrogés à trois reprises à partir d'un même questionnaire (début de formation – fin de formation – 4 ans après leur sortie de formation), les surveillants interrogés ont exprimé les représentations qu'ils avaient de leur métier et de l'administration pénitentiaire.

Le recueil des données, leur saisie et leur traitement statistique ont ainsi permis la reconstitution d'une analyse longitudinale.

Mais l'originalité de ce travail demeure sans nul doute dans le regard porté par des formateurs de l'Énap et des formateurs de

⁶ GENEPI (1997), *A l'ombre du savoir, Connaissances et représentations des français sur la prison*, Direction de l'administration pénitentiaire, SCERI, Collection Travaux et Documents n°52.

terrain sur l'évolution des réponses apportées par les surveillants. En effet, après le traitement des résultats statistiques, douze formateurs ont été sollicités pour consulter ces données avant d'être interrogés sur l'interprétation qu'ils en apportaient. L'évolution de ces regards croisés a ainsi permis d'apporter une analyse originale et pragmatique, parfois reliée à l'organisation de la formation et à ses contenus.

Les résultats présentés ont été classés par thème : les motivations d'entrée, l'image de la prison et de l'administration pénitentiaire, l'image du métier de surveillant, le rapport à la loi et à la règle et le rapport à la population carcérale. Quelques questions supplémentaires ont été ajoutées sur la formation que les élèves ont suivie et sur les conditions de travail dans lesquelles ils exerçaient leurs fonctions au moment où ils ont répondu à la troisième vague de questionnaires.

L'ensemble des réponses ont fait l'objet de nombreux croisements avec les caractéristiques sociodémographiques des répondants. Les résultats les plus probants ont fait l'objet de précisions au sein des chapitres.

Méthodologie

L'outil, le questionnaire

Le questionnaire a été élaboré à partir des questions posées dans l'étude sur la socialisation professionnelle des élèves surveillants initialement menée par G. Benguigui et F. Orlic⁷. Ce questionnaire, qui comportait une cinquantaine de questions, s'est vu complété par une série de questions relatives à la formation suivie et aux conditions de travail dans lesquelles les surveillants exerçaient leurs fonctions au moment où ils ont répondu à la troisième vague de questionnaires.

Recueil et traitement des données

Cette étude longitudinale a été conçue à partir du traitement statistique des données recueillies auprès des élèves de la 157^{ème} promotion, depuis leur entrée en formation jusqu'au printemps 2007. Les dates de passation des questionnaires sont les suivantes :

- entrée à l'Énap en mai 2003 ;
- fin de leur formation en octobre 2003 ;
- printemps-été 2007, soit 4 ans après leur sortie de formation.

Les deux premières vagues ont permis de procéder à un recueil exhaustif. Les élèves avaient alors rempli le questionnaire en amphithéâtre. L'enquête et le questionnaire y avaient été présentés et le recueil de données s'était avéré rapide et complet. Une fois saisies, ces données avaient ensuite été traitées statistiquement de manière anonyme.

La troisième passation s'est distinguée des deux premières vagues dans la mesure où elle s'est réalisée par courriers envoyés aux agents sur leur lieu de travail.

C'est ainsi que les questionnaires ont pu être adressés aux 618 surveillants de la 157^{ème} promotion au printemps 2007. Après une relance par courrier, le taux de retour final s'élevait à 60%. En raison de la représentativité du profil des répondants, aucun re-

⁷ G. Benguigui et F. Orlic (1997), *op cit.*

dressement statistique n'a été nécessaire.

Ce document a ensuite été soumis dans le courant de l'année 2008 à des formateurs de l'Énap et de terrain pour qu'ils apportent leur regard sur les résultats obtenus. Leurs commentaires et leurs analyses ont ainsi permis d'enrichir les résultats de l'enquête. La combinaison des regards de formateurs avec ceux des élèves surveillants aboutit à l'élaboration d'une enquête originale combinant les approches quantitatives (statistiques) et qualitatives (entretiens semi-directifs).

Remarque concernant les départs

A l'entrée en formation, 679 élèves composaient la 157^{ème} promotion de surveillants. A la sortie, 640 d'entre eux étaient affectés, soit 94,2% de l'effectif initial.

A la date l'envoi de la troisième vague de questionnaires, 618 agents étaient alors en poste, 22 d'entre eux ayant quitté leur fonction. Ainsi, au total, 9% de l'effectif initial n'exerçaient plus leurs fonctions premières de surveillants après 4 ans, depuis leur entrée en formation.

Les raisons de ces sorties n'ont pas été étudiées. L'étude menée par G. Benguigui indique toutefois que ces sorties résultent de démissions, de détachements dans différentes fonctions soit hors de l'administration pénitentiaire, soit au sein des établissements, des congés de longue maladie, de décès et exceptionnellement de l'incarcération d'agents. Une étude menée sur les démissions des élèves surveillants en cours de formation avait permis de définir les principales causes de ces sorties ⁸.

⁸ Benguigui G., Guilbaud F., Malochet G., *La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire, Une perspective longitudinale et quantitative, tome 2, Juin 2008, CNRS/Paris-X Nanterre/GIP, p.15.* Gras L., 2004, *Les démissions des élèves surveillants en formation, Énap.*

1. Le profil des répondants

La promotion de surveillants concernée par cette étude était initialement composée de 679 individus, dont 445 hommes et 234 femmes. La moyenne d'âge à leur entrée en formation était de 27,9 ans avec des hommes beaucoup plus jeunes que les femmes. Comme toutes les promotions qui ont suivi, le niveau de diplôme de cette promotion était largement supérieur à celui requis pour le concours. Ainsi, la proportion de bacheliers s'élevait à 64% et celle de diplômés de l'enseignement supérieur était de 26% (le niveau demandé pour le concours est le BEPC)⁹.

Concernant leur origine sociale, les élèves proviennent de milieux sociaux modestes.

31% des pères sont « employés » et 28% sont « ouvriers ». Parallèlement, apparaît une certaine diversité puisque 13% des élèves ont un père « artisan, commerçant ou chef d'entreprise » et 10% un père « cadre supérieur ». Les « professions intermédiaires » et les « sans emploi » sont un peu moins cités avec respectivement 9% et 6% de représentativité.

Du point de vue de leur situation matrimoniale à l'entrée en formation, 56% étaient célibataires, 20% vivaient en union libre et 19% étaient mariés. Les 5% restant étaient composés de personnes divorcées, veuves et pacsées. Certaines de ces caractéristiques ont logiquement évolué avec le temps. Pour exemple, ils sont 19% à être célibataires (pour 32% de mariés et 39% en union libre) 4 ans après.

372 individus ont répondu à la troisième vague de questionnaires, soit un taux de retour de 60%. Leur profil sociodémographique est représentatif de l'ensemble de la promotion. Pour exemple, la proportion de femmes dans la dernière vague de l'étude est proche de leur proportion totale : l'échantillon 4 ans après comprenait 37% de femmes alors qu'elles représentent 34% de la promotion. A cette même période, elles étaient 43% à déclarer un conjoint pénitentiaire contre 17% des hommes.

⁹ Pour une analyse de l'évolution du profil des élèves surveillants depuis 40 ans, lire Gras L., Boutin N., « Qui devient surveillant de prison ?, Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants, 1968-2009 », in *A quoi sert la prison ?, En quête de prison républicaine, enquête sur la prison contemporaine, Cahiers de la sécurité N°12, INHESJ, Avril-juin 2010, pp.228-237.*

Les écarts concernant les autres caractéristiques étant tout aussi minimes, l'extrapolation des réponses apportées par les « agents répondants » à l'ensemble des surveillants de la promotion a été rendue possible.

En outre, la présentation de ces données sociodémographiques permet d'apprécier la variété des profils. Cette hétérogénéité est importante à aborder dans la mesure où elle peut être source de sociabilité puisque au cours de la formation, les élèves sont amenés à se rencontrer et à échanger durant les cours, les moments extrascolaires partagés (repas, activités culturelles et sportives...) et les stages. En posant l'hypothèse que le métier de surveillant et, par extension, l'administration pénitentiaire, sont les sujets majeurs des discussions, on peut également imaginer que ces échanges abordent d'autres thèmes plus généraux, tels que la culture, les études, la situation matrimoniale... Ces échanges leur offrent de fait l'opportunité d'apprendre à connaître qui sont et ce que pensent leurs futurs collègues. Ainsi, la formation recèle beaucoup d'éléments propices à la constitution d'une identité d'élève, elle-même constitutive d'une identité professionnelle.

Avec le profil des élèves, on peut également avancer l'hypothèse forte que les conditions de travail et l'environnement professionnel, impactent significativement les perceptions que les surveillants ont de leur métier. Autrement dit, les remaniements et les ajustements relatifs aux conceptions du métier émanent en partie de l'environnement professionnel et favorisent la construction de « catégories de représentations » liées à cet environnement.

Parmi ces caractéristiques, le régime de détention de l'établissement au sein duquel l'agent exerce ses fonctions est probablement la donnée la plus significative. À défaut de disposer de ce type de données pour cette étude, les données relatives au lieu de la première affectation apportent des informations intéressantes permettant de se faire une idée sur la nature du régime où travaillent les surveillants ayant répondu à cette enquête.

Première affectation à la sortie de formation des élèves de la 157^{ème} promotion selon le régime de détention – Effectifs et proportions

	Maison d'arrêt	Centre de détention	Maison centrale	Centre pénitentiaire	Total
Effectif	470	61	27	82	640
Proportions %	73	10	4	13	100

Ce tableau présente la répartition des élèves en fin de formation selon le régime de détention où ils sont affectés. Parmi les 640 agents, 470, soit 73%, ont été affectés dans une maison d'arrêt, 61 en centre de détention, 27 en maison centrale et 82 dans un centre pénitentiaire.

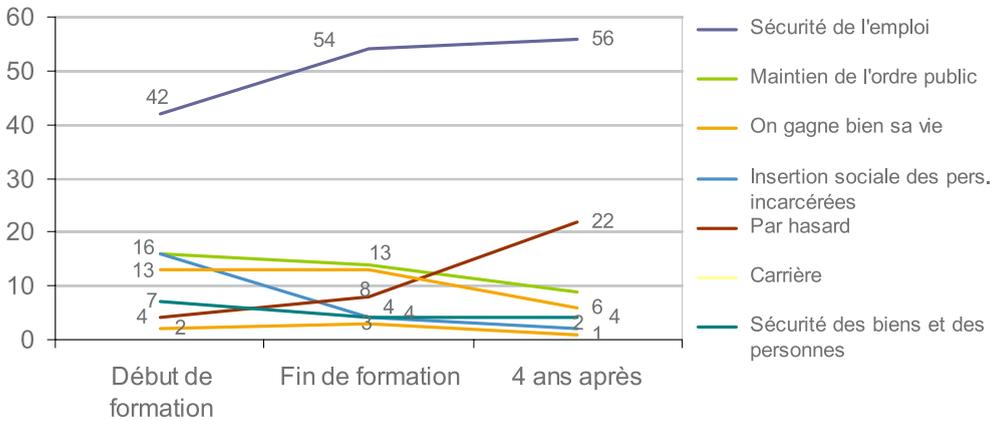
Hormis le fait qu'une majorité des agents ait rejoint un établissement pour peine depuis leur première affectation, ce qui est peu probable, on peut considérer raisonnablement que les répondants à la troisième vague sont majoritairement des agents exerçant en maison d'arrêt.

Par ailleurs, au cours des entretiens menés avec les formateurs, la question de l'influence du régime de détention sur les pratiques et les conceptions du métier a été évoqué à plusieurs reprises, apportant de fait des éléments d'explication tirés de cette correspondance.

2. Motivations d'entrée

L'analyse des motivations pour lesquelles les élèves ont passé le concours de surveillant illustre le caractère mouvant des représentations qu'ont les surveillants pénitentiaires à propos de leur métier. Interrogés sur leurs motivations à exercer cette profession, ils ont apporté des réponses différentes à chacune des trois étapes. On observe donc une véritable reconstruction du passé.

Diriez-vous que vous êtes entré dans l'administration pénitentiaire ?



Les raisons utilitaristes (sécurité de l'emploi, salaire, carrière) se maintiennent dans le temps tandis que l'engagement à servir les missions de l'administration pénitentiaire baisse. La proportion d'agents déclarant être entrés par hasard dans l'administration pénitentiaire augmente significativement.

A l'inverse des CIP, les motivations des élèves surveillants se caractérisent par une préférence pour les raisons utilitaristes, essentiellement la sécurité de l'emploi. Les élèves recherchent la garantie d'un emploi à vie dans un contexte économique difficile où le marché du travail reste empreint de délocalisations, de faillites et de licenciements. Pour un formateur, les élèves chercheraient donc à devenir surveillant non par vocation, mais pour des raisons « alimentaires » : « En fait c'est alimentaire, au début, et puis ce n'est qu'avec le temps que les jeunes prennent goût au métier car pour s'y sentir bien, il faut plus que 4-5 ans ».

C'est ainsi que la courbe de la sécurité de l'emploi connaît une hausse de 14 points traduisant ainsi, selon un formateur, que « des agents se confortent dans une situation de statu quo professionnelle en se contentant du statut d'agent de l'Etat dont ils bénéficient ». En outre, cette constatation peut également provenir d'une confrontation à la réalité professionnelle qui les contraindrait à rester surveillant. La chute de la courbe correspondant à la carrière professionnelle le traduit d'ailleurs clairement. Tandis que, durant la formation, la montée dans la hiérarchie fait partie des perspectives potentielles, en partie du fait de leur côtoiement avec d'autres corps, les surveillants découvrent avec le temps

les contraintes que génèreraient une ascension et le nombre restreint de places qui leur sont réservés. L'item « on gagne bien sa vie » est très peu cité.

La proportion multipliée par 6 de l'item hasard est, quant à elle, surprenante. Elle traduit, selon des formateurs, une perception négative du métier, le mécontentement, voire la déception d'agents qui finalement ne savent plus trop pourquoi ils exercent leur métier.

Après 4 ans d'ancienneté, ils sont plus à même de le dire non seulement parce qu'ils parlent en connaissance de cause, mais aussi parce cette réponse est plus délicate à apporter en début de formation. Croisées avec les autres réponses, ces déclarations sont liées avec une perception négative plus générale de leur métier et de la prison¹⁰.

Plus en lien avec les motivations d'ordre professionnel, la chute de l'item « insertion sociale », partie intégrante des missions du surveillant¹¹, s'inscrit dans la logique définie précédemment. Cette perte de sens s'explique ici dans la difficulté à évaluer concrètement la mission la plus abstraite qui leur est confiée. Ainsi, selon un formateur, « la définition donnée de l'insertion sociale mériterait peut-être d'être retravaillée ».

Dès la fin de la formation, les surveillants ont bien compris que leur métier n'était pas la réinsertion. Ils rencontrent non seulement des difficultés à définir ce qu'elle est mais en plus à définir

¹⁰ G. Benguigui parle plus spécifiquement de désenchantement et de désillusion : « Ainsi qu'il s'agisse de vocation, de la satisfaction, de l'image du surveillant, des diplômés, tout semble indiquer que ceux qui répondent, par reconstruction du passé, être entrés « par hasard » dans l'AP sont des personnes désenchantées, qu'on pourrait dire déçues : elles sont les plus négatives et les plus diplômées. De fait, elles semblent avoir perdu complètement leurs illusions, elles semblent désabusées ». Benguigui G., Guilbaud F., Malochet G., *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, op. cit., p.23.

¹¹ La durée de la formation initiale des élèves surveillants est fixée à huit mois. Cette formation doit répondre aux missions du service public pénitentiaire, notamment dans la prise en charge des personnes placées sous main de justice, la garde et les actions de réinsertion. A l'issue de la formation initiale, l'élève surveillant doit être capable de remplir les fonctions du premier grade. A cet égard, la formation privilégie : l'acquisition des connaissances juridiques et réglementaires ; l'apprentissage des techniques et des gestes professionnels nécessaires à l'accomplissement du service, ainsi qu'au maintien de l'ordre et de la sécurité dans les établissements pénitentiaires ; les règles déontologiques liées à l'éthique professionnelle et le développement des capacités relationnelles ; les apprentissages du fonctionnement d'une chaîne de commandement et de l'autorité hiérarchique d'un personnel en tenue d'uniforme et grade apparent, ainsi que le comportement qu'ils impliquent.

comment ils pourraient y contribuer dans le cadre de leur activité professionnelle. Un formateur soulignait à ce propos qu'« après 4 ans, la réinsertion, ils n'y croient plus, ils voient bien que sur le terrain cette mission ne peut être réalisée du fait du manque de personnel et de la surpopulation, ils ne font là que relater une situation constatée par tout le monde. Quant à l'ordre public, ils n'ont pas la sensation d'y participer car on ne leur donne pas les moyens de faire respecter les règles en établissement».

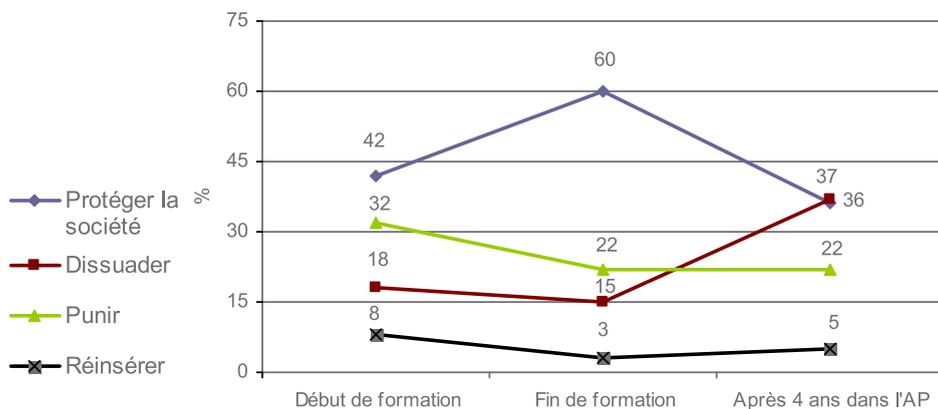
L'item maintien de l'ordre public, qui n'atteint que 6% des citations après plusieurs années, semble indiquer que les agents sont entrés dans une routine professionnelle qui ne leur permet pas de disposer de suffisamment de recul pour apprécier leur contribution à cette mission. Comme le souligne un formateur, « ils ont au début des représentations plus ou moins proches de celles de la police, gendarmerie, qui ont également pour mission le maintien de l'ordre public, chose sur laquelle les formateurs insistent insuffisamment ; après, le quotidien professionnel des surveillants amène à banaliser la violence, ils ont la tête dans le guidon, ils sont dans l'habitude et se rendent moins compte qu'ils participent au maintien de l'ordre public ».

Croisées avec les diplômés, ces données indiquent, que plus le diplôme est élevé, plus la motivation « sécurité de l'emploi » est citée, au détriment d'autres items liés au contenu même de l'activité professionnelle du surveillant. Il peut être avancé que ce résultat provient des difficultés rencontrées par les plus diplômés à trouver un emploi à la hauteur de leurs espérances professionnelles¹². Il en ressort que la motivation principale à devenir surveillant pénitentiaire relève davantage du statut de fonctionnaire plutôt que des missions attribuées à ce métier.

¹² Les élèves possédant un diplôme du supérieur étaient 20% à avoir tenté un autre concours que celui de surveillant contre 2% seulement des non bacheliers. Outre l'ouverture professionnelle possible émanant de la possession d'un diplôme du supérieur, ce résultat signifie que ces élèves ne se projetaient pas uniquement dans une carrière pénitentiaire mais recherchaient significativement la sécurité de l'emploi avant tout.

3. L'image de la prison et de l'administration pénitentiaire

Pensez-vous que la prison doit :



Au sujet des missions de la prison, on observe un revirement important depuis la sortie de l'Énap. L'item « protéger la société » revient à son niveau initial, rejoint par l'effet dissuasif de la prison en très nette hausse depuis la prise de poste. L'item « punir » baisse tandis que l'item « réinsérer » fait plus que fléchir. Ces résultats indiquent la manière dont les surveillants considèrent la prison davantage du point de vue de la fonction qu'elle remplit à l'égard de la société (protéger et dissuader) plutôt qu'à partir de celle qui touche les détenus (punir et réinsérer).

L'item « protéger la société » augmente de 18 points durant la formation en raison d'une formation très axée sur l'aspect sécuritaire, notamment dans la préparation des gestes professionnels. Selon un formateur, « on leur dit qu'ils sont le 3^e corps de sécurité de l'Etat, l'axe majeur de la formation c'est la prévention de la récidive, ce qui signifie protection de la société. »

« La mission du surveillant, c'est protéger la société, on les oriente davantage vers l'aspect sécuritaire du métier. »

Après 4 ans d'exercice, 36% des répondants déclarent que la prison doit être dissuasive, soit 21% de plus qu'en fin de formation. A l'inverse, la dimension protectrice de la prison perd 23 points durant cette période. On peut ici expliquer ces réponses en avançant l'idée qu'au cours de leur carrière, les surveillants constatent le retour en prison d'anciens détenus ayant repris leurs activités délinquantes après leur libération. Probablement rencontrent ils alors des difficultés à considérer que la mission première de la prison est de protéger la société. Parallèlement, les activités touchant à la dissuasion relèvent d'un aspect plus concret de leurs tâches quotidiennes sur laquelle ils pensent avoir davantage d'emprise :

« Pour exemple, la gestion d'un établissement repose sur la procédure disciplinaire, ça c'est dissuasif tout comme les fouilles, la recherche de portables, d'informations »...

Ces résultats expliquent la baisse de 10% de l'item « punir ». En effet, dans la mesure où certains élèves avaient une représentation plus dure de la prison, leur observation du quotidien carcéral rompt avec ce qu'ils avaient imaginé. Selon un formateur, *« Dès la formation, certains sont étonnés de constater l'absence de souffrance, que les détenus sont « choyés ». Pour cela, la prison devrait, à ce titre, davantage dissuader. » Beaucoup d'élèves déclarent en effet que la prison est un « club med », surtout en centre de détention. La notion de punition est de fait très relative selon les régimes de détention. De plus, cette baisse observée durant le cours de la formation peut provenir des cours dispensés sur ce que la prison doit faire. Pour un formateur, « ceux qui déclarent que la prison doit punir s'inspirent davantage de l'anecdote, de discussions extrascolaires, que d'un cours préparé. Considérer la prison comme un moyen de punir est anti pédagogique et prend le risque de voir les surveillants s'appropriier eux même cette mission et de punir deux fois le condamné.¹³ »*

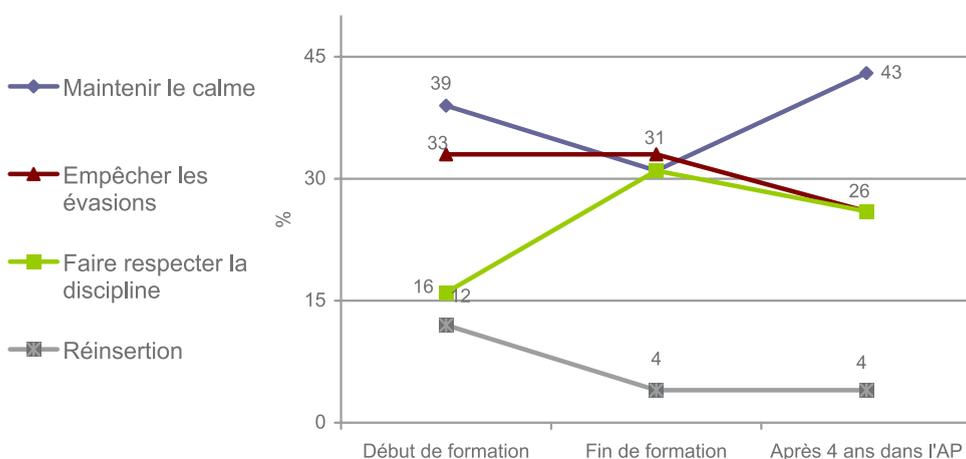
Au sujet de la réinsertion, les surveillants possèdent en début de formation des idées très définies dans le sens où elles sont déjà à peu de choses près les mêmes après 4 ans d'ancienneté. Bien que les réponses dépendent probablement de la nature des ré-

¹³ On leur apprend que la peine est là pour punir, pas la prison (cycle 3 « sens de la peine »).

gimes carcéraux où ils font leur stage¹⁴ ainsi que des trop faibles relations avec les SPIP, les cours portent peu sur la manière dont le surveillant participe au processus de réinsertion et à l'individualisation de la peine. « *Les techniques de sécurité existent mais où sont les techniques de réinsertion ? leur apprend on comment on réinsère ?* ». Il en ressort l'idée que les surveillants pensent avant tout à leur mission de garde plus qu'à celle de réinsertion.

4. L'image du métier de surveillant

Selon vous, quelle est la mission première du surveillant ?



Interrogés sur la mission première des surveillants, 39% des élèves répondent « maintenir le calme », ce qui peut paraître étonnant. Le cours sur « les missions du surveillant » pourrait expliquer ces déclarations dans le cas où il aurait été programmé avant que les élèves ne remplissent le questionnaire. Pourtant, avec le temps, cette mission devient la première des missions que le surveillant déclare devoir remplir. Elle est à ce titre un pôle central du processus de socialisation professionnelle : « *La mission consistant à maintenir le calme n'apparaît pas dans les textes mais sur le terrain. Lorsqu'un agent parvient à maintenir le calme,*

¹⁴ « C'est en centre de détention que la mission de réinsertion est présente de façon deux fois plus importante qu'ailleurs [...] il n'est pas surprenant que ce soit en maison centrale que la réponse « punir » est le plus fréquemment citée. ». G. Benguigui et F. Orlic (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, p.38.

il est alors considéré comme un bon agent, c'est globalement tout ce qu'on lui demande. Lorsqu'il passe la main à un collègue après avoir fait une journée, que les détenus sont à peu près OK, et bien on est satisfait. »

Cette position baisse en fin de formation au profit de l'item « faire respecter la discipline », plus spécifiquement cité par les plus jeunes. 32% des moins de trente ans ont effectivement déclaré cette mission première contre 19% des 40 ans et plus, ces derniers étant davantage tournés vers la réinsertion.

Ce remaniement dans le temps peut découler des cours sur les missions officielles et du caractère sécuritaire (respect de la discipline, la gestion de la violence) de la fonction.

« C'est l'application directe des textes, c'est ce qu'il y a de plus clair dans l'administration pénitentiaire, c'est très technique, on fait des simulations dessus. »

Mais le maintien du calme reprend ensuite le dessus. Avec le temps, les agents se sont effectivement aperçus que cette dimension dépendait d'autres facteurs, telle que la gestion des relations humaines. *« Or, la relation est insuffisamment travaillée alors que c'est ce qui fait tout ! Ce n'est qu'avec le temps que les surveillants acquièrent cette dimension relationnelle de leur activité, notamment la compétence pour « détourner la règle dans la légalité » afin de maintenir le calme. »*

« Cet écart traduit le jeu de la négociation entre détenus et surveillants. 4 ans après la formation, on apprend à faire le funambule, à marcher sur le fil du CPP tout en jouant avec la barre, en ballotant un peu à droite, un peu à gauche... on joue les équilibristes... »

Empêcher les évasions baisse un peu car ce n'est pas leur quotidien. Bien que ces événements soient fortement médiatisés, leur nombre annuel est peu élevé et ne constitue donc pas le quotidien de leur activité, même si il leur est répété en formation la gravité qu'elle revêt, notamment au niveau de leur impact sur l'opinion publique.

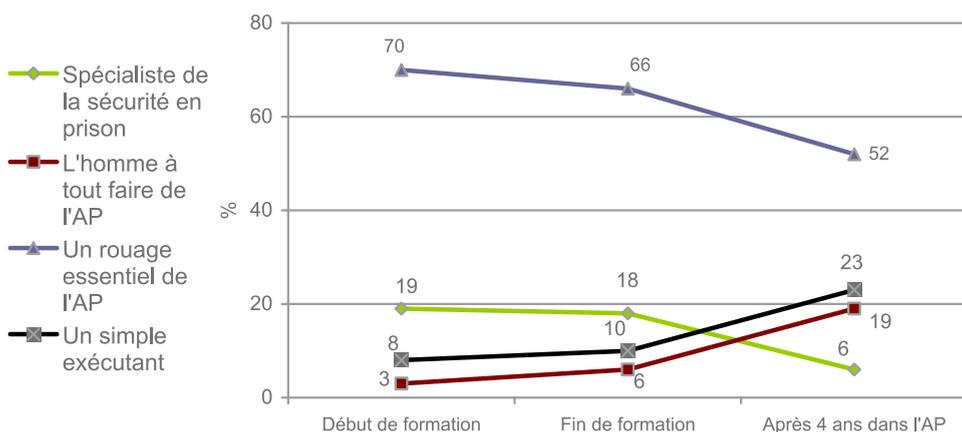
Encore une fois, la réinsertion est extrêmement peu citée en raison du manque d'agents, surtout en maison d'arrêt où *« les agents présents sont pris par leurs tâches, ils n'ont pas le temps et ils pensent que cette mission relève davantage du CIP, voire de*

la PPSMJ dans la mesure où ils pensent que c'est au détenu que revient cette mission. Ce n'est qu'avec le temps qu'ils découvrent la manière dont ils peuvent y contribuer au quotidien, dans la multiplicité des gestes infimes du quotidien, des regards, des mots très simples, des attitudes, on tient ses promesses, on écoute, on se comporte avec bienséance. »

Ce constat peut d'autant plus surprendre que les missions du surveillant, prescrites par la loi, indiquent clairement que la mission de réinsertion fait partie intégrante des missions qui lui sont confiées.

En fin de formation, les avis sont partagés. Les courbes se rejoignent en un point à des proportions identiques pour trois items : le respect de la discipline, le maintien du calme en détention et l'empêchement des évasions. On peut alors suggérer que la formation n'apporte peut-être pas suffisamment de clarté dans la définition des missions, altérant, de fait, l'homogénéisation des conceptions, les uns étant plus dans la loi (respect de la discipline), les autres dans la négociation (maintenir le calme) et d'autres enfin dans le sécuritaire (empêcher les évasions). Cette constitution de trois groupes, signifierait alors qu'il existe en fin de formation trois manières de concevoir son métier. Puis, avec le temps, 43% des répondants se rejoignent autour de la mission de maintien du calme.

Pour vous, le surveillant dans l'AP, c'est surtout :



Pour définir leur image, les items proposés dans cette question aux répondants vont ici deux par deux : « le spécialiste de la sécurité en prison » s'oppose à « l'homme à tout faire » ; et « un rouage essentiel de l'AP » s'oppose à « un simple exécutant ». Sur le graphique, quand l'un diminue, l'autre augmente proportionnellement.

Avec le temps, les deux items valorisant l'identité professionnelle de surveillant (spécialiste de la sécurité en prison et rouage essentiel de l'AP) accusent une baisse marquée passant de 89% en début de formation à 58%, soit plus de 30 points perdus. A l'inverse, les surveillants interrogés se reconnaissent de plus en plus en tant que « simple exécutant » et qu' « homme à tout faire ». On peut ainsi observer que les proportions cumulées de ces deux conceptions passent de 11% à 42% après 4 ans. Il est intéressant d'observer que ces baisses surviennent essentiellement depuis la fin de la formation. Elles résultent consécutivement de l'expérience professionnelle acquise sur le terrain depuis leur première affectation.

Comment expliquer cette évolution ?

Les considérations relatives à l'aspect mécanique de la fonction de surveillant, « être un rouage essentiel » connaissent d'emblée un vif succès puisque ce n'est pas moins de 70% d'élèves qui le citent en début de formation. Ils pensent être un rouage essentiel, et bien que cette proportion baisse fortement, ils sont encore plus de la moitié à le penser après quatre ans d'expérience (52%). Cette position tient essentiellement au fait des problèmes de gestion des effectifs de personnels et ceux de la détention qui en découlent. Pour fonctionner, la prison ne peut pas se passer de personnels de surveillance. De ce point de vue, ils sont un rouage essentiel de l'administration pénitentiaire¹⁵.

La chute de cet item proviendrait d'une prise de conscience par les surveillants du peu de pouvoir décisionnaire dont ils disposent, de leur statut d'exécutants en conformité avec le concours qu'ils ont passé. Selon un formateur, ils développent de fait « *une conception fataliste de leurs fonctions, quand elles ne sont pas négatives* ».

¹⁵ Cet item n'est pas sans rappeler la dernière campagne de publicité qui avançait le slogan « *quelle société peut aujourd'hui se passer de nous ?* ».

Un second élément d'explication avance l'idée d'un excès de notes et de règles produites par des autorités supérieures desquelles l'agent se sentirait exclu. Ce nombre élevé de notes et de règlements occasionnerait un décalage entre l'aspect légal du métier et les pratiques quotidiennes nombreuses et hétérogènes des détentions.

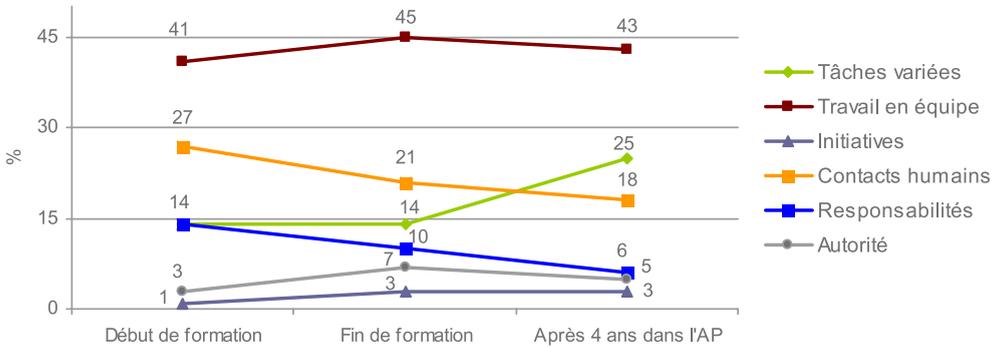
Par ailleurs, le surveillant se considère comme un simple exécutant du fait qu'il soit insuffisamment soutenu par sa hiérarchie, générant une perte d'autorité, de prise d'initiatives et de pouvoir décisionnel¹⁶. On peut dès lors entendre que certains d'entre eux préfèrent, selon un formateur, « être complaisants dans leur positionnement professionnel » dans un but de tranquillité.

Concernant la dimension sécuritaire du métier, les formateurs interrogés déclarent unanimement qu'au fil du temps, le surveillant découvre l'irrespect fréquent des mesures sécuritaires mises en place en détention. Cet irrespect s'observe notamment dans la banalisation des gestes techniques sécuritaires.

En dernier lieu, la création du corps des Equipes Régionales d'Intervention et de Sécurité (ERIS), qui vient s'ajouter à celle d'autres corps spécialisés dans le domaine de la sécurité (Tir, self-défense, appareil respiratoire isolant) a eu l'effet d'une désappropriation de la dimension sécuritaire de leur métier. On pourrait d'ailleurs rapprocher cet effet à celui de la création du corps des CIP, et plus en arrière de celui des éducateurs, dont l'apparition les aurait également dépossédés de la mission de réinsertion. Les personnels de surveillance se retrouveraient ainsi dans une situation ambiguë entre la mission sécuritaire, à laquelle ils rattacheraient leur positionnement professionnel, et celle de réinsertion, de laquelle ils seraient dorénavant détachés.

¹⁶ D'où l'intérêt de construire à l'Énap des passerelles entre les formations des personnels de surveillance.

D'après votre expérience dans l'AP, diriez-vous: «Ce qui me plaît (ou m'a plu) dans le métier de surveillant, c'est surtout» :



Le travail en équipe demeure l'intérêt majeur pour le métier de surveillant. La variété des tâches devient de plus en plus attractive. L'intérêt porté aux contacts humains et aux responsabilités baisse.

En premier lieu, il est important de souligner que les réponses apportées ne correspondent pas aux activités réelles du surveillant mais à celles qui sont les plus intéressantes aux yeux des répondants.

« Le travail en équipe » et « les contacts humains » réunissent la majorité des réponses. Du fait de la difficulté à exercer ce métier et probablement aussi du manque de reconnaissance hiérarchique, les surveillants cultivent l'attrait du travail en équipe qui apparaît comme un ciment identitaire de leurs fonctions. Ainsi, en dépit du fait que le travail de surveillant pénitentiaire ne soit pas réellement un travail d'équipe¹⁷, cette dimension collective n'en reste pas moins un point d'ancrage particulièrement important.

Avec « le travail en équipe », l'intérêt porté aux « tâches variées » rencontre un certain succès. Au cours de leur carrière, les surveillants découvrent les très nombreux postes fixes qui existent : comptabilité, greffe, extraction, service des agents, quartier disciplinaire, cuisine, magasinier, ateliers, culture.... Cette variété des tâches fait d'ailleurs écho aux mobilités vécues par les agents et à l'adaptation dont ils ont su faire preuve pour s'intégrer au

¹⁷ A l'exception des services de nuit, de la gestion des mouvements internes et des situations de crise.

fonctionnement singulier des établissements où ils ont travaillé. L'intérêt porté à cette polyvalence apparaît, de fait, comme le seul item qui augmente depuis la formation. La perception positive de cette variété des tâches peut être pressentie comme une fuite d'un quotidien stressant, oppressant ou simplement routinier, en regard précisément de la perte et donc de la quête corollaire de sens apporté au métier.

La baisse de l'item « responsabilités », tout comme le peu de réponses accordées aux « prises d'initiatives » et à « l'autorité », rejoignent les explications apportées supra. Quand bien même la garde d'un étage de cent détenus est très responsabilisante, la sollicitation de la hiérarchie en cas de problème ou d'incidents devient au cours du temps un moyen d'échapper à ces responsabilités : *« Lorsqu'on leur remet des responsabilités et/ou qu'on leur permet de prendre des initiatives, ils refusent sous prétexte qu'ils ne sont que surveillant... »*. Il existerait de facto une certaine complaisance du type, *« les responsabilités, c'est pour les gradés, pas pour nous. »*

En dernier lieu, réunissant 27% des citations, l'attrait pour « les contacts humains » connaît une baisse de presque 10 points. Une majorité de surveillants travaillant en maison d'arrêt, le rythme de travail imposé dans cette organisation spécifique ne permet pas d'apprécier à leur juste mesure les contacts qui demeurent très limités. La surcharge de travail et la gestion des flux expliquent cette baisse. *« Le jeune est plein de bonnes intentions en début de formation puis cela baisse car il apprend que son intérêt n'est pas trop d'aller au contact mais de gérer le plus tranquillement possible son étage lorsqu'il est en détention »*.

5. Le rapport à la loi et à la règle

A l'instar des policiers ou des gendarmes, le surveillant pénitentiaire est porteur de la loi. Son statut de fonctionnaire lui donne un certain nombre de droits et de devoirs qu'il doit respecter dans le cadre de ses fonctions et de sa vie personnelle. Par ailleurs, durant sa formation, de nombreux cours lui sont donnés sur le Code de procédure pénale et, plus généralement, sur l'organisation de la Justice. Ces enseignements lui permettent de comprendre comment le dispositif légal fonctionne et d'acquérir des connaissances juridiques essentielles pour exercer son métier.

Toutefois, parce que la prison n'est pas une organisation totalement régie par un cadre légal mais aussi par des règlements et des pratiques spécifiques aux établissements pénitentiaires, l'analyse du rapport à la règle est apparue complémentaire, voire centrale.

En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet vous vous dites (question posée à la troisième vague) :



Aucune donnée n'ayant été recueillie sur cette question aux première et seconde vagues de questionnaires, l'évolution des réponses à cette question n'a pu être traitée.

Les résultats obtenus à cette question permettent de tirer des enseignements sur le problème plus général de la conception de la transgression de la loi, en l'occurrence, des réactions face à une personne qui prendrait le train sans billet.

Le premier constat indique ainsi qu'au sujet de la commission d'un acte « hors la loi », les perceptions des élèves varient. En effet, si tout le monde s'était référé à la loi, l'item « il a tort, le règlement doit être respecté », aurait recueilli toutes les réponses. Or, tel n'est pas le cas puisque le regard légaliste (il a tort, c'est le règlement) ne recueille que 48% des réponses, suivie de près par la conception contractuelle de la loi qui fait référence à l'intérêt collectif (il a tort, si tout le monde....) qui réunit 41% des réponses¹⁸

En s'inspirant des écrits du sociologue américain Howard Becker¹⁹, portant sur la théorie de la désignation, une infraction à la loi - prendre le train sans billet - ne peut être considérée comme un acte répréhensible qu'à partir du moment où l'acte est reconnu, désigné, comme tel. Ainsi, tout autant que la nature même de l'infraction, c'est la représentation qui lui est attribuée par une majorité d'élèves qui la définit, en l'occurrence les conséquences sur la société qu'elle pourrait avoir : « il a tort, si tout le monde en faisait autant, il n'y aurait plus de train pour personne » (plus cité par les étudiants en droit). Plus encore, 12% des élèves, soit un dixième de la promotion, considèrent qu'il a raison, ce qui peut paraître particulièrement choquant « de la part de porteurs de la loi²⁰ ». Point intéressant, le croisement de ces réponses avec le profil des répondants a fait ressortir une tendance chez les moins de trente ans à opter pour les items « Il a raison », 25% d'entre eux ayant répondu ainsi contre seulement 7% des 35 ans et plus.

¹⁸ G. Benguigui distingue ainsi les réponses « légalistes » de celles découlant d'une « conception contractuelle de la loi ». G. Benguigui, G. Fabrice et G. Malochet, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, op. cit., p. 51.

¹⁹ H. Becker, *Outsiders, Etude de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.

²⁰ G. Benguigui, G. Fabrice et G. Malochet, *Ibid.*, p.51. Les réponses apportées par les élèves de la 12^{ème} promotion de CIP à cette question, avaient soulevé la même problématique dans le sens où ces conceptions variables de l'acte répréhensible ne manquent pas d'interroger sur la représentation de la loi et sur leur impact dans le cadre de l'action professionnelle. L. Gras, *La socialisation professionnelle des conseillers d'insertion et de probation, Profil et représentations du métier des élèves de la 12^{ème} promotion, rapport intermédiaire*, 2008, p. 26..

Selon un formateur, « ces représentations personnelles peuvent déteindre sur le professionnel, mais cette représentation est personnelle et la formation doit apporter un cadre professionnel et limiter l'intrusion de telles considérations sur le plan professionnel. »²¹

La socialisation professionnelle des surveillants et, par extension, de l'ensemble des personnels pénitentiaires, nécessite, à l'instar d'autres métiers, une transformation du regard porté sur le monde, décalée des représentations plus personnelles.

Diriez-vous, plutôt : quand on me donne une tâche :



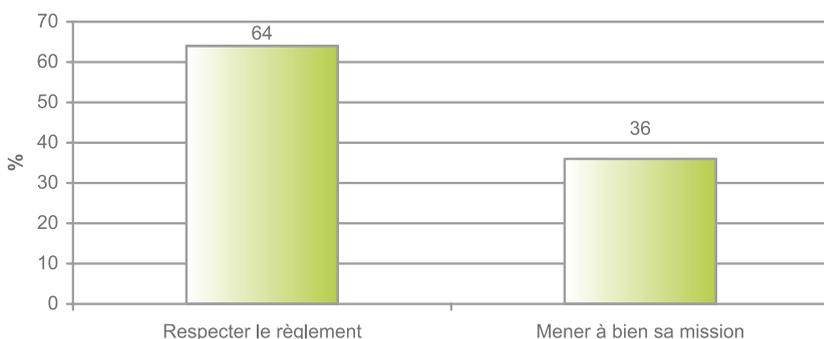
Cette question traite du devoir d'obéissance hiérarchique et, par extension, des devoirs qui incombent aux fonctionnaires pénitentiaires.

Bien que les répondants aient déclaré majoritairement « s'en tenir aux ordres reçus », l'item « Je prends des initiatives » rassemble 36% des réponses, ce qui est loin d'être négligeable. Ce dernier comportement, qui peut être entendu comme une adaptation, voire un contournement des ordres, s'éloigne de l'obligation d'obéissance et de la conformation aux instructions du supérieur hiérarchique « *sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et ou de nature à compromettre gravement un intérêt public. Sinon, le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.* ». Si ce résultat peut, en premier lieu, s'expliquer par l'expérience acquise au cours des années, il est important de souligner que la prise d'initiatives s'explique par d'autres facteurs tels

²¹ Obligation tirée de la loi du 13 juillet 1983 commune aux trois fonctions publiques portant droits et obligations du fonctionnaire.

que l'architecture de l'établissement, le contexte de la détention et la complexité du travail sur le matériau humain. Cette adaptation à la règle résulte, de fait, d'un ajustement professionnel, conscient ou non, combinant conditions de travail et expérience professionnelle.

Si dans l'exercice de votre métier, il vous arrive de sentir une contradiction entre votre vision des choses et le respect de la règle (règlement intérieur, pratiques internes...), vaut-il mieux :



Dans une situation où l'application de la règle contredirait les conceptions des agents, 64% d'entre eux agiraient en respectant le règlement tandis que 36% mèneraient à bien leur mission. Ces résultats ne sont pas vraiment surprenants car ce type de contournement de la règle, de comportements dits informels, existe dans toutes les organisations sans aucune exception²².

Ainsi, comme le souligne G. Benguigui, « l'expérience montre que le plus souvent les répondants font de fait une distinction entre la loi, qui leur pose problème puisqu'ils sont peu légalistes, et la règle qui leur est manifestement plus facile à appréhender et plus pratique dans leur quotidien professionnel »²³.

Cette conclusion est ici confirmée. En effet, l'approche comparative de réponses apportées au respect de la loi (graphique 6) et à

²² G. Benguigui, G. Fabrice et G. Malochet, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, op. cit., p.56. Par ailleurs, D. Monjardet aborde cette question à partir du concept d'involution des buts, qu'il définit comme « la tendance, dans tout appareil défini comme instrumental, donc encadré par des objectifs et des moyens définis en dehors de lui, à tenter de se ressaisir de la détermination des objectifs et des moyens, à redéfinir en son sein les buts légitimes et les moyens prescrits, à l'appréhender lui-même comme l'objet et la fin de son activité ». Monjardet, 1996

²³ Benguigui G., Guilbaud F, Malochet G., *Ibid.*, pp.52-53.

celui du règlement (graphique 8) indique que les surveillants déclarent être plus enclins à suivre un règlement, parfois lui-même remanié, qu'un cadre bureaucratique composé de lois et de procédures destinées elles-mêmes à garantir la mise en œuvre de ces droits. Ce constat n'est pas inédit et, si l'illustration de ce résultat à partir des graphiques précédents peut paraître synthétique, c'est parce qu'il a préalablement fait l'objet de développements plus conséquents dans d'autres travaux²⁴. Il n'en reste pas moins que les logiques bureaucratiques appliquées en début de carrière connaissent toujours un revirement après l'acquisition d'années d'expérience au cours desquelles le surveillant apprend que le maintien de l'ordre et la réduction des tensions résultent davantage d'une construction de l'autorité que de l'application stricto sensu d'un cadre juridique.

6. Le rapport à la population carcérale

« Tu te rends compte ? travailler en prison ? c'est quand même spécial ! on ne peut pas y arriver de suite, ce n'est pas possible ou alors c'est très rare. On ne s'y sent bien qu'à partir du moment où on contrôle la relation avec le détenu. » (Formateur Énap)

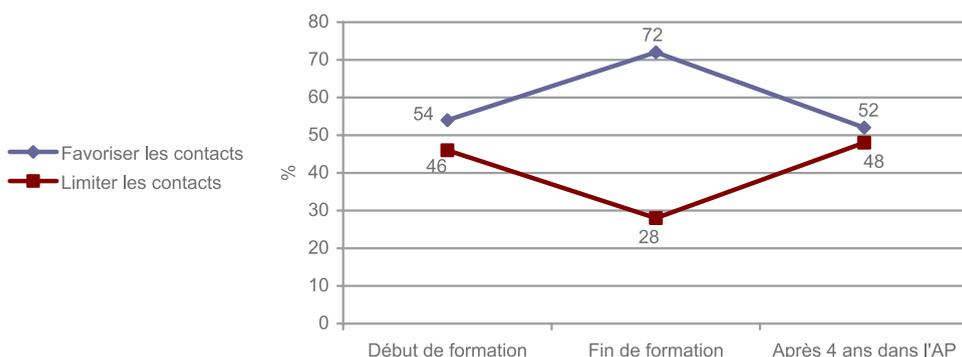
La relation avec le détenu est l'un des piliers du positionnement professionnel du surveillant. A l'Énap, la présentation de son cadre légal s'inscrit dans un cadre plus large relatif aux droits et aux obligations des fonctionnaires. A la lecture du cours dispensé et surtout des articles de lois qui légifèrent leur relation avec la population carcérale (Article D219 à 221 du code de procédure pénale), il est intéressant d'observer que ce cadre légal est essentiellement présenté par une série d'interdits qu'ils doivent respecter²⁵.

²⁴ Notamment, dans les écrits de A. Chauvenet, F. Orlic et G. Benguigui (1994), *Le monde des surveillants de prison*, PUF, Paris.

²⁵ Ainsi, à l'exception de l'article D219 dont le premier paragraphe impose à tous les personnels pénitentiaires « de se conduire et d'accomplir leur tâche de telle manière que leur exemple ait une bonne influence sur les détenus et suscite leur respect », les personnels de surveillance sont astreints à ne pas : Article D220 : se livrer à des actes de violence sur les détenus ; user à leur égard (celui des détenus) de dénominations injurieuses, de tutoiement, de langage grossier ou familier ; d'occuper sans autorisation les détenus pour leur service particulier ; recevoir des détenus ou des personnes agissant pour eux aucun don ou avantage quelconque ; se charger pour eux d'aucune commission ou d'acheter ou vendre quoi que ce soit pour leur compte ; faciliter ou tolérer toute transmission de correspondance et toutes attributions d'objets hors des conditions prévus par le règlement ; d'agir de façon directe ou indirecte auprès des détenus pour influencer sur leurs moyens de défense et sur le choix de leur défenseur. Et, Article D 221 : entretenir avec les personnes PPSMJ leurs parents ou amis, des relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités de leurs fonctions

Toutefois, comme il l'a été précisé, le respect de ce cadre légal rencontre chez les surveillants des remaniements à partir desquels ils construisent leur positionnement professionnel. L'apprentissage de la relation, de la bonne distance, de l'utilisation de leur pouvoir de sanctionner dans le recours au rapport d'incident, participe ainsi à leur socialisation professionnelle.

Selon vous les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt favoriser ou limiter les contacts ?



La formation entraîne une élévation de l'item favoriser les contacts, qui redescend ensuite à son niveau initial après 4 ans de terrain.

Si l'on peut considérer les réponses partagées en début de formation comme des réponses provenant d'élèves qui ne savent pas trop encore quelle posture adopter, la hausse enregistrée durant la formation de l'item « favoriser les contacts » trouve deux types d'explication : les cours dispensés durant la formation et l'expérience acquise par le formateur de terrain. En effet, comme le souligne un formateur, « *en stage, les élèves ont à faire avec un surveillant plus ancien, plus habile relationnellement, possédant une autorité naturelle, sur lequel ils calquent l'image qu'ils ont du bon surveillant. Par ailleurs, la formation insiste bien sur le fait que gérer un incident, ça se gère par la parole, que la relation favorise la gestion de la détention, donc la sécurité. C'est une préconisation qui est transmise à tous les débuts de cours sur la sécurité et les mesures d'individualisation de la peine et les élèves y adhèrent. Ils ont conscience que le surveillant est le 1er interlocuteur du détenu, qu'il faut instaurer un climat de confiance pour gérer l'interaction.* »

La confrontation au terrain indique toutefois une autre réalité. Les premières années de titularisation les amènent effectivement à constater qu'ils ne possèdent pas l'expérience de la relation dans la mesure où elle nécessite un certain apprentissage. Ce n'est qu'avec le temps que l'approche relationnelle et l'instauration d'un climat de confiance seraient donc maîtrisées. Le contact humain demeure, à ce titre, essentiel dans le quotidien, voire attaché à un véritable domaine de compétences. Selon un formateur, « *comme ce n'est pas toujours le cas et que tous les personnels ne présentent pas cette compétence, des surveillants sont réputés pour avoir telle réputation auprès des détenus et auprès de leurs collègues de telle sorte que lorsqu'il y a des incidents, on utilise cette compétence pour désarmer beaucoup de choses, et cette dimension, on doit rappeler qu'elle fait partie intégrante de notre boulot. Car en détention, un mot de travers, une phrase mal formulée, et tout peut partir* ».

Toutefois, la qualité relationnelle, si elle est essentielle, n'est pas toujours suffisante pour instaurer un climat de confiance. En effet, la construction de ce type de relation nécessite du temps dont ces personnels ne disposent pas toujours, surtout en maison d'arrêt²⁶. Ainsi, comme le souligne un formateur, « *la baisse enregistrée depuis la titularisation peut provenir de l'expérience du terrain, on limite les contacts pour se faciliter le travail, surtout en maison d'arrêt où le temps manque pour assurer la variété des tâches, les relations avec la hiérarchie, le respect des mesures sécuritaires. Le risque est alors « de mettre les charentaises » et de limiter les contacts jusqu'à une espèce d'indifférence pour ne surtout pas « tomber dans l'affectif.* »

Le quotidien de leur activité amène donc les surveillants à changer en partie de positionnement dans la mesure où ils constatent que le temps relationnel qui leur est imparti ne leur permet pas de favoriser le contact : « *En début de carrière, les surveillants ne sont*

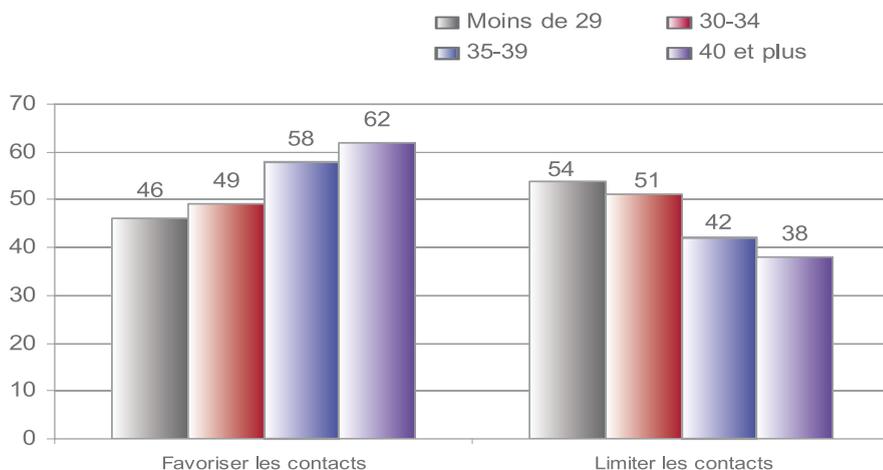
²⁶ A ce titre, il est de nouveau important de souligner l'impact joué par l'environnement sur la nature et la fréquence des contacts noués avec la population carcérale. Le régime de détention, la personnalité du directeur ou du chef d'établissement, la possible surpopulation, la nature et le volume des activités des détenus, l'ambiance de la détention, la solidarité des personnels demeurent également très influents sur les relations entre surveillants et surveillés.

par ailleurs pas toujours à l'aise avec les détenus. Dans la relation, la construction de leur positionnement professionnel est alors en jeu.»

Cette évolution rend ainsi compte des correspondances entre les pratiques et les représentations et de ce qu'il est possible d'attendre d'agents plus expérimentés : *« il faut apprendre à les connaître aussi, ne pas avoir la haine du détenu, ça, des jeunes ne le comprennent pas de suite et ce n'est qu'après 6-9 mois de titularisation qu'ils testent ça. Après 4 ans, ils ont constaté que ça marche, discuter, amener les détenus à parler, voire à balancer, alors quand il s'agit d'évasions ! Combien d'évasions ont avorté grâce à ce système ! La relation est une véritable compétence. »*

Le profil des recrutés peut toutefois pondérer l'insuffisance des compétences relationnelles lorsque ces derniers entrent en formation avec une expérience de la vie active. Une analyse différentielle par groupe d'âge montre ainsi que les plus âgés sont les plus disposés à favoriser les contacts :

Favoriser ou limiter les contacts par groupe d'âges



Plus l'âge augmente, plus les surveillants favorisent les contacts.

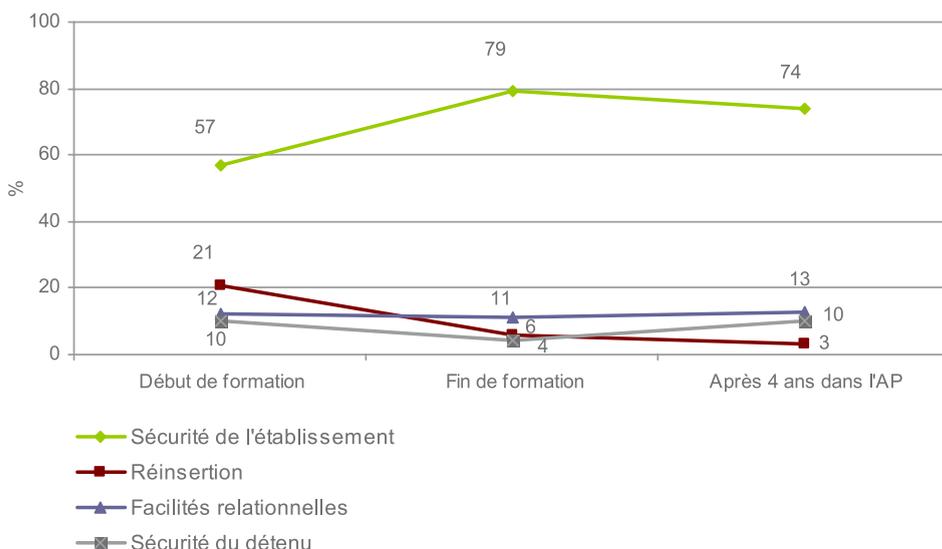
Les plus anciens ont une expérience de la relation humaine plus conséquente. Or, cette expérience est importante dans le sens où les surveillants traitent de la complexité humaine dans le cadre de

leurs fonctions. L'expérience de la relation trouve, pour exemple, une application concrète auprès des mineurs incarcérés qui ne communiquent le plus souvent que dans la violence, physique ou verbale. Le surveillant plus ancien est alors plus à même d'instaurer un autre mode d'échange, « Avec l'âge, le surveillant entretient un peu une relation paternaliste avec certains détenus ».

Cette maturité des personnels apparaît ainsi comme un facteur légitimant une autorité. Non pas tant celle d'un surveillant dans le cadre de ses fonctions, mais de l'homme qui a vécu et qui possède une expérience de la vie suffisamment conséquente, « un détenu ne va donc pas chercher à tester un surveillant de 40 ans, ou beaucoup moins ».

« C'est le vécu personnel qui influence ici les réponses, les moins jeunes ont plus de recul, ils vont plus vers les gens ; plus on prend de l'âge, plus on pense que les résolutions de conflits se feront avec le contact à l'inverse des jeunes qui misent davantage sur l'autorité pour gérer une détention. »

Pourquoi favoriser les contacts ?



Une proportion élevée de surveillants favorise les contacts pour la sécurité de l'établissement. Autrement dit, la communication demeure, selon eux, un moyen efficace pour lutter contre toutes formes d'incidents qui mettraient en péril son équilibre sécuritaire.

Le message de la formation est passé, « *la sécurité dépend des contacts avec le détenu* ». Les élèves constatent ainsi en stage que le contact participe à la sécurité de l'établissement, celle des collègues, de la détention et des détenus :

« La gestion de la détention, c'est on prend le service le matin, on gère les petits problèmes du quotidien et on part la conscience tranquille du travail bien fait. »

« J'apprends aux élèves que lorsqu'un détenu s'énerve, il faut l'écouter et faire baisser la pression ».

Cette notion de sécurité générale de l'établissement est une obligation première de sécurité vis-à-vis de la population carcérale. C'est l'une des raisons pour lesquelles elle dépasse la mission de réinsertion : « sans sécurité, pas de réinsertion ».

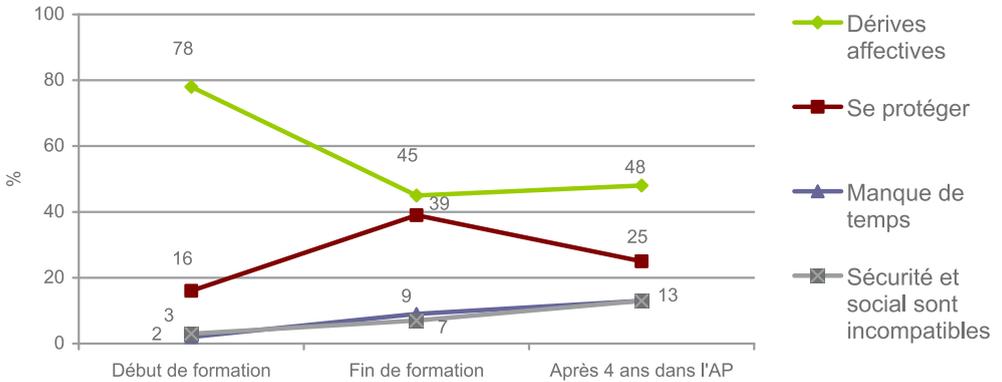
« Au cours de leur apprentissage, on leur dit qu'il existe deux sortes de contacts : celui destiné à la sécurité et celui destiné à la réinsertion. Or, ils s'aperçoivent que ça ne peut marcher qu'au premier niveau et qu'en ce qui concerne le second, ils n'ont aucune emprise sur ce qu'il se passe, que le second niveau ne peut être envisagé qu'à partir du moment où la sécurité est établie, celle de l'établissement mais aussi la leur. Comment effectivement envisager la participation d'une PPSMJ à une formation, une activité socio culturelle ou sportive si sa sécurité n'est pas assurée ? ».

De plus, en début de carrière, surtout en maison d'arrêt, la participation à la mission de réinsertion se limite à de brefs échanges, un minimum vital, quelques « ressources sûres » pour reprendre l'expression de Goffman²⁷.

Il est étonnant de constater le peu de réponses apportées à l'item « sécurité du détenu ». En effet, selon un formateur, « *Il ne faut pas oublier que le surveillant avec la direction sont responsables du détenu, d'autant plus que la sécurité du détenu est plus souvent en jeu que celle de l'établissement, ce qui expliquerait la légère remontée constatée depuis la fin de la formation* ».

²⁷ E. Goffman, « Les ressources sûres », in *Les moments et leurs hommes*, Seuil/Minuit, 1988, pp.104-113.

Pourquoi limiter les contacts ?



La peur des dérives affectives a toujours été la première justification de ceux qui préfèrent limiter les contacts avec les détenus. Cependant cette justification diminue depuis le début de formation. La protection individuelle reste assez élevée

En ce qui concerne les « dérives affectives », auxquelles 78% des élèves ont répondu en début de formation, ce résultat signifie qu'ils ne savent pas trop comment se comporte le détenu, « ils ont plutôt peur d'être manipulés ou alors de tomber dans la condescendance ».

Ensuite, la baisse prononcée des dérives affectives, accusant plus de 30 points entre le début et la fin de formation, peut être expliquée par l'enseignement de cours spécifiques dispensés à l'Énap, voire des avertissements prononcés par les formateurs : « Il existe un cours où la corruption et le misérabilisme sont abordés et puis que ce soit à l'Énap, en stage et même après, dès l'installation en établissement, ils sont prévenus, et avertis des risques de corruption. Il faudrait peut-être renforcer ces cours, aborder encore plus ce problème, un surveillant n'a pas à tomber dans la corruption ; si c'est une peur, c'est anormal aussi. Deux dimensions dans les cours, on leur dit que le dialogue est au service de la sécurité (prévention) et de sortir couverts par rapport à la corruption ».

Le formateur met ici l'accent sur les déviations corruptives liées aux possibles « dérives affectives » qui, malgré leur moindre représentativité, demeurent encore présentes en fin de formation et après 4 ans de service. Les réponses dues aux dérives affectives

interpellent ainsi le positionnement professionnel et la dimension éthique du métier de surveillant. Ces derniers ne réagissent pas toujours en fonction de leur statut professionnel mais aussi parfois en tant qu'homme²⁸.

En outre, ces réponses attestent à nouveau de l'intérêt de développer les cours dispensés sur la dimension relationnelle du métier de surveillant et du « comment se comporter », non seulement pour ses effets sur la sécurité de l'établissement, mais aussi au regard des précautions à adopter quant à ce qui relève de la protection professionnelle et personnelle, les deux étant imbriquées :

« Après, c'est sûr, il y a des détenus qui suscitent l'affect, avec lesquels on est parfois même sur le point non pas de nouer des amitiés mais de ressentir de l'affect oui, c'est sûr, mais ce n'est pas pour autant qu'on peut discuter famille, ce n'est pas la mission. »

Il est donc bien question d'apprentissage de la distance relationnelle à adopter et à adapter selon le protagoniste, comme le précise le dernier extrait cité, qui pourrait se révéler comme l'une des « clés » de la socialisation professionnelle.

Cette socialisation se traduirait ici par la remontée des autres items. Les réponses apportées à l'item « se protéger » connaissent ainsi une forte hausse en fin de formation pour retomber quelque peu après 4 ans au profit des deux autres items. Ce constat signifie qu'au cours du temps, les agents apprennent à maîtriser la relation en se protégeant, tel que le souligne un formateur, « *il ne s'agit pas de jouer le « mec sympa », il faut tenir sa position. On peut parler après, une heure, pourquoi pas ?* »

²⁸Ce code de déontologie, en projet depuis plusieurs années, a été publié le 31 décembre 2010 (décret 2010-1711). Ainsi, à l'instar de la police nationale, le gouvernement a doté l'administration pénitentiaire d'un code de déontologie des personnels pénitentiaires et de l'ensemble des collaborateurs du service public pénitentiaire. en milieu fermé. Les personnes intervenant au sein d'un établissement pénitentiaire seront désormais toutes soumises aux mêmes règles déontologiques : loyauté, respect des droits fondamentaux de la personne placée sous main de justice, non-discrimination, recours strictement nécessaire et proportionné à la force. Ce code de déontologie, tout comme le principe de la prestation de serment également créée par la loi, a vocation à imposer de nouvelles conditions d'exercice des fonctions remplies par les personnels pénitentiaires, notamment dans le cadre des règles pénitentiaires européennes (RPE), dont la règle n° 8 énonce « le personnel pénitentiaire exécute une importante mission de service public et son recrutement, sa formation et ses conditions de travail doivent lui permettre de fournir un haut niveau de prise en charge des détenus », la règle n° 72-4 ajoutant que « le personnel doit exercer son travail en respectant des normes professionnelles élevées ».

« Bon c'est sûr, après, on peut toujours être émus par des témoignages, des situations difficiles, des enfants qui naissent, on se prend « toute la misère du monde » donc on est secoués, puis, avec le temps, on se blinde ».

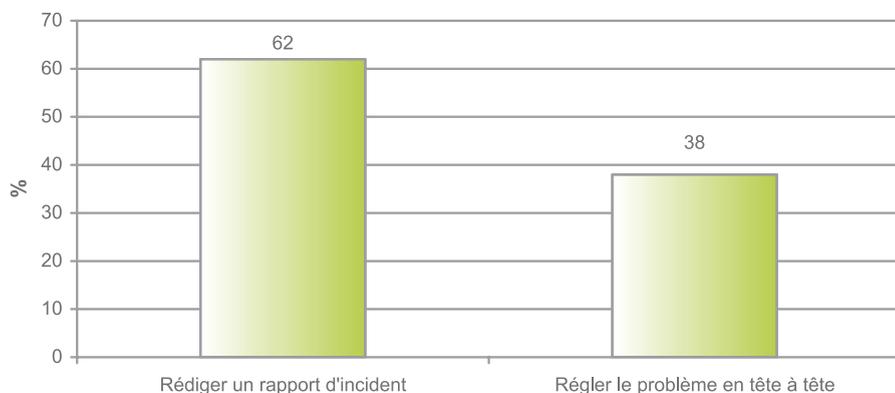
Tenir sa position dans la relation, se construire un bouclier pour se protéger, tel pourrait être le *leitmotiv* d'un positionnement professionnel parfois délicat à définir et à appliquer pour, selon des formateurs, « éviter de se faire avoir et de trop s'ouvrir personnellement ».

Puis, comme l'indiquent les courbes, ces peurs de ne pas maîtriser la situation de face-à-face retombent un peu dans la mesure où ils savent mieux s'y prendre avec le temps.

Les items « manque de temps » et « sécurité et social sont incompatibles » sont, quant à eux, peu cités mais en hausse. Ces réponses sont probablement liées à des surveillants exerçant en maison d'arrêt où le rythme de travail diffère de celui suivi en établissement pour peine. Dans ce type de structure, le temps passé avec les détenus limite effectivement les possibilités d'apporter une dimension plus sociale à l'activité professionnelle.

L'augmentation de l'item « sécurité et social sont incompatibles », cité par une minorité, traduit la construction progressive que des agents élaborent au sujet de la mission sécuritaire, qu'ils considèrent comme leur mission première. Toutefois, le peu de réponses apportées à cet item indique néanmoins qu'une majorité de surveillants pense que ces missions ne sont pas incompatibles.

Si le surveillant a une altercation verbale avec un détenu, il vaut mieux plutôt ²⁹ :



Les réponses apportées à cette question sont plus ambiguës à interpréter dans le sens où elles sont à mi parcours entre le rapport à la loi et à la règle, et le rapport à la PPSMJ. Les résultats indiquent que lors d'une altercation verbale avec un détenu³⁰, 62% rédigeraient un rapport d'incident et 38% régleraient le problème en tête à tête.

En premier lieu, cette situation pose le problème du rapport au cadre réglementaire auquel le surveillant peut avoir recours lors d'une telle situation et/ou de sa capacité ou de sa volonté à régler le problème individuellement. En posant le problème ainsi, les réponses apportées indiquent que si, majoritairement, les surveillants appliqueraient la procédure telle qu'elle est conçue juridiquement, tandis que 38% opteraient pour un arrangement plus informel.

Pour expliquer ce résultat, plusieurs hypothèses peuvent être posées.

La première est que l'expérience acquise en 4 ans a permis aux agents d'apprendre à gérer la relation conflictuelle autrement que par la rédaction d'un rapport d'incident. La seconde est que la

²⁹ Aujourd'hui on ne parle plus de « rapport d'incident » mais de « compte rendu d'incident ».

³⁰ Le terme d'altercation verbale aurait mérité d'être mieux défini. Toutefois, l'item proposé « rédiger un rapport d'incident » suppose qu'il s'agit d'une altercation susceptible de mériter telle réponse de la part du surveillant.

rédaction de tels rapports peut être perçu comme le signe visible de l'incapacité, pour l'agent, de « tenir son étage ». A terme, l'absence de rédaction de rapport d'incidents peut ainsi découler de stratégies individuelles consistant à entretenir l'apparence d'une détention calme quand bien même celle-ci est mouvementée.

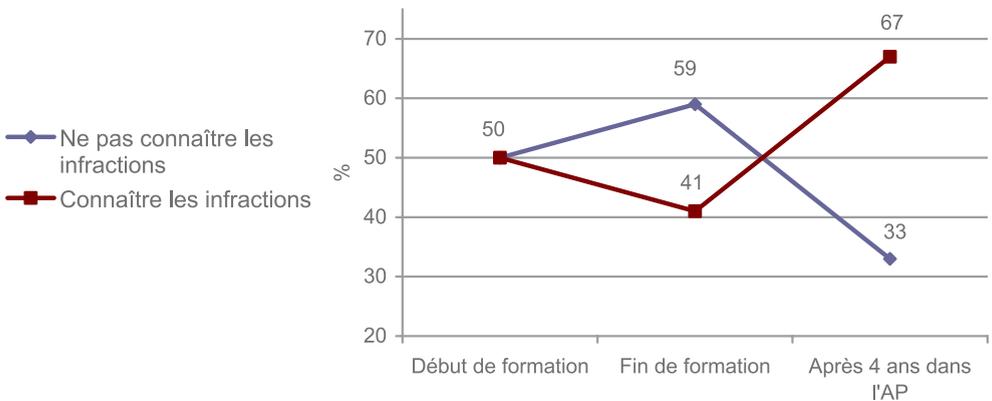
Une troisième piste d'explication est que le métier de surveillant varie considérablement selon le régime de détention et d'autres facteurs recensés supra. Pour exemple, la rédaction d'un rapport d'incident et la sanction qui en découle, peuvent nuire à la qualité de la relation avec la population carcérale, notamment dans des établissements pour peine où cette relation s'inscrit à moyen et long terme.

Par ailleurs, pour une faute commise en maison d'arrêt, où le temps d'échange et de discussion sont, comme nous l'avons précisé, trop restreint pour envisager un arrangement autre, le recours à la rédaction d'un rapport peut être plus automatique et plus fréquent. Un formateur a d'ailleurs défini ces réponses comme « des réponses de maison d'arrêt » en raison de la forte proportion de réponses apportés à l'item « rédiger un rapport d'incident ».

Le rapport à la loi, tout comme le rapport à la règle et à la population carcérale, résulte ainsi d'une combinaison complexe entre les contraintes contextuelles et l'individualisation de la peine. Avec le temps, une partie des surveillants tendrait à prendre du recul et à individualiser leur relation dans le cadre d'arrangements ordinaires.

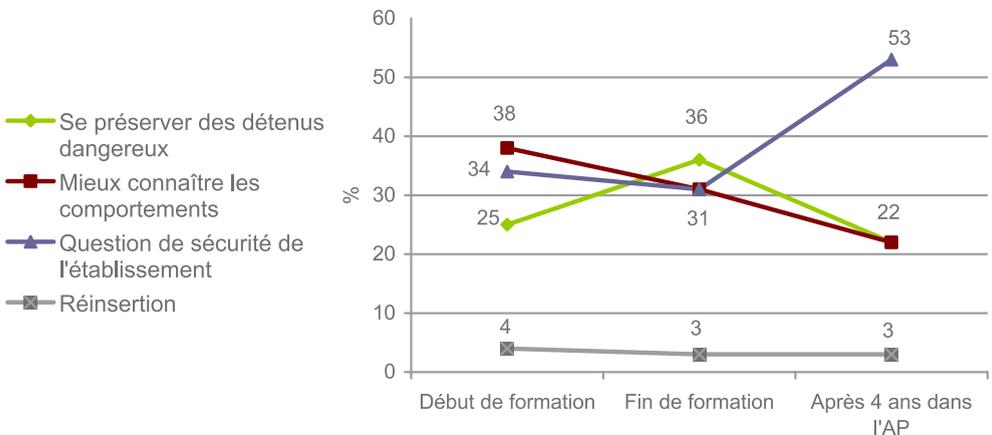
En dernier lieu, on notera que l'âge joue de nouveau un rôle important dans les réponses, la rédaction de rapports d'incidents étant davantage prisée par les plus jeunes.

Selon vous, dans le face à face quotidien avec les détenus, vaudrait-il mieux ?



Les surveillants sont d'abord partagés sur l'idée de connaître ou non les infractions commises. En fin de formation, 60% d'entre eux préfèrent ne pas savoir exactement ce que les détenus ont fait. Puis, la situation s'inverse puisque 67% des agents optent après plusieurs années pour la connaissance des infractions.

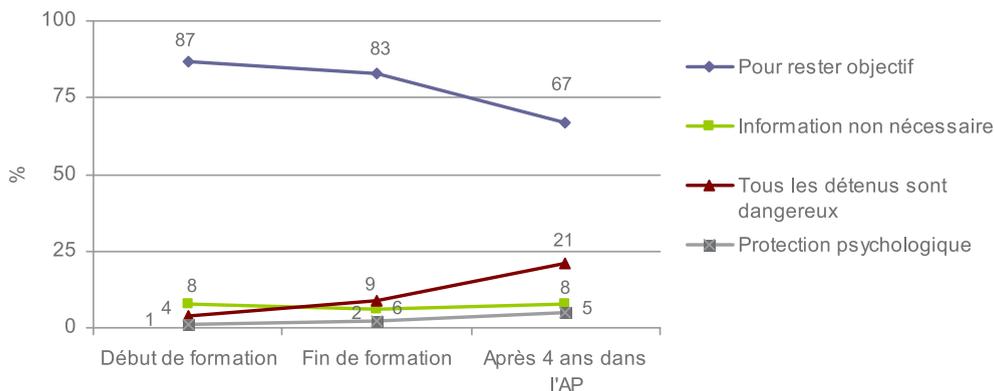
Pourquoi connaître les infractions ?



Les raisons de ce positionnement sont essentiellement d'ordre sécuritaire (53%), particulièrement depuis leur prise de fonction. On constate en effet une hausse très importante de plus de 20 points depuis leur fin de formation. Ce positionnement s'établit au détriment des items « Mieux connaître les détenus » et « se

préservent des détenus dangereux ». De même, la connaissance des infractions ne semble pas être une information exploitable pour mener à bien leur mission de réinsertion.

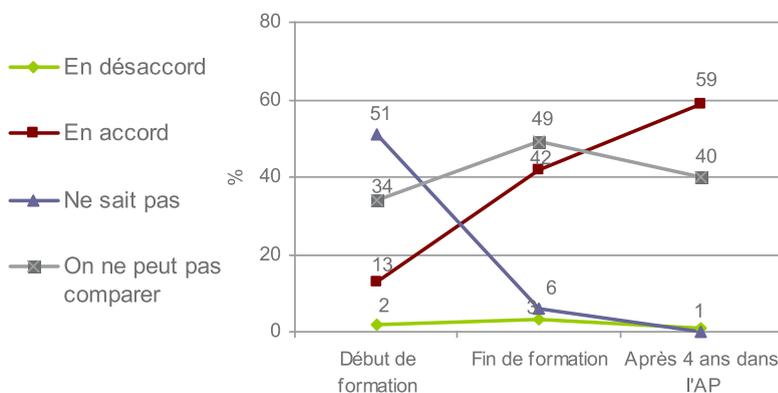
Pourquoi ne pas connaître ?



Parmi les surveillants préférant méconnaître l'infraction, une majorité déclare l'importance de rester objectifs. Selon eux, cette objectivité risquerait donc de disparaître s'ils venaient à connaître l'infraction. Autrement dit, cette volonté de méconnaître la nature de l'infraction indique l'existence du risque de remanier leurs regards, voire leurs pratiques, s'ils venaient à découvrir ce pour quoi les détenus qu'ils côtoient ont été condamnés.

Ce constat est d'ailleurs d'autant plus marquée qu'en dépit d'une baisse concédée après 4 ans d'ancienneté au profit de l'item « tous les détenus sont dangereux », 67% des répondants sont encore dans ce cas de figure.

Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants



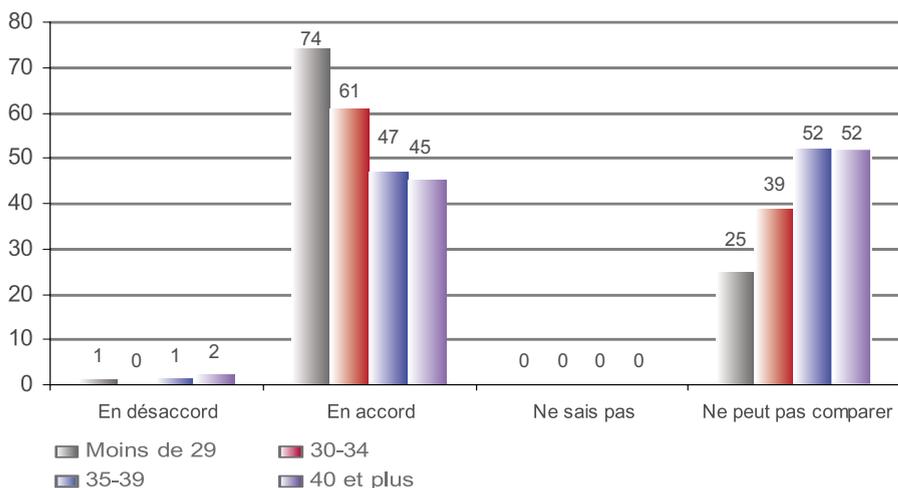
Au cours de la formation, la proportion d'élèves qui « ne sait pas » si on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants perd 45 points, passant de 51% à 6%. A l'inverse, l'item « On ne peut pas comparer » gagne 15 points et la proportion d'élèves « en accord » connaît une progression considérable de 29 points. Les élèves en désaccord restent peu nombreux. Ces résultats signifient qu'en fin de formation, 4 élèves sur dix comparent leur condition à celle du détenu.

Cette position s'accroît avec le temps et, après plusieurs années d'ancienneté, l'item « en accord » gagne encore 17 points pour atteindre 59%. Signe d'une tendance de plus en plus marquée à se comparer aux détenus et conséquence indirecte d'un certain désabusement professionnel, cette évolution renvoie à un débat relativement ancien portant sur ce que doit être une peine de prison, les droits des détenus, ce à quoi ils peuvent accéder. Ces interrogations sont étroitement liées au principe de *less eligibility* selon lequel la prison ne doit pas porter le niveau de vie des détenus au dessus de celui des travailleurs les moins bien payés de notre société³¹.

³¹ Avant Rusche et Kircheimer (1939), J. Bentham avait posé le même principe dans sa règle de sévérité : « Sauf les égards dus à la vie, à la santé et au bien-être physique, un prisonnier, subissant ce genre de peine pour des offenses qui ne sont guère commises que par des individus de la classe la plus pauvre, on ne doit pas rendre sa condition meilleure que celle des individus de cette même classe qui vivent dans un état d'innocence et de liberté ». Bentham (1791), *Panoptique*, Ed. Mille et une nuits, Paris, p.25. Sur cette question précise, on peut citer l'essor depuis trente ans des activités socioculturelles et sportives qui ont soulevé, et qui soulèvent encore, l'amertume de certains personnels pénitentiaires, d'autant plus lorsqu'ils ne peuvent eux-mêmes accéder à ces biens et services. Estimer que les détenus sont davantage considérés que les surveillants, pourrait, selon cette logique, révéler le sentiment d'être laissés pour compte.

Comme l'indique le graphique ci-dessous, les plus jeunes sont les plus nombreux à être en accord avec cette proposition (74% chez les moins de 29 ans).

Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants – Approche par groupe d'âges



7. Une formation lointaine et des conditions de travail peu satisfaisantes

Au questionnaire de la troisième vague ont été ajoutées des questions complémentaires qui n'avaient pas été posées aux deux premières étapes. L'analyse des réponses permet d'apporter des informations, après 4 ans d'exercice, sur ce que les surveillants pensent de la formation qu'ils ont suivie et sur leurs conditions de travail.

Que pensez-vous de la formation de surveillant suivie à l'Énap ?



66% des répondants ont déclaré être assez satisfaits/satisfaits de la formation suivie à l'Énap. Ces déclarations émanent davantage des plus de 35 ans que des plus jeunes.

En effet, le cumul des items « assez satisfaisant » et « satisfaisant » pour les 35-39 ans et les 40 ans et plus, indiquent respectivement des valeurs de 68% et 76%. Selon les formateurs interrogés, ce constat s'expliquerait par le fait que pour les plus âgés « *l'Énap est un passage très constructif car il leur permet de se poser, de s'asseoir autour d'une table, de discuter, parler, de s'ouvrir à un nouvel univers professionnel avec tout ce qu'ils sont. Les jeunes sont moins à l'écoute, les anciens sont plus participatifs surtout à la fin de la formation puisque au début ils sont un peu impressionnés d'avoir à leur côté des jeunes diplômés. Effrayés, ils se disent du coup, qu'ils vont bûcher dur et essayer de s'approprier la formation, d'acquérir des connaissances.* »

Parce qu'ils sont davantage diplômés, on peut également facilement imaginer que les jeunes projettent davantage d'attentes décalées de la formation et qu'ils demandent, selon un formateur, « *un produit tout fait, des recettes magiques que la formation ne peut pas apporter, la relation humaine étant la seule permettant de les acquérir, les plus anciens ont plus de recul sur la vie.* »

Mais en dépit de ces avis plutôt positifs sur la formation suivie à l'Énap, les déclarations relatives au lieu d'acquisition des compétences citent le plus souvent le terrain comme le plus approprié :

Où pensez-vous avoir essentiellement acquis vos compétences professionnelles (ordonnez deux propositions)?



Selon les répondants, les compétences professionnelles ont été acquises avant tout « sur le terrain ».

85% des répondants déclarent avoir acquis leurs compétences³² sur le terrain : 53% auprès des collègues et 32% auprès des détenus. Avec un peu de recul, ces déclarations sont peu étonnantes puisque les surveillants sont en poste depuis 4 années. Ne serait-ce que pour une question de temps, ces années de terrain³³, dans un processus de socialisation professionnelle, pèseront toujours plus lourd que 8 mois de formation, même en alternance.

Selon un formateur, ces résultats s'expliquent également dans la singularité des établissements, (organisation, pratiques, régime de détention...) qui se distinguent inéluctablement des généralités dispensées à l'Énap. D'ailleurs, si les collègues sont considérés comme les premières sources d'acquisition des compétences, c'est parce qu'ils sont les plus à même de transmettre les pratiques et savoirs spécifiques aux services et aux établissements où ils travaillent, « *Ils pallient, de fait, l'absence de règlements et de fiches de poste bien définies* ».

³² Que l'on peut définir comme la combinaison de savoirs, de savoir-faire et de savoir être adaptés à la situation.

³³ Ce résultat se retrouve, par ailleurs, dans d'autres professions, par exemple les ingénieurs qui déclarent également avoir acquis la plus grande partie de leurs compétences sur le terrain.

A première vue surprenantes, les réponses massives apportées à l'item « auprès des détenus » s'inscrivent dans une même logique. Parce que le travail du surveillant est en grande partie basé sur la relation avec le détenu mais aussi parce que ce dernier « *guide parfois le nouveau venu, lui apporte des repères, en maison d'arrêt notamment. On n'a pas toujours le temps de discuter avec les collègues alors qu'avec les avertis, les disponibilités sont parfois plus grandes, ils connaissent les habitudes de gestion et d'organisation des étages.* »

Ces propos laissent ainsi apparaître le caractère processuel de la socialisation qui, loin d'être achevée en fin de formation, continue bien après durant plusieurs années.

Non plus fondé sur la relation directe, un autre mode d'acquisition des compétences auprès des détenus est tiré de l'observation de leur comportement. Les surveillants apprennent ainsi leur métier en regardant les interactions, comment la population carcérale vit au quotidien, et « *tirent de ces observations des enseignements pratiques qu'ils réinjecteront dans l'exercice quotidien de leurs fonctions* »

Pourtant, selon un formateur, « *l'Énap est incontournable, un passage obligé mais il est regrettable de constater que quelques années ensuite, il n'y a que 7 et 6% de partisans d'Énap ; ils ont le sentiment que les enseignements ne leur servent pas dans leur métier alors que l'Énap en constitue le socle.* »

« *L'Énap apprend les bases et le cadre, après on oublie qu'on l'a acquis et comment on l'a acquis.* »

De ces déclarations découlent ainsi la complexité d'évaluer plusieurs années après la sortie de l'école, les apports d'une formation dans l'usage de ressources et dans l'acquisition des compétences. L'exemple le plus souvent cité est celui de l'apprentissage de la loi qui cadre les fonctions des agents, celle ayant trait à leur statut de fonctionnaire mais également celle dont ils sont porteurs dans l'exercice de leurs fonctions et la gestion de la détention. Or, le problème qui se pose vient de l'écart entre ce qui se dit à l'Énap et ce qu'il se fait sur le terrain.

« Il y a encore trop d'écart entre l'Énap et le terrain où des pratiques parfois déviantes sont appliquées et c'est par rapport à cela que ces agents répondent ici. Ils recherchent la bonne pratique de l'établissement. »

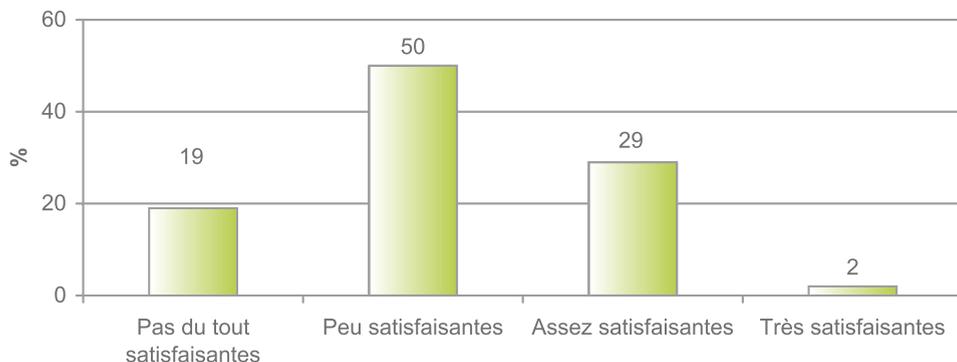
On voit bien ici, dans ce discours, toute l'ambiguïté de la règle et de son application, du savoir et du savoir faire.

« Il faut soulever le problème de la place de la règle sur le terrain et la transmission de ces savoirs qui partent de l'Énap. Je prends l'exemple des Pratiques référentielles Opérationnelles (P.R.O.) : la règle en tant que référentiel par rapport au poste mais c'était trop décalé par rapport à la pratique : si t'appliques la règle, ça ne marche pas pour maintenir le calme. Toutefois sur le fond, il est anormal que ces P.R.O. soient passées aux oubliettes. »

L'Énap ne peut avoir qu'un discours global, donc forcément décalé des logiques de chaque établissement. Comment pourrait-elle rendre compte de l'ensemble des pratiques, organisations, architectures, cultures, histoires, personnels, populations carcérales... propres aux presque 200 établissements pénitentiaires actuels sinon dans la diffusion de principes généraux, de lois et de théories dont la conceptualisation présente l'intérêt premier d'embrasser des réalités multiples ? Par ailleurs, l'appréhension trop souvent critique de l'écart constaté entre théorie et pratique devrait davantage être considérée comme une source d'apprentissage et non de sempiternelles critiques qui ralentissent la compréhension de l'apprentissage du métier.

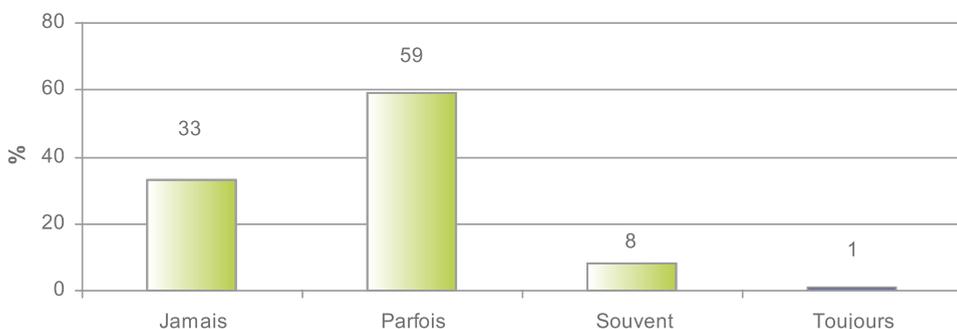
L'item « dans les situations tendues » recueille peu de citations en premier choix, mais réunit 20% des réponses en second choix. Les situations tendues ne composent effectivement pas l'essentiel du métier de surveillant, quand bien même l'imprévisibilité de leur avènement constitue leur quotidien professionnel. *« Des cours, notamment ceux de simulation, sont dispensés, avec d'autres comme la gestion du stress, mais qu'en est-il du débriefing après ces situations de crise ? Il y a là encore beaucoup à faire. »*

Conditions de travail



Les représentations relatives aux conditions de travail montrent un certain désabusement dans la mesure où 69% des répondants ont déclaré exercer leur activité professionnelle dans des conditions peu ou pas satisfaisantes. Cette appréciation négative de leur environnement professionnel peut s'expliquer par l'usure mentale enregistrée au travail depuis quatre ans³⁴, voire un stress se répercutant sur leur efficacité et leur performance³⁵.

Vous sentez-vous stressé à la prise de vos fonctions de surveillant ?



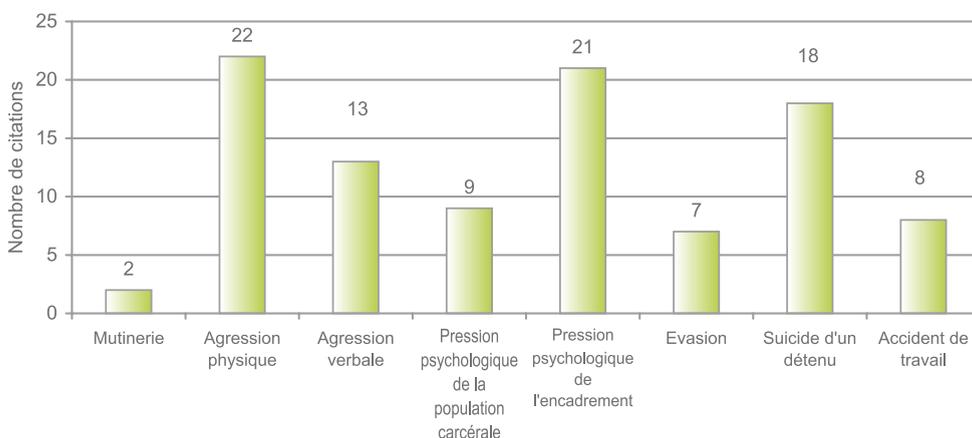
9% des agents déclarent être toujours ou souvent stressés à la prise de leurs fonctions, ce qui semble relativement faible au vu de la nature même du métier. Etendue aux répondants à l'item « parfois », cette proportion augmente alors considérablement pour

³⁴ Benguigui G., Guilbaud F., Malochet G., *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, op. cit., p. 99.

³⁵ Danièle Coste, « Le stress et le contrôle des événements », in *Les Echos de la Direction de la Formation de la Police Nationale, La recherche en sciences humaines : psychologie, sciences sociales et sciences de l'éducation*, Numéro hors série, avril 2008, p.3.

atteindre 68%. Des données d'autres études portant sur le stress dans d'autres domaines de la fonction publique (police nationale, enseignement, service hospitalier...), voire dans le domaine privé, seraient intéressantes à présenter dans une optique comparative³⁶. Selon un formateur, ces résultats indiquent qu'en dépit de la particularité du travail, les agents ont appris à gérer leur peur, « comment sinon continuer à faire ce travail ? ». Ces réponses ne signifient pas pour autant que le métier de surveillant est dénué de risques et d'imprévus, mais qu'avec le temps, ils ont appris à composer avec. Voici, à titre d'illustration, les réponses apportées à la question des événements traumatisants rencontrés depuis le début de leur carrière :

Nature des événements traumatisants rencontrés en 4 ans

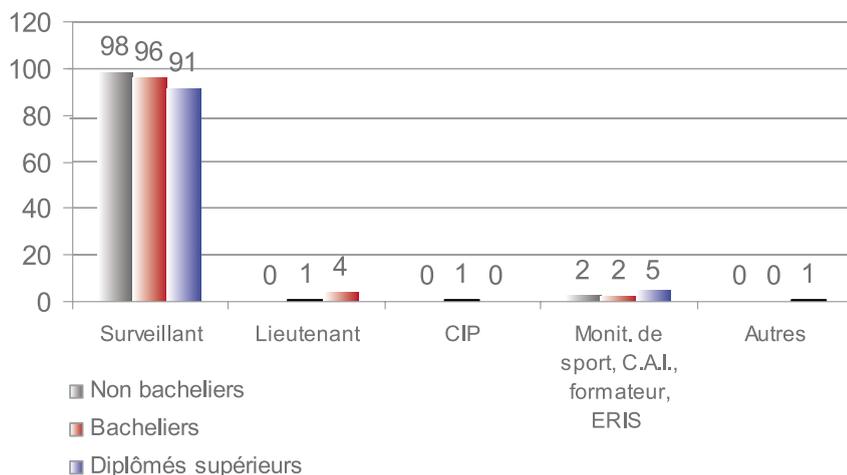


85 des 372 répondants, soit 23%, ont déclaré avoir vécu au moins un événement traumatisant sur le lieu de leur activité professionnelle. Au total, 100 événements de cette nature ont ainsi été recensés parmi lesquels « les agressions physiques » (22), « la pression psychologique de l'encadrement » (21) et « le suicide d'un détenu » (18) font l'objet du plus grand nombre de déclarations. Outre l'ordonnancement de ces événements spécifiques,

³⁶ Pour exemple, l'article de M. Lorient indique qu'en dépit de l'inexistence de reconnaissance juridique du stress, pourtant reconnu par de nombreux organismes de santé comme « nouveau risque » pour la santé au travail, de plus en plus de salariés se déclarent stressés, dans tous les domaines d'activités et toutes les catégories socioprofessionnelles. La reconnaissance juridique de ce risque pose effectivement la problématique « de la dimension personnelle et subjective de ce trouble dont l'origine professionnelle n'est pas facile à établir ». Lorient M., « La reconnaissance juridique du stress au travail », in *Au-delà du stress au travail, Une sociologie des agents publics au contact des usagers, Clinique du travail*, Erès, 2008, Ramonville, pp.91-92.

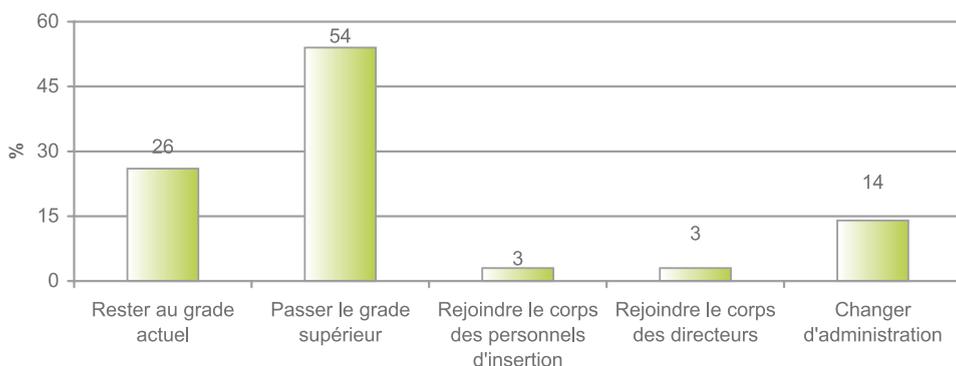
leur variété même indique le caractère hétérogène des sources de stress.

Grade, corps pénitentiaire et spécialisation par diplôme des agents répondants



Quatre ans après la fin de leur formation, très peu d'agents ont déclaré être montés en grade, s'être spécialisés ou avoir changé de corps professionnel. Une analyse différentielle révèle que ces changements varient selon le diplôme, les agents concernés étant surtout les plus diplômés.

Perspectives professionnelles

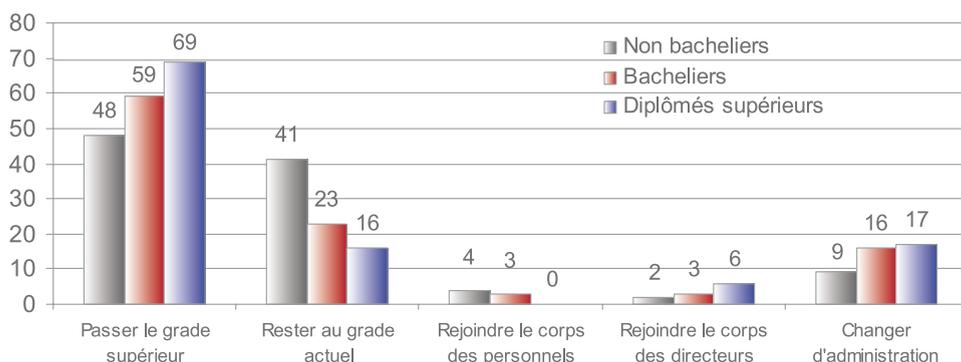


Bien que 31 élèves aient envisagé leur avenir professionnel dans une autre administration, les perspectives d'une majorité d'entre eux (54%) sont le passage du grade supérieur, voire la candidature à un concours d'un autres corps pénitentiaire (CIP et directeurs).

14% espèrent un jour changer d'administration et 26%, soit un quart des répondants, envisagent de rester au grade actuel.

Par ailleurs, l'impact du diplôme joue également sur les perspectives professionnelles comme l'indique le graphique ci-dessous.

Perspectives professionnelles selon le diplôme



Le croisement de ces perspectives avec le diplôme le plus élevé obtenu révèle effectivement de très nets écarts. 69% des agents possédant un diplôme du supérieur envisagent ainsi de passer le grade supérieur alors qu'ils ne sont que 48% chez les non bacheliers à avoir déclaré cette perspective. De même, le changement d'administration est deux fois plus cité par les bacheliers.

Depuis la sortie de formation, 32 concours ont été passés dans d'autres administrations par 31 élèves des 372 qui ont répondu au questionnaire, soit 8% de l'effectif des répondants. Ces concours ont essentiellement été passés dans des administrations « avec uniforme »³⁷.

³⁷ 13 concours ont été passés dans les douanes et les armées, 11 dans la police, 5 dans d'autres administrations publiques et 3 dans des entreprises publiques ou semi-publiques.

➤ Conclusion

En soulignant le caractère mouvant des représentations des élèves surveillants, nous avons mis en évidence l'impact que la formation a sur eux, puis, par la suite, l'impact de l'exercice même du métier.

Il est intéressant de constater que même leur motivation à postuler au concours fait l'objet d'une reconstruction mentale a posteriori. Plus le temps passe, et plus les surveillants ont tendance à dire qu'ils sont entrés dans l'administration pénitentiaire avec des motivations utilitaristes (elles sont déjà très fortes et majoritaires en début de formation).

Concernant les impacts de la formation sur les représentations des élèves, certains sont assez inattendus. Il est, par exemple, surprenant de constater que cette formation véhicule une conception sécuritaire du métier alors même que les enseignements liés à la psychologie ou à la dimension relationnelle du métier n'ont jamais été aussi nombreux.

Concernant l'impact du terrain sur les représentations des surveillants, le sentiment qui prédomine après plusieurs années d'activité professionnelle est une certaine forme de désillusion : les surveillants se reconnaissent avant tout comme simples exécutants et comme des hommes à tout faire de l'administration pénitentiaire. Le fait que les activités les plus appréciées en fin de formation ne correspondent pas aux activités réelles exercées sur le terrain n'est certainement pas étranger à cette désillusion.

Le rapport à la règle et aux détenus est également amené à évoluer avec le temps. Alors qu'en début de carrière, le respect strict de la règle précède l'acquisition de la bonne distance avec la population carcérale, (la règle peut alors être considérée comme un refuge), le temps et la pratique de terrain développent la dimension relationnelle du métier.

Après plusieurs années, les avis sur la formation restent plutôt positifs. Les répondants pensent que c'est avant tout sur le terrain qu'ils ont acquis le plus de compétences. Hormis l'explication par la durée (4 ans d'exercice du métier pèsent toujours plus lourd que 8 mois de formation), cela peut s'expliquer par la grande diversité des établissements et donc de la manière dont les surveillants sont amenés à pratiquer leur métier. Une formation unique et englobante à l'Énap ne peut rendre compte de cette diversité, d'où l'impression d'avoir davantage appris son métier sur le terrain qu'à l'école.

Enfin, cette enquête a été l'occasion de demander aux surveillants com-

ment ils voyaient leur avenir. La désillusion soulignée est amplifiée par le fait qu'une majorité d'entre eux trouve leurs conditions de travail peu ou pas satisfaisantes. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils voient naître en eux un désir de changer d'administration. Bien au contraire, la majorité voit son avenir professionnel dans le passage au grade supérieur ou le passage d'un autre concours de l'administration pénitentiaire (CIP ou directeur).

Au final, cet éclairage apporté au processus de socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaire du point de vue des agents met l'accent sur plusieurs dimensions du métier et, consécutivement, de la formation. En voici quelques exemples :

- *L'importance constatée que les agents prêtent, comme dans tous les métiers, au vocabulaire qu'ils utilisent au quotidien (sécurité, réinsertion, discipline, récidive, individualisation des peines, ordre, loi, règle...) révèle la nécessité de disposer d'un lexique commun facilitant le processus de socialisation professionnelle et la possibilité de communiquer clairement auprès d'autrui sur leurs missions et sur les activités qu'ils exercent.*
- *Les réponses apportées par les agents permettent de mettre en avant la nécessité de définir et de fournir des informations sur le positionnement professionnel qu'ils doivent adopter dans le cadre de leurs fonctions, tant à l'égard de leur hiérarchie qu'à celui de la population carcérale.*
- *A ce titre, il paraît nécessaire de leur apporter dans le cadre de leur apprentissage des outils qui leur permettent de contrôler et de favoriser la relation, même si, comme nous l'avons vu, cet apprentissage résulte avant tout de l'expérience et du vécu.*
- *Le profil des surveillants connaît, depuis 40 ans, de grands changements (genre, âge, diplôme, situation matrimoniale, expérience professionnelle) que la formation doit prendre en compte pour s'adapter au public en formation.*
- *La constatation d'un décalage entre la formation théorique et le terrain ne doit en aucun cas remettre en cause l'apprentissage de savoirs qui cadrent l'exercice de leurs activités professionnelles. L'acquisition de connaissances et l'apprentissage des pratiques fondamentales du métier de surveillant représentent des étapes clé de la carrière professionnelle permettant aux élèves d'appréhender au mieux leurs premières fonctions.*

La construction de cette enquête et les retours très féconds de ceux qui ont participé par leur lecture et leurs observations à la construction de ce rapport laissent augurer un quatrième envoi qui complètera l'apport de ces premiers résultats.

— Bibliographie

- Becker (H.S), *Outsiders, Etude de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris, 1985, 247 P.
- Benguigui (G.) et Orlic (F) (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire, Rapport pour le GIP « Mission de recherche Droit et Justice »*, Paris : Ministère de la Justice/ université de Paris X Nanterre/ EHESS.
- Benguigui (G.), Guilbaud (F) et Malochet (G.), 2008, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire, rapport de recherche, université Paris X Nanterre/ CNRS.*
- Bentham (J.), *Panoptique*, Ed. Mille et une nuits, Paris, 1791.
- Coste (D.) : « Le stress et le contrôle des événements », in *Les Echos de la Direction de la Formation de la Police Nationale, La recherche en sciences humaines : psychologie, sciences sociales et sciences de l'éducation Numéro hors série, avril 2008.*
- De Conninck (G.), *La formation des surveillants de prison : mission impossible ? Technologie de l'action sociale*, L'Harmattan, 2001, Paris.
- Dubar (C.), *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin, 1991.
- GENEPI, 1997, *A l'ombre du savoir, Connaissances et représentations des français sur la prison*, Direction de l'administration pénitentiaire, SCERI, Collection Travaux et Documents n°52.
- Goffman (E.) : « Les ressources sûres », in *Les moments et leurs hommes*, Seuil/Minuit, Paris, 1988, pp.104-113.
- Gras L., Boutin N., « Qui devient surveillant de prison ?, Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants, 1968-2009 », in *A quoi sert la prison ?, En quête de prison républicaine, enquête sur la prison contemporaine, Cahiers de la sécurité N°12, INHESJ, avril-juin 2010, pp.228-237.*
- Gras (L.), 2008, *La socialisation professionnelle des Conseillers d'Insertion et de Probation, Profil et représentations du métier des élèves de la 12^e promotion, Rapport intermédiaire*, Enap, Agen.
- 2006, *Travailler en prison : les représentations de 2000 élèves surveillants de la 157^{ème} à la 160^{ème} promotion*, Enap, Agen ; 2004, *Les démissions des élèves surveillants en formation*, Direction de la Recherche et de la Diffusion, Enap, Agen.
- 2004, *Les démissions des élèves surveillants en formation*, Enap, Agen.
- Hughes (E.), 1996, « Carrières », in *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris : Editions de l'EHESS, pp. 176-185.
- Loriol (M), 2008, « La reconnaissance juridique du stress au travail », in *Au-delà du stress au travail, Une sociologie des agents publics au contact des usagers, Clinique du travail*, Erès, 2008, Ramonville, pp.91-109
- Monjardet (D), 1996, *Ce que fait la police, sociologie de la force publique*, La Découverte, Paris.

— Lecture

Prisons sous tensions

*Collection Questions de société dirigée par Laurent MUCCHIELLI -
Champ social éditions*

Ouvrage publié avec l'aide du GIP Mission de Recherche Droit Justice
Son contenu n'engage que la responsabilité des auteurs

La prison, encore et toujours? La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 était censée poser les jalons de la modernisation tant attendue des conditions de détention. Et pourtant... La France essuie toujours de sévères critiques sur l'état de délabrement de ses prisons. Le niveau élevé des suicides en détention se maintient. Les condamnations de personnes souffrant de pathologies psychiatriques avérées ne fléchissent pas. La construction de nouvelles prisons se poursuit, les peines s'allongent et continuent de punir les plus pauvres. Le credo des promoteurs de ce système tient en une phrase: il faut protéger la société contre les dangers représentés par certains de ses éléments. Et pourtant... Par-delà ses réformes successives, la prison ne change pas: c'est une cocotte-minute, travaillée de l'intérieur par des logiques paradoxales qui lui donnent le visage intemporel d'un lieu adémocratique. La prison n'est ni un instrument de défense sociale, ni un outil de réhabilitation: elle est l'un et l'autre à la fois, porteuse d'une mission paradoxale, contenir et réinsérer, maintenir sous écrou et faire émerger un projet post-carcéral. Les tensions sont constitutives de l'institution carcérale: elles en forment l'armature quotidienne et le fondement politique.



Georges Benguigui est directeur de recherches honoraire au CNRS. Fabrice Guilbaud est maître de conférences en sociologie à l'Université de Picardie – Jules Verne (Habiter-PIPS et Cresppa-CNRS, Université ParisVIII). Guillaume Malochet est maître de conférences en sociologie au Conservatoire national des arts et métiers (Lise-CNRS).

Dictionnaire de démographie pénale

Auteur : Pierre V. TOURNIER - Collection : Criminologie



Depuis près de 30 ans, Pierre V. Tournier arpente le « champ pénal » apportant de nouveaux éclairages, par une approche quantitative, de cette « question pénale » si complexe et si mal connue de nos concitoyens, pourtant fort préoccupés par les problèmes de sécurité. Ses travaux ont porté à la fois sur les populations qui ont affaire à la justice et sur les processus de décisions administratives et judiciaires qui les concernent. Ce fut l'occasion de réfléchir aux terminologies et aux concepts auxquels ont recours les initiateurs des politiques pénales et pénitentiaires comme les acteurs directs ou indirects de ces politiques (magistrats, fonctionnaires pénitentiaires, syndicats et organisations professionnelles ou associatives, médias, etc.). Taux d'élucidation ou de réponse pénale, inflation ou désinflation carcérale, surpopulation des prisons, peines alternatives, voire substitutives, exécution ou non-exécution des mesures ou sanctions pénales, aménagement des peines ou érosion, taux de récidive, de réitération ou de retour en prison, n'en sont que des exemples. Tous ces termes du langage politique commun en matière pénale ont dû être revisités avec la rigueur nécessaire à toute approche quantitative sérieuse, dans le but de mieux comprendre les transformations du champ pénal, d'établir des comparaisons dans le temps et dans l'espace européen, mais aussi de forger des outils d'explicitation, voire d'évaluation, des politiques passées, présentes ou à venir. Ce dictionnaire permet, dans un langage juridique ou mathématique simple, de mettre à disposition de chacune et de chacun, le résultat de ce travail scientifique au long cours, consistant à prendre en considération le vocabulaire commun - et ses évolutions dans le temps -, à tenter de préciser les notions qu'il cherche à exprimer, mais aussi à inventer de nouveaux termes, quand cela paraît utile, de nouveaux concepts, afin d'enrichir la réflexion autour de la criminalité, de la délinquance et des réponses que la société tente d'y apporter.

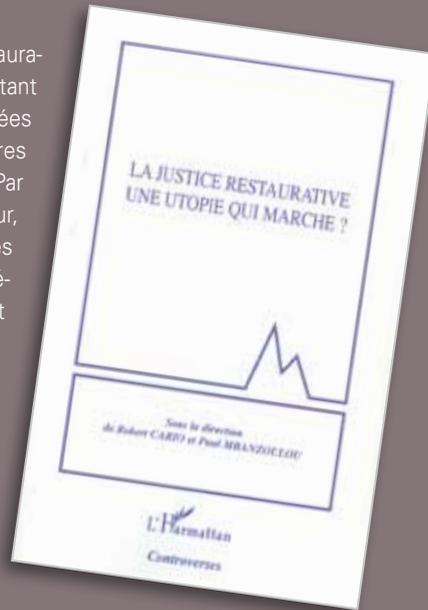
L'auteur : Pierre V. Tournier est directeur de recherches au CNRS, spécialiste de démographie pénale ; affecté au Centre d'histoire sociale du XX^e siècle (Paris 1) ; maître ès sciences mathématiques et docteur en démographie, habilité à diriger des recherches. Il est chargé d'enseignement en mathématiques appliquées à l'Institut de démographie de Paris 1 (IDUP). Il est président fondateur du think tank DES Maintenant en Europe. Fondateur de Champ Pénal / Penal Field et de Pénombre, ancien président de l'Association française de criminologie. Derniers ouvrages parus : Loi pénitentiaire : contexte et enjeux (L'Harmattan, 2008), La Babel criminologique. Formation et recherche sur le phénomène criminel : sortir de l'exception française ? (L'Harmattan, 2009).

La justice restaurative, une utopie qui marche ?

Sous la direction de Robert CARIO et Paul MBANZOULOU

Collection Sciences criminelles - Editeur : L'Harmattan Controverses

Un peu partout dans le monde, la justice restaurative (ou réparatrice) connaît un réel succès, tant auprès des personnes directement concernées par le crime que des acteurs socio-judiciaires chargés d'en gérer les multiples facettes. Par le souci qu'elle a de tous, elle invite infracteur, victime, proches, membres des communautés concernées à envisager ensemble les conséquences et répercussions du crime éprouvé et à trouver ensemble les solutions, équitables pour tous, de sortie du conflit. Son avènement demeure encore timide en France, alors même que son intégration n'est envisageable, pour les crimes et délits graves qu'à l'intérieur même du Système de justice pénale actuel. Une telle complémentarité est aujourd'hui en marche au travers de la médiation ou de la réparation pénale à l'égard des mineurs par exemple. Les contributions rassemblées dans cet ouvrage ouvrent de nouvelles pistes au travers des Conférences du groupe familial, des rencontres restauratives post-sentencielles, des cercles de soutien et de responsabilité notamment. Prometteuse d'une Oeuvre de Justice plus humaine et plus équitable, la Justice restaurative poursuit un triple objectif de manière cumulative : resocialisation de l'infracteur, réparation de la victime et rétablissement de la paix sociale. Par une combinaison harmonieuse avec les programmes de prévention, la lutte contre le phénomène criminel devient concrètement bien plus efficace, sans utopie aucune.



Robert Cario, Professeur de sciences criminelles à l'Université de Pau et des pays de l'adour, codirecteur du Master Criminologie et droit(s) des victimes.

Paul Mbanzoulou, Responsable du département de la recherche et du Centre Interdisciplinaire de Recherche Appliquée au champ Pénitentiaire (CIRAP), École nationale d'administration pénitentiaire (Énap).



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



Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire