

Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation

5^{ème} PROMOTION

Mémoire
de recherche
et d'application
professionnelle

**Les relations entre CPIP
et surveillants
pénitentiaires :**
Des phénomènes
sociologiques aux facteurs
structurels

Présenté par Cécile AGHINA

Juin 2013

LES RELATIONS ENTRE CPIP ET SURVEILLANTS PENITENTIAIRES :

Des phénomènes sociologiques aux
facteurs structurels

Remerciements

Je tiens à remercier tout particulièrement les personnels du SPIP de mon lieu de stage qui m'ont accordé leur temps et leur expérience lors des entretiens, ainsi que leurs conseils pour me permettre de mener à bien ce travail.

Je remercie également les personnels de surveillance que j'ai sollicités et rencontrés pour leur disponibilité et leur franchise.

Enfin, je remercie Madame Cécile RAMBOURG, tutrice du mémoire, pour ses conseils et sa réflexion sur mon devoir.

Sommaire :

| | |
|--|-----------|
| Remerciements | 2 |
| Sommaire | 4 |
| Glossaire | 4 |
| Introduction | 5 |
| PARTIE I : L'influence des représentations interpersonnelles dans les relations entre les CPIP et les personnels de surveillance. | 10 |
| Section I : Des constructions identitaires divergentes et évolutives | 10 |
| A. Le poids de l'histoire..... | 11 |
| B. La délicate recherche d'identité professionnelle..... | 15 |
| Section II : Des représentations sociales intégrées dans une dynamique de groupe | 21 |
| A. Les effets de groupe sur les corps de métier | 22 |
| B. Des représentations de la profession et des ses missions..... | 27 |
| PARTIE II : La place des facteurs structurels et organisationnels objectifs mobilisables au delà des considérations personnelles | 34 |
| Section I : L'influence de la structure administrative et de l'organisation dans les relations interpersonnelles | 34 |
| A. La hiérarchie : entre institution et vecteur de représentation | 34 |
| B. L'impact des conditions structurelles et organisationnelles de travail..... | 41 |
| Section II : L'impact potentiel du cadre DPIP dans la construction des relations interpersonnelles | 45 |
| A. Des outils utilisés pouvant contribuer à la bonne collaboration des personnels | 45 |
| B. Une démarche et des dispositifs à inscrire dans l'organisation du service | 50 |
| Conclusion | 54 |
| Bibliographie | 57 |
| Annexes | 60 |
| Table des matières | 68 |

Glossaire

ASS : Assistant de service social

AP : Administration pénitentiaire

CD : Centre de détention

CP : Centre pénitentiaire

CPIP : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

DPIP : Directeur Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

ENAP : Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire

MA : Maison d'arrêt

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PS : Personnel de surveillance

SP : Surveillant pénitentiaire

SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

SSE : Service Socio-éducatif

Introduction

La réalisation du mémoire dans le cadre de la formation de DPIP à l'Enap a nécessité un travail approfondi avec une double approche, à la fois théorique de réflexion puis de recherche, et pratique, d'observation sur le terrain et d'entretiens avec les personnes.

La première démarche dans ce projet a été de choisir le sujet de façon pertinente. Dans un premier temps, la thématique « Les relations SPIP – Etablissement pénitentiaire » a fait écho au stage que j'ai effectué pendant mon Master 2, à la Maison d'arrêt de Strasbourg. Pendant plusieurs semaines j'ai été amenée à observer les différents services et les différents acteurs de cet établissement. Un constat immédiat m'est apparu : les relations entre ces acteurs (Education Nationale, Santé, SPIP, PJJ, Personnel de surveillance, etc.) étaient certes fondamentales, mais éminemment complexes. Dans un deuxième temps, la façon d'aborder l'Administration pénitentiaire depuis mon entrée à l'école m'a recentrée sur la dualité entre les personnels d'insertion et de probation et les personnels de surveillance. Si en milieu ouvert, la place semble toute faite pour le personnel d'insertion, en milieu fermé cependant, la cohabitation de ces deux structures apparaît parfois problématique et en permanente construction.

Partant de ce constat, j'ai pu observer lors de mon premier stage en SPIP, que les relations entre le SPIP et l'établissement pénitentiaire (une Maison d'arrêt) étaient d'une part consécutives à la place même qu'occupe l'antenne de milieu fermé dans l'établissement, et d'autre part liées à la répartition des compétences dans la prise en charge des personnes détenues. De là, il m'a semblé indispensable de s'intéresser aux personnels de terrain qui sont acteurs de ces relations. En effet, les rapports quotidiens qu'entretiennent les surveillants pénitentiaires (SP) et les Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIP) sont incontournables, et constituent le socle même des relations plus globales entre les deux institutions de cette même Administration. Avec un premier regard, extérieur à l'AP, plusieurs choses m'ont interrogée sur ces deux professions qui cohabitent au sein d'un établissement et qui possèdent comme premier point commun la prise en charge du public carcéral.

D'un point de vue théorique, lors de mes premières recherches sur les relations que pouvaient entretenir les CPIP et les SP, j'ai pu lire beaucoup de représentations du métier de l'un et de l'autre, et de nombreux clichés et lieux communs sur des rapports décrits comme toujours conflictuels. Cet aspect a tout de suite attiré mon attention d'un point de vue sociologique et psychologique sur la construction de ces liens entre les deux corps de métier, et sur leur cohabitation plus que leur collaboration au sein de l'établissement.

Ensuite, je me suis questionnée sur la place du DPIP dans cette structuration interpersonnelle, au delà des personnes de terrain, comment s'organisent les hiérarchies respectives ? Il semble, de prime abord, que le lien entre les cadres de l'insertion et les cadres de la Maison d'arrêt est primordial dans la bonne réalisation des missions de chacun. Toutefois, il m'est apparu assez rapidement que la collaboration entre ces personnels n'était pas toujours aisée, notamment du fait de positionnements hiérarchiques différents.

Ainsi, cette première approche m'a permis de recentrer mon travail sur les relations entre les personnels de surveillance et les CPIP et d'envisager les échanges avec les personnels pour exploiter les informations. D'un point de vue pratique, j'ai choisi de consacrer du temps à des entretiens avec les professionnels au sein des différents lieux de stages qui m'ont accueilli. Ces entretiens pouvaient être formalisés sur un temps décidé (environ une heure) ou plus informels au gré des conversations. De plus, j'ai remis un questionnaire aux élèves surveillants pénitentiaires de l'ENAP de la 183^{ème} promotion, auquel très peu ont répondu (13). Ces moments d'échange ont été des moments privilégiés au cours desquels la liberté de parole était maîtresse et l'apport très riche.

Appartenant à la même Administration pénitentiaire depuis la 2^{ème} moitié du XX^{ème} siècle, ces deux professions ont évolué en parallèle, au gré des multiples réformes institutionnelles. La particularité du milieu carcéral, d'un point de vue sociétal, entraîne des considérations propres inhérentes mêmes à la considération que la société a de la prison. L'image du monde pénitentiaire dans l'opinion publique est souvent

associée à la représentation médiatique ou cinématographique qui en est faite. La prison n'est pas un milieu connu et reconnu dans la société civile, et cette position influence la place des personnels qui y travaillent.

Il ne s'agit pas dans cette analyse d'envisager l'image de la prison dans la société actuelle, même si ces questions seront parfois évoquées comme élément de réponse. De même, notre travail n'a pas pour objectif de recentrer les professions sur leur identité professionnelle mais bien de tenter d'analyser les raisons du fonctionnement actuel. La difficulté de cette réflexion est essentiellement liée à la complexité des relations entre les personnels puisqu'elles sont avant tout des relations humaines, interpersonnelles avec tous les aléas et les énigmes qu'elles recouvrent. L'analyse qui suit aborde ces relations sous un certain angle, en proposant des éléments d'explication, du moins des hypothèses. La liste de ces éléments ne peut être exhaustive et il s'agit d'abord d'explorer plusieurs pistes. Par ailleurs, l'évolution de ces métiers induit une sémantique complexe qu'il nous faut simplifier pour le développement. Ainsi, pour les besoins de la rédaction il ne faut pas entendre personnels de surveillance largo sensu, mais bien en tant que personnels de terrain du surveillant pénitentiaire de premier échelon jusqu'au gradé voire au lieutenant. Ce choix de simplicité s'accompagne d'une absence constatée de distinction lors des observations et des recherches. De même, le terme CPIP est employé pour qualifier les personnels des SPIP qui sont aujourd'hui CPIP même s'ils ont été auparavant éducateurs par exemple. Cependant, ces enjeux de dénomination seront abordés dans le développement.

Personnels de surveillance et CPIP sont deux corps de métiers appartenant à la même administration et amener à travailler ensemble au sein d'un établissement pénitentiaire. Issus de formations différentes, leur collaboration et leurs relations ont évolué au cours des dernières décennies. Mais au delà de cette évolution historique, ces relations, si elles sont essentielles, sont avant tout de nature très complexe et sont guidées par des considérations diverses.

Les relations quotidiennes entre les deux corps de métier ne peuvent se résumer à des jeux d'acteurs au sein d'un établissement qui mécaniquement travailleraient ensemble. Le contexte social et sécuritaire de la prison influence les professionnels dans

leur construction et leur comportement. Ces deux aspects apparaissent à première vue comme antinomiques et contribuent à la formation des représentations des agents de leur métier et de celui de l'autre. En fonction des établissements, des personnalités et même d'éléments démographiques, les relations entre les personnels sont très variables. Toutefois la distinction entre les deux corps reste prégnante et on peut rapidement voir apparaître un certain corporatisme, qui conduit parfois à une scission voire une division au sein de personnels appartenant pourtant à la même administration. Le métier de surveillant pénitentiaire recoupe une masse importante de personnels tandis que les CPIP vont être largement minoritaires. Au gré de leur formation, puis de leurs expériences professionnelles, les personnes vont construire une identité propre par rapport à leur image propre du métier et à l'image que les autres leur renvoient. Chaque identité se positionne alors pour le groupe et par rapport à l'autre groupe, créant des interactions entre les deux parfois positives, parfois négatives. Toutefois, il faut s'interroger sur l'origine de ces relations souvent décrites comme conflictuelles. Qu'est-ce qui les conditionne ? Les constats de départ conditionnent un cliché des relations entre les personnels et véhiculent une idée simplifiée de celles-ci. Pourtant au delà du simple stéréotype, la représentation sociale d'une profession paraît jouer un rôle important dans la déclinaison des comportements socio-professionnels. Mais dans quelle mesure ces représentations influencent-elles les relations entre les personnels de surveillance et les CPIP ? Comment se construisent-elles et quelle influence peut avoir cette construction dans les interactions entre les personnes ? Les représentations sociales, sont, selon de nombreux auteurs, intimement liées à l'identité de l'individu et du groupe. Aussi, comment la construction identitaire des professions peut-elle participer de la formation des rapports ? Plus largement comment le groupe, composé d'individus et donc d'identités se positionne-t-il vis à vis de l'autre ? Dans quelle mesure les effets de groupe viennent-ils agir sur les relations interpersonnelles ? Tous ces questionnements découlent d'une conception humaine et sociologique des relations professionnelles. Il s'agit dans un premier temps de considérations subjectives liées à l'individu. Cependant, il semble intéressant de porter l'attention au delà des considérations subjectives, sur des considérations plus structurelles et objectives. On peut alors se demander dans quelle mesure ces considérations subjectives ne sont pas elles-mêmes liées à des facteurs structurels, conjoncturels ou même organisationnels ?

Quel impact peut avoir les conditions de travail au sens large sur les relations interpersonnelles ? Sur les comportements et les représentations ? Ainsi, nous partirons de l'hypothèse que les phénomènes sociologiques étudiés ne sont pas la seule origine des bonnes ou mauvaises relations entre les personnels de surveillance et les CPIP. Et même qu'ils ne sont que la partie plus apparente qui dissimule d'autres facteurs plus structurels.

De cette hypothèse, et des conclusions qui en découleront, il faudra ensuite s'interroger sur la place du Directeur Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (DPIP) dans l'entremêlement des liens des personnels de terrain. Quel rôle peut-il jouer dans la bonne organisation des rapports interpersonnels ? Quelle influence peut-il avoir sur les phénomènes sociologiques décrits ? S'il ne peut en avoir sur ces derniers, le peut-il sur des aspects plus structurels ? De plus, il apparaît opportun de s'interroger sur les pratiques existantes des cadres, et sur celles qui pourraient être proposées pour assurer de bonnes relations entre les personnels de l'établissement, qui travaillent pour le même service public pénitentiaire.

Ainsi, les phénomènes sociologiques interviennent dans la formation des relations entre les personnels de surveillance et les CPIP (Partie I). La construction d'une identité intervient dans la représentation sociale et dans le groupe que constitue l'individu. Toutefois, ces facteurs ne sont pas les raisons uniques de telle ou telle relation, ils sont impliqués dans d'autres facteurs structurels tant au niveau macro que micro, sur lesquels le cadre pourrait intervenir (Partie II).

PARTIE I : L'influence des représentations interpersonnelles dans les relations entre les CPIP et les personnels de surveillance.

Personnels de surveillance et personnels d'insertion et de probation appartiennent à la même administration, et entretiennent de fait des relations au sein des établissements pénitentiaires. Ces dernières sont souvent présentées comme conflictuelles et contraires au bon fonctionnement de l'institution. Cependant, la définition de ces relations interpersonnelles ne peut se résumer à l'image qu'elles renvoient et doivent être observées aussi bien d'un point de vue individuel et identitaire (Section I) que d'un point de vue plus collectif où l'ambition du groupe dans sa représentation joue un rôle notable (Section II). Si les concepts d'identité et de représentations sociales sont intimement liés, nous les développerons séparément dans cette partie pour pouvoir en distinguer les conséquences.

Section I : Des constructions identitaires divergentes et évolutives

Pour mieux comprendre les relations entre les personnels de surveillance et les CPIP, il est indispensable dans un premier temps de s'interroger sur leur identité propre. En effet, l'identité est au cœur de la construction et de la représentation d'une profession. De nombreux sociologues se sont penchés sur cette identité qui nous caractérise tout un chacun. Pour MUCCHIELLI, par exemple, le concept d'identité peut se définir comme « *un sentiment interne d'unité ; de cohérence, d'appartenance, de valeur, d'autonomie et de confiance* »¹. Plus particulièrement, le concept d'identité professionnelle est développée par le sociologue Claude DUBAR², qui le définit selon deux dimensions : c'est d'une part l'identité pour soi qui se caractérise par les trajectoires sociales, scolaires et professionnelles antérieures et la perception de l'avenir

¹ A. MUCCHIELLI, *L'identité*, P.U.F., 1988, coll. "Que sais-je ?", 6^e éd., 2004, p. 5

² Il est même considéré comme l'auteur référent en la matière.

individuel, et d'autre part l'identité pour autrui qui s'incarne dans la reconnaissance de ses compétences et de ses savoirs en terme de statut et rémunération.

Les deux corps de métier que sont les personnels de surveillance et les CPIP, ont des constructions identitaires originellement et historiquement distinctes (A), pour lesquelles la recherche d'une identité pour soi reste prégnante et parallèle (B).

A. Le poids de l'histoire

De nombreux éléments contribuent à la construction d'une identité professionnelle. Le passé, l'histoire est un de ces éléments qui laissent nécessairement une empreinte sur les représentations d'aujourd'hui, aussi bien pour le personnel de surveillance (1) que pour les CPIP (2).

1. La place de la réinsertion sociale dans les missions du personnel de surveillance en constante évolution.

Les missions du personnel de surveillance ont évolué fortement au cours du dernier siècle au gré des textes réglementaires et des réformes qui ont transcrit des tendances parfois contradictoires. D'abord seuls personnels de l'Administration pénitentiaire leur mission première de garde a pu s'élargir au profit de missions plus sociales. Avec l'arrivée du personnel social, leur place s'est trouvée bousculée voire redéfinie.

La circulaire du 1^{er} août 1919 marque une évolution dans le métier : de gardien de prison, le personnel de l'Administration pénitentiaire qui assure la sécurité au sein des établissements prendra le nom de surveillant pénitentiaire. A l'époque ce changement est marqué par la volonté d'afficher que leur fonction est bien plus qu'une simple fonction de garde. Dans la même lignée, la réforme AMOR en 1945 : « *va permettre au surveillant de côtoyer un personnel nouveau : les éducateurs, les*

assistantes sociales, les psychiatres. Peu à peu, à la mission essentielle de garde va s'ajouter l'idée de la notion d'éducation, de réinsertion ».³

Ainsi, dans les textes, l'orientation semble claire : le personnel de surveillance n'est pas un simple « maton », il contribue à cette évolution substantielle de l'utilité de la détention qui porte alors le nom de rééducation. Par la suite, le décret du 13 décembre 1958 précise le statut du personnel de surveillance en indiquant dans son article 3 que :

« Les surveillants et surveillants principaux assurent la garde des détenus, maintiennent l'ordre et la discipline dans les établissements pénitentiaires, contrôlent le travail pénal, surveillent sa bonne exécution, sont associés aux tâches de rééducation assumées dans les établissements, collaborent au fonctionnement des services administratifs »,

Cette mission est confirmée par la loi du 22 juin 1987 dans son article 1^{er} qui mentionne, sans distinction au sein du personnel de l'Administration Pénitentiaire que les personnels pénitentiaires ont une mission de « *réinsertion sociale en faveur des personnes confiées par l'autorité judiciaire* ».

Si les bases juridiques semblent orientées vers la réinsertion sociale depuis longtemps – qu'elle porte le nom de rééducation, de réhabilitation et de réinsertion – pour quelles raisons historiques les surveillants pénitentiaires perçoivent-ils principalement leurs missions comme une simple mission de maintien de l'ordre ? En effet, d'après une étude réalisée par le Centre Interdisciplinaire de Recherche Appliquée au champ pénitentiaire datant de mai 2011, les missions premières du surveillant sont de « maintenir le calme » (43%), « empêcher les évasions » (26%) et « faire respecter la discipline » (26%), la mission de réinsertion arrivant en dernier avec 4%⁴. L'arrivée du personnel dédié uniquement à la rééducation de la population carcérale et progressivement des autres intervenants extérieurs peut en partie expliquer le déliement de cette mission pour le personnel de surveillance. De fait, ils ne sont plus les seuls acteurs au sein des établissements pénitentiaires mais partagent des compétences avec

³ LLORENS C., L'alternance dans l'évolution des représentations et la construction identitaire des élèves surveillants dans l'administration pénitentiaire, Mémoire en vue de l'obtention de la Licence Professionnelle Intervention Sociale "Métiers de la formation des jeunes adultes », Pau, 2009.

⁴ Enquête réalisée sur 4 ans auprès de jeunes surveillants pénitentiaires.

de nouveaux protagonistes de la vie en détention. Au sein même de leur formation, le stage en milieu extérieur (foyer d'insertion, centre hospitalier spécialisé...) disparaît. C'est même un discours de plus en plus appuyé sur l'importance du personnel de surveillance comme troisième force de sécurité qui émerge ces dernières années.

Ces éléments participent en partie d'une construction identitaire inscrite dans l'histoire qui ne définit pas toujours de façon constante le rôle du personnel de surveillance et les attentes politiques et sociétales qui pèsent sur lui.

L'arrivée des éducateurs et des assistants sociaux au sein des établissements pénitentiaires se fait dans un contexte, et leur progression va elle aussi, être marquée par une installation historique complexe (2).

2. De l'éducateur au conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation

Le métier de CPIP a connu une importante évolution depuis l'instauration des éducateurs en milieu fermé au milieu du XXème siècle. Evolution qui n'est pas uniquement sémantique mais transforme progressivement les missions des personnels sociaux, pour aboutir à la dernière grande réforme en date, la réforme des SPIP en 1999.

En 1945, la réforme AMOR insuffle une nécessité d'humaniser les prisons et par elle la volonté d'amendement et de reclassement social de la personne condamnée. Dès lors, les assistants sociaux apparaissent dans les Maisons d'arrêt et au sein des comités d'assistance aux libérés. Ils appartiennent au corps des assistants sociaux général et ne bénéficient pas d'un statut particulier référent à l'Administration pénitentiaire. Par ailleurs, apparaissent en 1949 les éducateurs de l'AP, qui interviennent au sein des établissements pénitentiaires et qui ont, eux, un statut particulier à l'AP. Cette séparation des deux corps de métiers n'est pas simplement statutaire, elle se matérialise surtout dans leurs pratiques professionnelles et dans leurs missions, les premières axées plutôt autour d'un suivi individuel, les seconds autour d'un suivi plus collectif. Cependant, cette tendance commence à changer avec la création des Comités de Probation et d'Assistance aux Libérés (CPAL) en 1958, qui ouvre la prise en charge en milieu ouvert. Finalement, il faut attendre 1984 et la création des Services Sociaux Educatifs (SSE) pour voir regrouper tous les travailleurs sociaux de l'AP autour des

mêmes missions, au moins formellement. C'est aussi à compter de cette période que leurs missions s'élargissent avec la création des nouvelles peines alternatives en milieu ouvert. Ainsi, les travailleurs sociaux de l'AP vont se voir doter d'un statut particulier, de missions de plus en plus larges qui vont progressivement et paradoxalement créer une insécurité dans la profession. De fait, la création en 1993⁵ du corps des Conseillers d'Insertion et de Probation (CIP), marque cette volonté de clarifier le travail social et d'unifier le milieu ouvert et le milieu fermé en associant « insertion » et « probation ». Toutefois, il crée de nouveaux débats quant aux statuts d'assistantes sociales, qui n'est aujourd'hui toujours pas apaisé, comme nous le verrons plus en avant. Pour finir, la création du SPIP en 1999 vient ajouter à toutes ces réformes une nouvelle constitution du service qui va radicalement changer les habitudes et surtout formaliser une indépendance du SPIP vis-à-vis du JAP et du chef d'établissement avec l'instauration du DSPIP.

Mais, l'évolution n'est pas uniquement formelle, elle se caractérise particulièrement depuis le début des années 2000 par une réelle modification du métier de l'insertion. En effet, l'individualisation de la peine (création du PEP en 2000) et avec elle, l'accent mis sur les aménagements de peine viennent orienter les CIP autour de cette mission principale. Ce tournant ne se ressent d'ailleurs pas uniquement de façon purement légistique mais apparaît clairement dans le recrutement et la formation des CIP, qui ont, en grande majorité, une formation universitaire juridique. Progressivement, et du fait du nombre de dossiers par CIP, le suivi individuel va s'orienter de plus en plus vers le contrôle en milieu ouvert, et autour des procédures d'aménagement en milieu fermé, ce qui crée un véritable mal-être au sein des travailleurs sociaux les plus anciens qui ne reconnaissent plus le travail social pour lequel ils s'étaient alors engagés. Cette perte de repères sur leur travail quotidien ces dernières années intervient à l'issue de plusieurs décennies de changements d'orientations et d'incertitudes sur le travail social dans l'AP. Toutefois, il semble aujourd'hui que ce constat tende à s'amenuiser puisque depuis maintenant 20 ans que les CIP ont été créés, les éducateurs et les assistantes sociales de « l'ancienne génération » sont de moins en moins présents au sein des SPIP.

⁵ Décret du 21 septembre 1993 n° 93-1114.

Si aujourd'hui, il reste au niveau de l'appellation une distinction (parfois difficile à contourner) entre les CPIP et les Assistantes sociales, le législateur a clairement marqué sa volonté d'homogénéisation en supprimant le terme de travailleurs sociaux des textes (à quelques exceptions près). De plus, depuis la création du SPIP on assiste à une réelle volonté de donner importance et indépendance au service, avec par exemple, des compétences accrues déléguées au DPIIP, corps nouvellement créé.

Ainsi, les péripéties de l'histoire de la construction de l'insertion et la probation en milieu pénitentiaire révèlent la difficulté pour ce corps de trouver leur place au sein de l'AP et de se construire une identité sans cesse en mouvement (B).

B. La délicate recherche d'identité professionnelle

L'un et l'autre imprégnés de leur empreinte historique, ces deux métiers font encore aujourd'hui face à une construction difficile, emprunte de contradictions et de paradoxes qui affectent leur regard sur eux, et donc leur regard sur les autres. S'il est d'origine et de nature différentes, une certaine forme de malaise guide pourtant les deux corps que sont les PS (1) et les CPIP (2), qui viendra nécessairement influencé leurs relations entre eux.

1. Surveillant pénitentiaire : l'identité face à la population carcérale

Le surveillant pénitentiaire est par définition caractérisé par la population carcérale. Il existe uniquement parce qu'existent les personnes détenues. Cette dépendance n'est pas sans conséquence dans la construction identitaire du personnel de surveillance de qui la société attend tantôt la sécurité, tantôt l'humanité. Elle peut même aller plus loin, jusqu'à ce que CHAUVENET a appelé l'effet miroir entre personnes détenues et surveillant pénitentiaire⁶.

Déjà dans l'histoire le paradoxe apparaissait dans les missions du personnel de surveillance. A l'heure actuelle, il semble encore particulièrement présent que ce soit

⁶ CHAUVENET A., « Du face à face à la relation en miroir : le risque professionnel en prison », *Cahiers de la sécurité* 2010 n°12, p142-152.

dans le discours des personnels, que dans les discours des officiels. En ce qui concerne les surveillants pénitentiaires nous avons développé précédemment la priorité en terme de missions de ces personnels, elle est celle de la sécurité. Lorsque l'on évoque la réinsertion avec le personnel de surveillance, les réactions peuvent être diverses. Il apparaît clairement chez certains la volonté de « faire de la réinsertion », volonté confrontée à une réalité : « *on n'a pas le temps pour faire de la réinsertion, et on ne veut pas empiéter sur le travail du SPIP* »⁷. Pour d'autres, visiblement de moins en moins nombreux, la réinsertion « *n'est qu'une illusion, un idéal que les jeunes surveillants feraient mieux d'oublier rapidement* »⁸. Au delà des divergences d'opinion sur la pertinence ou non de faire de la réinsertion pour le personnel de surveillance, se pose une question de sens. Faut-il finalement entendre l'insertion pour ces derniers de la même façon que la mission d'insertion du SPIP ? Lors d'entretiens, formels ou informels avec le personnel de surveillance, j'ai pu constater que le respect, l'accompagnement, la politesse et l'aide faisaient partie du quotidien clairement intégré des surveillants pénitentiaires. Traiter les personnes détenues avec dignité est une évidence pour la plupart des personnels. Certes, ils ne contribuent pas concrètement à la recherche d'un logement, d'un emploi ou à la proposition d'une activité culturelle, pour autant ces démarches et considérations ne participent-elles pas de l'insertion en ce sens qu'elles relient la personne incarcérée à la société et évitent de fait une sorte de désocialisation. C'est par des remarques quotidiennes de politesse et d'attention que l'on peut considérer que le travail d'insertion peut prendre son sens, « *On ne fait pas de la réinsertion, on accompagne pour laisser faire le SPIP* »⁹. C'est d'ailleurs dans ce sens, semble-t-il, que le directeur de l'ENAP, Philippe POTTIER a récemment orienté son discours lors de la cérémonie de clôture de la 183^{ème} promotion de surveillants :

« Les hommes et les femmes dont vous vous occuperez restent des citoyens, momentanément privés d'une partie plus ou moins importante de leurs droits, mais appelés à les retrouver. Vous aurez à agir pour ces droits soient respectés, en respectant vous-même l'article 15 de notre code de déontologie (...). Des hommes et des femmes sont détenus, punis, parce que des lois définissent des interdits, sanctionnent leur franchissement. C'est la base même de la vie en société, ce qui

⁷ Surveillant Maison d'arrêt.

⁸ Major Maison d'arrêt

⁹ Lieutenant Quartier arrivant MA.

*caractérise la société humaine. Prévenir la récidive c'est d'abord permettre la socialisation des personnes que nous gardons, au sens premier, fondamental du mot : l'aptitude à vivre en respectant l'autre ».*¹⁰

Cependant, les surveillants ne considèrent pas nécessairement leur importance dans ce cheminement et la mission de sécurité reste celle qui les caractérise intrinsèquement, comme le rappelle A. CHAUVENET « *tant que la prison gardera sa mission première de sécurité publique, fondée sur un modèle coercitif, dissuasif et répressif, cette mission sera celle des surveillants* »¹¹. Et la primauté de cette mission est sans cesse rappelée dans le discours public. On peut citer le discours de la Garde des Sceaux Rachida DATI lors de la cérémonie de clôture de la 171^{ème} promotion de surveillant pénitentiaire qui certes évoquait la mission de réinsertion mais bien comme « second objectif ». De même si le discours de Philippe POTTIER évoquait la prévention de la récidive, l'insertion n'apparaît aucunement, et dans les premières phrases, il s'adressait aux surveillants en ces termes « *vous aurez à faire respecter l'ordre et la sécurité* ». L'accent est encore une fois mis sur la sécurité, qui reste l'objectif premier. Et pourtant, la mission d'accompagnement à la réinsertion est bien présente, comme nous avons pu le démontrer précédemment, ce qui rend l'identification pour le surveillant délicate, comme le souligne le Professeur MBANZOULOU « *confrontés à une double mission contradictoire de garde et de réinsertion sociale, au contenu totalement antinomique et paradoxal, les surveillants ont du mal à trouver une motivation précise et surtout une identité professionnelle.* »¹². Peut-être est-ce l'acception du mot réinsertion qui finalement ne doit pas s'entendre de façon identique entre le CPIP et le PS ? Quoi qu'il en soit cette incertitude, qui a toujours été présente dans le travail des surveillants pénitentiaires entrave dans une certaine mesure l'identité pour soi que peuvent développer ces derniers au regard de leur profession.

Par ailleurs, le contact quotidien avec la population pénale reste un élément caractéristique et caractérisant pour le personnel de surveillance. Au détour de

¹⁰ http://www.enap.justice.fr/files/discours_philippe_pottier.pdf

¹¹ CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G., *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, coll. Presses universitaires de France, 1994.

¹² MBANZOULOU P., *La réinsertion sociale des détenus, De l'apport des surveillants de prison et d'autres professionnels pénitentiaires*, Paris, L'Harmattan, 2000.

remarques qui semblent pourtant anodines, j'ai pu voir apparaître régulièrement une forme de comparaison entre le traitement dédié aux personnes détenues et la situation du personnel. En effet, il n'est pas rare d'entendre les surveillants, souvent les plus anciens, reprocher de manière consciente ou inconsciente d'ailleurs, au SPIP de proposer des activités coûteuses et plaisantes aux personnes détenues : « *Ils sont allés faire de l'hydrospeed, alors qu'à nous on ne nous propose rien* »¹³. Ainsi, l'incompréhension de l'utilité des activités va parfois plus loin que la pertinence de celle-ci, ou l'opportunité d'octroyer aux personnes détenues tant d'avantages, c'est une forme de jalousie qui semble apparaître dans certains discours. Dans ses diverses études sur le milieu pénitentiaire, Antoinette CHAUVENET a souligné cette tendance et a plusieurs fois étudié cette ambivalence dans le traitement des personnes détenues.

*« De part leur relatif isolement, les surveillants peuvent être enfermés dans ce face à face avec les détenus, et la relation, de par sa nature peut alors dégénérer en une relation miroir avec eux. »*¹⁴

Dans ses recherches, elle exprime également, en plus de l'isolement d'autres raisons à cette dualité. Elle met notamment en avant le rapport à la hiérarchie, le rapport à la violence, ainsi que le phénomène des ignorances multiples. Quoi qu'il en soit, cette constatation met en lumière un malaise du personnel de surveillance. Ce malaise est d'ailleurs souvent déploré au sein de la hiérarchie des établissements pénitentiaires, chez les directeurs qui ne comprennent pas cette comparaison. Une DSP m'a indiqué toute son incompréhension et son impuissance face à ce phénomène « *Comment leur faire comprendre qu'ils ne peuvent se comparer aux personnes détenues, qu'ils ont toute liberté pour faire toutes ces choses en dehors et que c'est dans leur intérêt à eux également que les détenus soient occupés* »¹⁵.

Ainsi, plusieurs indicateurs – nous ne pouvons tendre à l'exhaustivité dans ce développement – révèlent la difficulté pour le personnel de surveillance de se reconnaître et de se construire une identité propre bousculée entre les incertitudes externes sur leurs missions, et les contrastes internes envers la population pénale. Et

¹³ Gradé Maison d'arrêt.

¹⁴ Ibid p.16

¹⁵ DSP Maison d'arrêt.

c'est dans ce contexte qui se retrouve confronté aux personnels d'insertion et de probation, eux mêmes en partie bouleversés dans leur identité (2).

2. *La place du CPIP dans le SPIP aujourd'hui*

Nous l'avons évoqué précédemment en faisant appel à l'histoire des personnels d'insertion, les réformes successives ont marqué la construction de leur identité professionnelle et l'on retrouve encore aujourd'hui des conséquences dans leur représentation qui sont tantôt positives, tantôt négatives, mais qui, marquent durablement l'empreinte du travailleur social.

Aujourd'hui, au sein des SPIP, que ce soit en milieu ouvert ou en milieu fermé, cohabitent des CPIP (pour une grande majorité) et des Assistants de service social (de moins en moins nombreux). Parmi, les CPIP de plus en plus ont intégré l'AP après la réforme de 1993 portant création du corps de CIP, voire même la réforme de 1999. Demeurent toutefois des CPIP, anciens éducateurs, ou anciens ASS, et des ASS qui ont pu conserver ce statut mais qui dépendent aujourd'hui au moins partiellement du Ministère de la Santé. La difficulté dans la dénomination est assez révélatrice. En effet, le SPIP étant composé de CPIP et d'ASS, il est souvent délicat de parler de l'ensemble de l'équipe car on n'ignore quel terme employer. Ainsi, un DFSPPIP indiquait « *dans les notes de services ou courriers, j'emploie le terme travailleurs sociaux pour englober les deux métiers, sans faire toujours la distinction* »¹⁶. Par abus de langage, ou même simplement par souci de simplicité, l'emploi d'un seul et même mot est fréquent et dans ce cas, c'est souvent « travailleur social » qui est choisi. Le raccourci avait même été formalisé dans le Code de Procédure Pénale, à l'article D196-1 au moment de la réforme de 1999 qui mentionne

« Dans le présent livre, les termes "travailleurs sociaux des services pénitentiaires d'insertion et de probation" s'appliquent indifféremment aux personnels d'insertion et de probation, aux assistants sociaux et aux conseillers techniques de service social ».

¹⁶ DFSPPIP, ancien éducateur.

Or, il faut souligner que le décret du 14 décembre 2011¹⁷ a fait en sorte de supprimer cette appellation des textes en se référant uniquement aux missions des CPIP. Il semble marquer la volonté de différencier les CPIP des autres travailleurs sociaux, et de se référer uniquement au SPIP, sans toutefois faire table rase dans les autres articles du CPP du terme « travailleurs sociaux » que l'on retrouve encore in extenso¹⁸, ce qui n'est pas sans créer une confusion dans l'esprit des professionnels. Si c'est aspect paraît purement sémantique, il ne doit pas être négligé car les membres des SPIP n'hésitent pas à mentionner cette incohérence et cette absence de précision « *On ne sait même pas comme se désigner, quel terme exactement nous caractérise* »¹⁹. Pour certains, DPIP, CPIP, ou même JAP, il est évident que le terme de travailleurs sociaux doit être banni du langage, pour réellement marquer cette profession nouvelle aux missions nouvelles. Pour d'autres, il faut attendre une directive claire et précise de la part de l'Administration.

En outre, ce conflit de langage récent n'est pas le seul et j'ai pu constater que persiste encore la dénomination ancienne du SSE. En effet, j'ai pu assister à des entretiens avec des personnes détenues pour lesquels le CPIP se présentait comme « membre du service socio-éducatif ». Aussi, un autre terme vient se surajouter aux difficultés actuelles avec parfois la résurgence de l'ancien terme, pourtant disparu depuis plus de 10 ans. A travers ces différents exemples, c'est un véritable problème d'identification qui se pose, d'une part pour les personnes détenues qui peinent à comprendre à quels interlocuteurs ils ont à faire, et dans quelles mesures il est là pour l'aider, et d'autre part pour le personnel lui-même. Ainsi, sans dénomination uniforme et univoque, il apparaît délicat pour le personnel d'insertion de se présenter, de s'identifier, et par là même de se trouver une appartenance au sein d'un même corps. Certains CPIP déplorent par exemple que leurs collègues continuent d'employer les termes anciens, alors que les autres vont revendiquer leur travail social en opposition au travail de prévention de la récidive. Par conséquent, on peut se demander si malgré toutes les volontés d'harmonisation des pratiques et de la terminologie, la coexistence de plusieurs générations de professionnels n'est pas en elle-même antinomique ?

¹⁷ Décret n°2011-1876 du 14 décembre 2011 relatif aux attributions respectives du juge de l'application des peines, des autres magistrats mandants et du service pénitentiaire d'insertion et de probation et à leurs relations

¹⁸ Articles D147-2, D196-1, D461 du Code de Procédure Pénale

¹⁹ CPIP milieu ouvert.

Par ailleurs, il est évident que la dénomination n'est qu'un élément parmi d'autres. L'évolution des missions et par elle, la cohabitation entre des éducateurs de l'ancienne génération et les CPIP dernière mouture implique nécessairement une différence de fonctionnement dans le travail quotidien, ainsi qu'une différence de considération pour eux mêmes. Plusieurs CPIP ont vécu difficilement les réformes des années 2000 comme dénaturant la base de leur travail. Aujourd'hui, si d'apparence la tendance est clairement affichée pour la prévention de la récidive et le contrôle des mesures, il n'en reste pas moins que chacun dans sa pratique professionnelle insuffle l'orientation qu'il souhaite. Et cela est d'autant plus possible si aucun cadre de proximité n'est présent pour harmoniser les pratiques de chacun²⁰.

Enfin, ce qui peut apparaître comme de l'ordre des détails transcrit pourtant un manque de reconnaissance déjà interne et qui se traduit aussi vers l'extérieur. Si le CPIP peine à s'identifier pour lui même, qu'en est-il de l'image qu'il peut renvoyer pour les autres ? Considérant de surcroît que les missions du SPIP sont méconnus du grand public...

Ainsi, de l'identité pour soi, c'est aussi l'identité pour autrui que se construit difficilement pour les CPIP, les ASS, les éducateurs, les personnels de l'insertion et de la probation... quelque soit leur nom. En tous les cas, la conception individuelle de sa propre profession, de son propre rôle n'est pas sans influencée une conception plus collective, qui renvoie alors au groupe, aussi bien celui auquel l'individu appartient que celui auquel il semble s'opposer. Toute relation entre les personnels trouve à l'origine des individualités qui se sont construites à leur manière, selon leur référence, mais qui vont ensuite s'inscrire dans un groupe, un corps pour se représenter, se protéger, ou parfois se rendre plus fort (II).

Section II : Des représentations sociales intégrées dans une dynamique de groupe

L'image de soi et de son métier n'influence pas uniquement le comportement individuel de chacun des personnels envers ses propres missions, elle impacte

également la vision de son groupe et d'autrui. Plus globalement, les relations entre les personnels de surveillance et les CPIP ne sont pas uniquement le fruit de l'addition d'entités propres et individuelles, elles découlent aussi de l'influence du groupe et des représentations sociales conduites ou non par celui-ci. Ce que l'on peut plus simplement évoquer sous le nom d' « effets de groupe » joue un rôle important dans les situations sociétales communes, et donc dans les situations professionnelles, rôle qui peut se révéler être une force, comme un frein (A). Un autre phénomène, couramment développé dans les études sociologiques, est celui des représentations sociales. Celles-ci définissent, au moins partiellement nos relations sociales et a fortiori nos relations professionnelles. Il semble qu'elles jouent un rôle important dans l'AP, qui conduit encore aujourd'hui à présenter les relations entre le personnel de surveillance et les CPIP comme conflictuelles (B).

A. Les effets de groupe sur les corps de métier

De nombreuses expériences ont tenté de formaliser l'impact du groupe sur les décisions des individus, que ce soit dans le cadre du travail ou plus généralement dans les comportements des individus. Ces phénomènes de groupe multiples ont été identifiés par certains sociologues, qui tentent d'en expliquer leur impact dans les relations professionnelles (1). Concrètement, ils se ressentent au sein de l'AP déjà au niveau de la séparation entre les deux filières insertion et sécurité, qui a priori – a priori uniquement ?- génère des comportements parfois en opposition, mais provoque également des attitudes solidaires (2).

1. Des phénomènes de groupe multiples

L'effet que peut avoir le groupe sur les décisions, les événements ou encore les paroles d'un individu est perceptible mais ne semble encore que très peu compris. Il ne s'agit pas ici de démontrer pourquoi les effets de groupe peuvent ainsi agir dans les relations entre les personnes mais bien d'analyser quelles conséquences ceux-là peuvent avoir.

D'abord, il nous faut citer, parmi les expériences sur la question, deux d'entre elles particulièrement significatives : l'expérience d'Hawthorne²¹ et l'expérience de Asch²². Une des conclusions de la première tend à reconnaître l'influence du groupe sur le comportement de chacun de ses membres, influence parfois dynamique, parfois nocive. La seconde elle, vient, selon l'auteur, démontrer le pouvoir du groupe en concluant que l'individu, même face à une réponse incohérente préfère se conformer au groupe. Cette expérience est particulièrement intéressante parce qu'elle arrive à la conclusion, quelque peu déstabilisante, que sous la pression – il ne faut pas entendre pression au sens péjoratif du terme – du groupe, un de ces membres peut finalement prendre une décision contraire à ce qu'il pensait initialement, et même qui lui semble contraire à son bon sens.

Ensuite, un autre phénomène de groupe a été depuis longtemps identifié et peut servir dans notre développement de piste de compréhension des comportements : l'« ignorance multiple »²³. Ce phénomène repris par de nombreux sociologues dans l'étude des prisons consiste, comme le rappelle CHAUVENET, « *en un renversement des perceptions quant à l'opinion d'autrui, où la minorité croit représenter la majorité et la majorité la minorité* »²⁴. Il se produit au sein de groupes qui ne se connaissent pas, et font apparaître une opinion majoritaire qui n'est pas nécessairement représentative du groupe. L'exemple est souvent celui des surveillants vis-à-vis des détenus, mais il peut aisément être reporté entre les surveillants et les CPIP : on assiste parfois à une sorte de catégorisation des uns et des autres en fonction d'une opinion exprimée qui ne reflète pas la réalité. A titre d'exemple, un des clichés le plus prégnant entre les deux catégories professionnelles étudiées est celui de la part des surveillants du CPIP « empêcheur de surveiller en rond, pro détenu ». Pourtant, lorsque l'on regarde individuellement, à travers les entretiens et les questionnaires que j'ai pu réalisés, cette

²¹ Expérience réalisée par Elton MAYO, fondateur de la théorie des relations humaines en sociologie, dans les années 30.

²² Expérience réalisée par Salomon ASCH en 1951. Asch, S.E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. In H. Guetzkow (ed.) Groups, leadership and men. Pittsburgh, PA: Carnegie Press.

²³ Développé initialement par l'Américain F.H. ALLPORT en 1924

²⁴ CHAUVENET A., « Du face à face à la relation en miroir : le risque professionnel en prison », op. cit.

opinion n'apparaît que très peu, voire pas du tout. Or, cette image continue d'être véhiculée et influence sans doute la vision et l'opinion des CPIP. On rejoint par là, ce que le sociologue Howard BECKER a distingué comme la « théorie de l'étiquetage »²⁵. Si les CPIP pensent globalement être dénigrés par les personnels de surveillance, leur comportement s'adaptera en fonction, de façon défensive par exemple, ou en reportant eux mêmes une opinion majoritaire qui n'est pas celles des personnes mais celle de l'influence du groupe. Au delà des oppositions concrètes, ce que l'on peut interpréter dans ce phénomène c'est l'importance de la connaissance des uns et des autres et la communication, pour parfois simplement faire tomber ces représentations.

2. *L'observation et l'analyse des effets de groupe au sein de l'Administration pénitentiaire*

De manière empirique, les clivages qui peuvent exister entre les SP et les CPIP sont eux mêmes nourris par l'influence du groupe, depuis la formation à l'ENAP jusqu'à la pratique professionnelle. Certaines études montrent qu'au sein du personnel de surveillance la solidarité professionnelle est un des critères majeurs pour l'accomplissement du travail et le « travailler en équipe » demeure même l'intérêt principal pour le métier de surveillant²⁶. L'esprit de groupe et d'équipe apparaît ainsi comme primordial chez les surveillants, et peut même parfois prendre le dessus sur les comportements individuels et personnels. La tendance est alors la solidarité au sein du groupe, voire le repli sur le groupe, qui peut alors alimenter les interprétations sur le comportement de l'autre groupe, qui est par conséquent placé en opposition²⁷. Au delà des stéréotypes et des représentations que nous étudierons dans la partie suivante, on peut s'interroger sur les événements et les faits marquants qui peuvent orienter la vision des surveillants par rapport aux CPIP et inversement.

Une des premières séparations qui interpelle au sein de l'AP est la distinction entre la filière sécurité et la filière insertion. Pour les plus jeunes intégrant la filière insertion, cette différence est souvent une surprise « *Quand j'ai intégré la promotion de*

²⁵ *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris, 1985 (éd. originale 1963)

²⁶ GRAS L., *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Agen : Laboratoire de recherche (CIRAP) Enap, coll. Dossiers thématiques, 2011.

*DPIP et par elle l'AP, je me sentais appartenir à l'AP, je n'imaginai pas qu'il y ait une différence visible entre les deux filières »²⁸. Nous l'évoquions précédemment, la filière insertion et probation n'a pas toujours historiquement fait partie de l'Administration pénitentiaire, elle reste encore aujourd'hui parfois qualifiée « d'excroissance historique de l'AP ». Déjà durant la formation à l'ENAP, la scission entre les groupes peut se faire ressentir. Le but ici n'est pas tant de savoir si elle existe formellement pour l'administration centrale mais de percevoir le ressenti des membres des filières, car c'est lui qui engendre des comportements organisationnels autour du groupe d'appartenance. C'est bien le sentiment qui transparait pour chaque individu qui guide sa perception, sans toujours rechercher le fondement réel. Ainsi, durant la scolarité à l'ENAP une première démarcation est faite entre les surveillants pénitentiaires et les CPIP, les premiers ont l'obligation de porter l'uniforme pendant la formation, les seconds n'ont tout simplement pas d'uniformes. Il apparaît de plus que des traitements différents sont réservés aux CPIP qui se voient octroyer plus de liberté que les surveillants pénitentiaires, créant parfois un sentiment d'injustice. Par exemple, un élève surveillant pénitentiaire m'indiquait « *Quand vous voyez quelqu'un traverser le campus en passant par la pelouse, vous pouvez être sûr que cette personne est un CPIP, parce que nous, on n'a le droit à des réflexions voire des sanctions si c'est le cas, donc on ne le fait pas* »²⁹. Cette réflexion, qui n'est peut être qu'une représentation qui se transmet chez les surveillants marque dès la formation un sentiment de différenciation, voire d'infériorité, qui peut conduire au repli sur son propre groupe d'appartenance : *nous ne sommes pas traités de la même manière, nous n'appartenons pas au même groupe*. A l'opposé, il arrive d'entendre chez élèves CPIP ou DPIP, le sentiment de ne pas être considéré, de n'être QUE l'insertion et donc de passer en second. Sentiment qui d'ailleurs est perceptible au delà de la formation « *L'insertion ne fait pas le poids contre la sécurité, tous les budgets des établissements pénitentiaires sont bien plus importants que ceux des SPIP et passent bien avant* »³⁰. Finalement, ce mal-être parfois ressenti reflète également la perception des autres et du public, comme nous l'indiquions précédemment. La société civile a un besoin sécuritaire qui se traduit au sein des politiques budgétaires des Directions interrégionales, et elle a de plus une*

²⁸ DPIP externe

²⁹ Elève surveillant 183^{ème} promotion

³⁰ Secrétaire administrative de SPIP

appréhension ou une simple méconnaissance de l'insertion. On peut constater par ces exemples que l'image des autres contribue elle aussi à nourrir les distinctions des groupes.

Cependant, il semble que le groupe ne se construit pas définitivement comme une entité définie. Il est évident que chaque individu appartient lui même à plusieurs groupes (sociaux, professionnels, familiaux etc...), qui peuvent évoluer en fonction des événements et des personnes en relation. Certains auteurs ont pu analyser la construction du groupe l'un par rapport à l'autre, ou les uns contre un adversaire commun³¹. Une des premières choses que l'on m'a relaté au sein d'un établissement dès les débuts des stages a été un événement majeur pour le SPIP milieu fermé qui s'est déroulé cet été. Les CPIP m'ont expliqué que face à l'absence de personnels³², les surveillants avaient joué un rôle primordial dans le contact avec les détenus pour expliquer et apaiser la détention qui se plaignait de ne pas voir le SPIP. Plusieurs surveillants m'ont eux indiqués qu'il était pour eux normal que dans une situation délicate, ils puissent aider et s'unir. Cet exemple a été déstabilisant dans l'idée que je m'étais faite de tension entre les deux corps, puisqu'en l'espèce, la crise avait suscité une solidarité entre eux. Ainsi, ce genre d'exemple permet de prendre un peu de recul sur la situation classique pour voir que concrètement les clivages ne sont pas figés et semblent pouvoir, au moins dans certaines circonstances se moduler dans une dynamique positive. A l'opposé, on peut également observer qu'il existe des scissions au sein d'un même groupe professionnel, ceux là mêmes qui dans d'autres circonstances sont solidaires contre un autre groupe (oppositions voire tensions parfois entre les CPIP du milieu ouvert et les CPIP du milieu fermé par exemple).

En résumé, l'influence du groupe aussi peu maîtrisable soit-elle est réelle et peut conditionner les personnes dans leur représentation. Une des fonctions de la représentation sociale d'ailleurs est la sauvegarde de la spécificité du groupe. Ainsi,

³¹ HALPERN C. (dir), RUANO-BORBALAN J-C. (dir), Identité(s), L'individu, le groupe, la société, Auxerre : Sciences humaines, 2004

³² Du fait des congés, une personne a été pendant un temps seule au service pour toutes les personnes détenues

l'identité qui se construit à travers le groupe est intimement liée aux représentations sociales, qui influent consciemment ou non les individus (B).

B. Des représentations de la profession et des ses missions

La notion de représentations sociales, développée depuis le début du XXème siècle, est très complexe, et connaît de nombreuses définitions propres à chaque sociologue qui l'étudie. Elle a été introduite en premier lieu par Emile DURKHEIM en 1898³³, sous le concept des représentations collectives, et réapparaît en France avec les travaux de Serge MOSCOVICI³⁴. Plusieurs définitions ont été apportées, nous en proposerons deux récentes pour guider le développement de cette partie.

- « *La représentation sociale est le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe, reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique* » (Abric 1987)³⁵
- « *Les représentations sociales sont des systèmes d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres qui, orientent et organisent les conduites et les communications sociales. Les représentations sociales sont des phénomènes cognitifs engageant l'appartenance sociale des individus par l'intériorisation de pratiques et d'expériences, de modèles de conduites et de pensée* » (Jodelet 1989)³⁶

Ainsi, les représentations sociales sont des perceptions qu'ont les individus de ce qui les entourent. Une des formes les plus parlantes de la représentation sociale est le stéréotype. En effet, le stéréotype est une manière d'interpréter la réalité, permettant parfois l'économie de la réflexion, de l'argumentation. Ces représentations sociales sont

³³ DURKHEIM E., *Revue de métaphysique et de morale*, 1898.

³⁴ Par exemple, S. MOSCOVICI, « Psychologie des représentations sociales », in *Les cahiers Vilfredo Pareto*, n°14, Paris, 1976, pp409-416.

³⁵ J-C. Abric « L'artisan et l'artisanat : analyse du contenu et de la structure d'une représentation sociale », *Bulletin de psychologie*, 27, n°366, p.861-876, 1984

³⁶ D. JODELET, *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*. In : MOSCOVICI.(S) ; *Psychologie sociale*. Paris, PUF, p. 357-378, 1984

composées de plusieurs éléments propres à chaque personne, tels que l'attitude, les valeurs, les opinions, les croyances...

Au sein de l'AP, comme partout ailleurs, de nombreuses représentations sociales existent et organisent les comportements des uns par rapport aux autres. Dans les relations entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires, elles semblent particulièrement présentes et indétrôlables (1), toutefois il faut souligner certaines évolutions qui tendent à contrebalancer le poids de ces représentations dans les relations interpersonnelles (2).

1. L'existence de représentations sociales entre CPIP et personnel de surveillance

Particulièrement intéressée dans ses recherches au monde pénitentiaire, Antoinette CHAUVENET a, à de multiples reprises, évoqué cette problématique des représentations entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires. Elle explique que dès l'école, « *les rapports sont grevés d'un préjugé négatif réciproque. Ils peuvent être entretenus par la suite par une culture défensive des surveillants, produits de leur isolement social dans la prison comme à l'extérieur* »³⁷. On retrouve ici, l'idée de l'empreinte initiée dès l'école, même avant pour certains, qui choisissent le métier de surveillant en fonction de la représentation, parfois erronée, qu'ils s'en font. Et cette représentation est elle-même ensuite véhiculée au sein du groupe, comme nous l'évoquions précédemment, parmi lequel, les membres se nourrissent des a priori intégrés dès l'école. La liste est longue des stéréotypes entendus ça et là par les personnels de l'un ou l'autre corps. Par exemple, l'image persistante du « gentil CPIP » et du « méchant surveillant » se ressent notamment chez les surveillants qui ont parfois l'impression que les CPIP sont manipulables « *car ils ne voient le détenu qu'une fois de temps en temps et c'est pour leur demander quelque chose* »³⁸. Cela conduit aussi les personnels de surveillance à considérer le SPIP comme un intervenant extérieur et non comme un membre de leur propre administration. De leur côté, les CPIP peuvent avoir une image assez négative des surveillants pénitentiaires marquée par le fantôme de « *la*

³⁷ A. CHAUVENET, G. BENGUIGUI, *Le personnel de surveillance des prisons : essais de sociologie du travail*, Paris : CNRS, 1992.

³⁸ Surveillant MA

représentation des surveillants en brutes alcooliques et décérébrées »³⁹. La difficulté dans ces représentations d'un côté comme de l'autre est qu'elles peuvent n'apparaître que de manière insidieuse. Le discours n'est rarement en tant que tel stéréotypé, mais les clichés sont régulièrement alimentés par des phrases, jetés souvent sur le ton de l'humour ou de la dérision, qui ravivent les premières représentations de l'ENAP par exemple. L'intention d'ailleurs n'est pas nécessairement mauvaise et contribue même parfois de la bonne entente parmi les personnels. Malgré tout, elles existent et sont quotidiennes telles que : « *Voilà les emmerdeurs du SPIP qui viennent nous empêcher de travailler* », « *Qu'est-ce que vous allez encore leur donner cette fois ?* »⁴⁰. De l'autre côté, il m'est arrivé d'entendre des réflexions telles que « *les surveillants ne sont que des exécutant caractériels qui nous empêchent de voir les détenus* »⁴¹. Sous toutes ses formes, le stéréotype peut être résistant dans les mentalités des personnes, et même conduire à un découragement derrière cette fatalité « *Quoi qu'on fasse on restera toujours opposés, le SPIP d'un côté, et nous de l'autre* »⁴². Mais comment analyser cette distance entre deux corps qui pourtant partagent le même lieu de travail ?

Les auteurs CHAUVENET, BENGUIGUI et ORLIC ont avancé une partie de l'explication de ce phénomène de caricatures, qui selon eux est lié à la méconnaissance des uns et des autres. En l'absence de réels échanges entre eux, cela « *entretient leur distance culturelle, sociale et professionnelles, leur partition en clans sur la scène de la prison entre prodétenus, prosurveillants, reflet de la contradiction existant entre les buts poursuivis et conséquence du fonctionnement dichotomique de la prison* »⁴³. Ainsi, l'univers carcéral et la répartition des tâches entre les deux corps favorisent cette distanciation et les confortent dans la représentation qui les guide. En effet, s'ils travaillent tous au sein d'un même établissement, leur rencontre est souvent limitée. Les surveillants pénitentiaires ont des horaires de service particuliers qui font que bien souvent ils arrivent avant les CPIP et repartent après eux. De même lorsque les CPIP entrent en détention, c'est uniquement pour voir les personnes détenues en entretien. Dans les gros établissements, il est même possible que certains personnels ne se croisent jamais, ce que déplorent les personnels de surveillance « *Il y a des CPIP ici, je ne sais*

³⁹ G. MALOCHET, *A l'école de la détention*, Nantes, 2007

⁴⁰ Surveillant

⁴¹ CPIP

⁴² Lieutenant CP

⁴³ CHAUVENET, ORLIC, BENGUIGUI, *Le monde des surveillants de prison*, op. cit.

même pas leur nom, ils ne sont pas là depuis longtemps mais personne ne nous les a présenté »⁴⁴. Cela contribue à nourrir cette représentation du SPIP comme simple partenaire de la détention, avec des intervenants changeants et non identifiés.

Cependant, il ne s'agit pas ici de dépeindre un schéma lui aussi caricatural. Lorsque l'on interroge les personnes de plus près, force est de constater que les mentalités évoluent et qu'au delà des représentations, certaines barrières tombent (2).

2. *Au delà des représentations*

Si les stéréotypes et les catégorisations existent au sein des équipes, il n'en reste pas moins que plusieurs éléments viennent dépasser ces clivages et contribuer à faire tomber les représentations. Ces éléments ont trait d'une part à la personnalité de chacun et d'autre part à des organisations structurelles changeantes.

Dans un premier temps, j'ai pu constater que malgré les premières lectures et recherches concernant les opinions et les représentations professionnelles des personnels, le cliché était beaucoup moins imposant qu'il n'y paraissait. En effet, au cours des entretiens et des questionnaires réalisés, je n'ai été que très rarement confronté à des avis tranchés sur les personnels. Au contraire, plusieurs discours étaient tempérés. Une CPIP, ancienne, m'a notamment indiqué que *« par rapport à il y a une vingtaine d'années, le travail se fait plus simplement, je n'ai plus de problème pour accéder à la détention, comme ça a pu être le cas avant, et surtout je n'ai plus le droit aux réflexions déplacées et insultantes... »*⁴⁵. De même, j'ai rencontré une CPIP en milieu fermé, travaillant depuis plusieurs années dans le même établissement, m'expliquant que *« il faut partout un temps pour faire sa place, un temps d'apprivoisement, ça a été long mais aujourd'hui on travaille en bonne collaboration »* mais que le problème vient aussi de ce que *« les surveillants sont un corps fort, ils constituent la masse et ont le sentiment que les autres ne sont que des intervenants »*⁴⁶. Globalement, les discours des CPIP interrogés étaient positifs sur l'ambiance de travail au sein de l'établissement, toutefois, les CPIP en milieu ouvert plus particulièrement,

⁴⁴ Lieutenant CP

⁴⁵ CPIP MO et MF sur son expérience sur plusieurs établissements.

⁴⁶ CPIP MF

déploraient qu'ils aient « *encore besoin de s'adapter aux caprices de la détention. On ne devrait pas avoir à faire des concessions pour faire notre travail, avec nos propres collègues, et l'accepter ne nous rend pas service* »⁴⁷. De fait, ce qui transparait fréquemment, et qui est dit ouvertement c'est qu'il s'agit « *d'une histoire de personnalité* ». Cette réflexion, souvent entendue lorsque l'on évoque les relations des personnels de surveillance avec les CPIP et inversement, peut-être analyser sous deux aspects. Le premier, qui nous intéresse en l'espèce, est que justement, il existe une tendance qui va au delà des représentations, puisque l'agent va se projeter non pas par rapport au groupe d'appartenance de la personne mais par rapport à son individualité, sa personnalité. Si un personnel travaille difficilement avec untel, ce n'est pas parce qu'il est surveillant ou CPIP mais parce que c'est lui. A titre d'illustration, un lieutenant indiquait « *Moi je ne m'entends pas avec les gens bêtes, que ce soit un personnel de surveillance ou un CPIP, je ne fais pas de différence, pour moi l'important dans la collaboration c'est qu'il fasse correctement son travail* »⁴⁸. Il insiste sur ce point, sur la personnalité de ses collègues, au delà de son corps d'appartenance, en précisant notamment que le simple fait qu'une personne soit surveillant pénitentiaire, ne le conduit pas de fait à bien s'entendre. Un second aspect, qui sera développé plus en avant, est celui qui consiste à renvoyer sur une personne le problème pour plus de simplicité. En effet, en reportant sur la personnalité du collègue, l'agent évite par là une remise en question et accepte les choses comme une fatalité. Pour autant, l'argument de personnalité ne reflète-t-il pas d'autres facteurs ?

Dans un second temps, des indices plus structurels semblent quelque peu défaire les caricatures des groupes professionnels. D'abord, les réformes de cette dernière décennies ont été marquées par la volonté de mettre en avant la pluridisciplinarité. Depuis la mise en place du PEP, jusqu'à la création de la Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU), l'accent est sans cesse mis sur le travail en collaboration, ce qui permet aussi aux différents personnels de se rencontrer et de discuter de leur point de vue autour d'une table. Ensuite, il est important de signaler l'arrivée des surveillants dits « surveillants PSE » au sein des SPIP depuis la note du 25 mars 2010. Aujourd'hui

⁴⁷ CPIP principalement MO

⁴⁸ Lieutenant CD

généralisée à tous les SPIP, cette réforme contribue à la mixité des personnels. Il semble encore un peu prématuré de tirer des conclusions de cette nouveauté, toutefois, si l'on reprend une des critiques apportées par CHAUVENET sur les méconnaissances réciproques, on peut supposer qu'en travaillant dans les mêmes locaux, certaines représentations pourraient changer. De plus, cette mission permet aux surveillants de sortir du milieu carcéral. Ils ne portent pas l'uniforme, et interviennent chez les personnes condamnées ce qui conduit à une nouvelle conception du métier, aussi bien de la part de l'agent que de la part de la personne écrouée. De même, les membres des équipes de l'extraction judiciaire sortent du monde purement carcéral, en sortant de l'établissement. Ces postes offrent de nouvelles possibilités pour les surveillants pénitentiaires qui sortent du quotidien des coursives et sont confrontés à la société. Sans entrer dans les détails, c'est leur propre représentation, à travers aussi celle que la société a de leur métier qui peut lentement évoluer⁴⁹. Ces nouvelles possibilités sont aussi vues comme des « bouffées d'air » pour les surveillants. *« Ils sont au quotidien avec les personnes détenues, c'est aussi normal qu'ils deviennent méfiants, alors qu'on voit les surveillants PSE par exemple, cela se passe beaucoup mieux avec eux »*⁵⁰.

Ainsi, ces diverses évolutions structurelles favorisent la collaboration et par elle les échanges qui peuvent en partie contribuer à faire tomber les barrières des représentations de chacun.

Nous avons étudié l'impact de facteurs sociologiques et psychologiques sur les relations entre les personnels de surveillance et les CPIP. Dans diverses proportions, ces éléments fournissent des explications sur les comportements des agents. Il semble délicat à première vue d'agir sur ces agissements personnels à chacun, qui se construisent selon une identité propre. Cependant, ces facteurs ne doivent pas être considérés comme unique et principal motif des rapports interpersonnels. En effet, au delà de ces considérations, il faut s'interroger sur la place que la structure et l'organisation peuvent avoir dans la construction des liens entre les deux corps de métier. Ont-elles une influence sur les relations ? Ou encore sur les facteurs

⁴⁹ Une DSP me précisait l'espoir qu'elle voyait dans ces nouveaux dispositifs pour recevoir une reconnaissance du public, et une nouvelle vision du métier de surveillant, plus valorisante.

⁵⁰ CPIP MO et MF

sociologiques précédemment évoqués ? Le cas échéant, la hiérarchie peut elle avoir un rôle dans l'organisation des services ? (PARTIE II).

PARTIE II : La place des facteurs structurels et organisationnels objectifs mobilisables au delà des considérations personnelles

Dans la partie précédente, nous avons brièvement évoqué des raisons structurelles pouvant influencer sur la considération des personnels entre eux, et sur leur représentation sociale. D'autres éléments structurels, voire infrastructurels peuvent influencer les rapports entre les PS et les CPIP. En fonction de l'établissement, de la place de la hiérarchie, des conditions de travail, les liens peuvent évoluer (I). La bonne entente et donc la bonne collaboration entre ces personnels est primordiale pour la prise en charge des publics. S'ils ont des missions aux contours différents, pour autant, les personnes incarcérées restent, aux uns comme aux autres, leur finalité. Ainsi, certains dispositifs ont pu être mis en œuvre pour favoriser les échanges professionnels et contribuer à la bonne prise en charge. D'autres dispositifs peuvent être envisagés comme des pistes à explorer au sein des services (II).

Section I : L'influence de la structure administrative et de l'organisation dans les relations interpersonnelles

Comme dans tous les milieux, au sein des établissements, la diversité des conditions de travail est frappante. Selon la taille de l'établissement, son ancienneté, sa situation géographique, son organisation hiérarchique, les relations professionnelles vont être différentes. Dans le contexte présent, deux critères ont semblé particulièrement influents : le poids de la hiérarchie (A), entendu au sens large, et les conditions structurelles et infrastructurelles de l'établissement (B)

A. La hiérarchie : entre institution et vecteur de représentation

Dans notre analyse, la hiérarchie est doublement intéressante car elle doit se comprendre dans ces deux acceptions : d'une part au sens de la filière (1) et d'autre part au sens du supérieur hiérarchique (2).

1. Une hiérarchisation distincte entre les deux corps

Nous avons déjà évoqué précédemment la formation du groupe en opposition avec l'autre et l'influence des différences de traitement des deux corps. Un des aspects qui transparait dans le discours des personnels est également celui de la différence de hiérarchie, pour plusieurs raisons.

Premièrement, les deux filières de l'Administration pénitentiaire sont non seulement distinctes mais structurellement organisées de façon très différente. La logique paramilitaire de la hiérarchie de la filière sécurité est présente sous plusieurs aspects. Dans ce sens, la réforme du statut des surveillants en 2005⁵¹, reconnaît le corps des surveillants pénitentiaires comme « troisième force de sécurité publique de l'Etat ». Sous certaines formes, ils sont soumis à la rigueur militaire, et possèdent pour certaines, les mêmes dénominations que ces derniers (lieutenant, capitaine, commandant...). Lors des cérémonies, le protocole imposé aux personnels de surveillance (salut, garde à vous, rang...) est impressionnant, particulièrement lors de cérémonie de clôture de promotion de surveillants où ils sont en nombre important. Dans ce cadre, la filière insertion peine parfois à trouver sa place : sans uniforme, mais également sans indication particulière sur les gestes en vigueur, plusieurs DPIP s'interrogeaient sur leurs obligations « *Nous, on ne nous a jamais rien dit par rapport au protocole, donc je suppose qu'on ne doit pas respecter de formes spéciales* »⁵², l'autre de répondre « *Tout le monde doit respecter le garde à vous et le salut, c'est normal* »⁵³. Cette interrogation marque la distance qu'il peut y avoir entre les deux filières dans le rapport à la hiérarchie. Il ne s'agit pas ici de stéréotyper le discours et de dire que le personnel de surveillance respecte la hiérarchie contrairement au SPIP. Le fait est que c'est d'abord une question de culture différente, qui renforce parfois le fossé entre les deux corps.

⁵¹ Décret du 17 février 2005 relatif au statut du corps de surveillant, article 3.

⁵² DPIP lors d'une cérémonie de clôture

⁵³ DPIP, Ancien commandant.

Deuxièmement, il semble opportun de relever la jeunesse de la hiérarchie dans les SPIP. Les travailleurs sociaux ont longtemps été autonomes dans leur travail, sans cadre de proximité. Lorsque les chefs de service sont apparus, ils étaient des anciens éducateurs ou assistants sociaux qui progressaient dans leur carrière, et identifiés comme tels. Le recrutement au concours externe du corps des Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation n'existe que depuis cinq années. Parallèlement, le DSPIP aujourd'hui DFSPPI n'existe lui que depuis la création des SPIP en 1999. Avant cette réforme, les CIP étaient partagés entre la tutelle du chef d'établissement en milieu fermé, et la tutelle du JAP en milieu ouvert. Tous ces éléments peuvent contribuer à expliquer le rapport à la hiérarchie des CPIP. Concrètement, l'autorité hiérarchique a beaucoup évolué, et s'installe seulement depuis quelques années avec la création des DPIP, cadre proximité. Malgré le jeune âge des recrutés en externe, les CPIP semblent en majorité accueillir positivement ces cadres parce que « *ils ont un regard extérieur sur l'AP, c'est du sang neuf, et on leur inculque des vraies notions de management pour encadrer les équipes* »⁵⁴. Malgré l'autonomie des CPIP et leurs savoir-faire professionnels, la nécessité d'un cadre se fait également ressentir à d'autres niveaux. En effet, la visibilité que peut apporter le cadre au service paraît essentielle dans la reconnaissance des personnels notamment. Ainsi, de nombreuses antennes de milieu fermé particulièrement ne dispose pas d'un cadre DPIP, ou alors à temps partiel. Cela peut s'expliquer parfois par la taille restreinte de l'équipe de milieu fermé (3 voire 4 agents), et plus pragmatiquement par le manque de personnel chez les cadres (comme dans d'autres corps). Pour beaucoup de CPIP travaillant en milieu fermé, et même de personnels de surveillance, l'absence de cadre est une grande difficulté, même si elle conduit parfois à une certaine solidarité entre les personnels. « *Le cadre DPIP est indispensable au sein de l'établissement pour les rapports avec les institutions, pour l'organisation du service, et pour nous défendre et nous représenter. Quand on a des difficultés avec un partenaire, on doit gérer seul, il y a confusion des missions* »⁵⁵. Ainsi, la présence du cadre hiérarchique dans les SPIP n'est encore pas automatique, et les réflexes et les comportements professionnels en sont de fait influencés, particulièrement en milieu fermé.

⁵⁴ CPIP en MO

⁵⁵ CPIP MF

Plus particulièrement dans les rapports avec le chef d'établissement, la présence du DPIIP en milieu fermé semble essentielle sur plusieurs aspects. Dans les rapports avec les personnels de surveillance, le cadre peut être une sorte de « tampon ». Il peut en effet permettre de relayer les informations et les revendications des CPIIP, en organisant un certain mode de fonctionnement. Ainsi, par exemple dans un établissement, les surveillants ont fait remonter par leur hiérarchie un souci dans la façon dont les CPIIP intervenaient pour les entretiens. Le lieutenant a lui-même fait remonter au DSP qui a pu s'entretenir avec le DPIIP pour trouver un terrain d'entente pour que les deux corps puissent travailler ensemble sans contrainte. Si aucun cadre en présence ne peut servir de relai auprès des CPIIP, de deux choses l'une, soit le DSP se voit conserver une sorte de tutelle sur les CPIIP en leur transmettant les consignes des surveillants, ce qui peut compromettre les relations entre surveillants et CPIIP, soit les surveillants s'adressent eux-mêmes aux CPIIP, ce qui non seulement peut compromettre les relations mais également fausser l'information, ou complexifier les rapports, « *pour que les choses soient claires, le discours doit être le même pour tous et doit représenter tous* »⁵⁶. De plus, le cadre peut avoir un rôle d'identification pour les personnels « *si le cadre ne vient pas nous présenter ces nouveaux CPIIP, on ne sait même pas qu'ils existent s'ils ne travaillent pas dans la même aile* »⁵⁷. Ainsi, pour les personnels de surveillance – qui ont une plus grande habitude de la hiérarchie – la présence du cadre DPIIP peut être un vecteur dans les relations. Toutefois, la difficulté qui se révèle dans les rapports entre chef d'établissement et cadre DPIIP cette fois, est celle de la non correspondance des grades. En effet, à quel niveau hiérarchique se situe le DPIIP et le DFSPIP ? Au niveau du DSP ? de l'adjoint ? des lieutenants ? Avec deux structures différentes, il semble délicat de faire un rapprochement, et pourtant au quotidien, et dans des situations parfois conflictuelles, il peut être essentiel de se positionner vis-à-vis du directeur. Sur ce point, les actualités récentes en démontrent la complexité. Au cours de la Conférence de consensus⁵⁸, il a été évoqué la possibilité de créer une direction autonome de l'insertion en séparant ainsi encore davantage les deux filières. D'autres propositions, qui se retrouvent également sur le terrain tendent à unifier les deux corps de directeurs. « *Il pourrait y avoir un adjoint insertion, culture et autres au sein de*

⁵⁶ Lieutenant CP sur lequel le DPIIP est présent.

⁵⁷ Gradé CP

⁵⁸ Les 14 et 15 février 2013.

l'établissement, qui aurait la même formation de DSP. Cela permettrait que le SPIP soit réellement identifié comme appartenant à l'établissement et pas comme un intervenant »⁵⁹. Ces pistes explorées pourraient à terme permettre de rapprocher les CPIP et les personnels de surveillance. Les réformes à venir indiqueront la tendance prise.

Au delà de l'établissement pénitentiaire, il apparaît que la fonction de DPIP englobe des fonctions de représentations vers l'extérieur, qui elles aussi participent de la représentation du SPIP, et ainsi de la reconnaissance des personnels (2).

2. Le cadre, un représentant à l'extérieur

L'Administration pénitentiaire est très peu connue de la société civile. Le métier de surveillant subit particulièrement les représentations des médias et des films français ou américains. Globalement la prison fait peur et elle est mise à l'écart comme pour rendre transparents la population détenue. Selon une des conceptions de Michel FOUCAULT, pour exister il faut non seulement voir, mais surtout être vu⁶⁰. On retrouve au sein des établissements aujourd'hui une grande difficulté pour les personnels, qui sont assimilés à la prison, d'être vu et d'être reconnu dans la société. Qu'ils soient mal perçus ou tout simplement inconnus, les personnels de l'AP sont en perpétuelle recherche de reconnaissance à l'extérieur.

Pour ce qui concerne les CPIP, le DPIP intervient dans ce contexte comme un potentiel vecteur de représentation et donc de reconnaissance. Comme le rappelle le décret de 2010⁶¹, les DPIP :

*« sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre la politique de prévention de la récidive et d'insertion des personnes placées sous main de justice dans les conditions prévues par les dispositions du code de procédure pénale »*⁶².

⁵⁹ DSP, adjointe relations partenariales en CP.

⁶⁰ FOUCAULT M., Surveiller et punir, Naissance de la prison, Gallimard, coll. Tel, 1975. et Cours magistral Sécurité, territoire et population.

⁶¹ Décret n°2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation.

Dans ce cadre, ils doivent travailler avec les instances judiciaires d'une part, et d'autre part ils doivent collaborer avec les partenaires hors institution pour la mise en œuvre de partenariat dans le cadre de la pluridisciplinarité. Ces missions peuvent contribuer à l'identification du SPIP par les personnes extérieures, membres à part entière de la société civile. Cependant, il n'est pas toujours évident pour le cadre de se positionner dans ses rapports avec les partenaires, institutionnels ou non. Dans un premier temps, il faut souligner le contexte particulier des relations avec l'autorité judiciaire. En effet, avant la réforme de 1999, les CPIP étaient sous la tutelle du JAP, qui exerçait sur eux son autorité. Aujourd'hui disparue, le positionnement du DPIP dans les relations entre les CPIP et le JAP est parfois délicat. De fait, certains JAP ressentent « *la nostalgie du temps d'avant* » et « *regrette(nt) que les CPIP ne soient plus au sein des tribunaux* »⁶³. De fait, certains JAP conservent des rapports très étroits avec les CPIP, de façon directe, sans en référer au DPIP. Ainsi, une cadre DPIP soulignait « *Aujourd'hui je dois défendre mon équipe mais il est parfois délicat de le faire quand les agents ont des rapports directs avec le JAP sans que je sois au courant, alors je les incite toujours à me mettre en copie des mails, par exemple, mais ce n'est pas encore entré complètement dans les habitudes* »⁶⁴. Il existe encore aujourd'hui une certaine incertitude entourant cette triangulaire JAP-CPIP-DPIP. Le partage des compétences ne semble pas clairement défini et cette carence contribue à compromettre la construction identitaire des CPIP. En effet, il apparaît parfois essentiel pour les professionnels de pouvoir se positionner par rapport à leurs compétences, et de pouvoir définir clairement les contours de leurs missions. La récente décision du Conseil d'Etat du 13 février 2013⁶⁵ vient apporter de nouvelles inquiétudes en la matière en attribuant au magistrat la fréquence du suivi. Il ne s'agit pas dans ce développement d'analyser le partage des compétences mais bien de relever les mouvances et les évolutions, dans un sens comme dans un autre d'ailleurs qui empêche parfois une identification claire des rôles de chacun. Dans ce contexte, comment le CPIP peut-il se positionner dans sa mission au sein du SPIP ? Plusieurs CPIP relevaient ces missions en perpétuelle évolution avec un

⁶² Ibid. article 1^{er}.

⁶³ Président de TGI, ancien JAP.

⁶⁴ DPIP Chef d'antenne milieu ouvert

⁶⁵ Conseil d'État, 6ème et 1ère sous-sections réunies, 13.02.2013, n°356852

certain défaitisme « *On fait ce que l'on nous dit de faire, mais ça change souvent et on ne s'y retrouve plus* »⁶⁶. Ainsi, ils attendent souvent du DPIP qu'il se positionne comme intermédiaire et comme vecteur de stabilité et d'homogénéité dans la pratique. Si les relations peuvent être encore parfois en direct entre le JAP et les CPIP, il faut toutefois relever qu'elles sont plus rares lorsqu'un DPIP est présent. En effet, j'ai pu constater au sein d'un SPIP antenne mixte que les rapports étaient beaucoup plus proches et directs entre le JAP et les CPIP milieu fermé, le cadre n'étant pas présent sur place, contrairement au milieu ouvert. A travers ces exemples, j'ai observé concrètement les attentes autour du cadre DPIP pour les CPIP qui ont dans une certaine mesure, besoin d'être représenté, d'être reconnu dans leur travail.

Dans un second temps, la reconnaissance doit pouvoir se gagner vers l'extérieur. En tant que représentant du SPIP, le cadre est porteur des missions et du travail du service. Le contact avec les partenaires existants et la recherche de nouveaux partenaires fait partie intégrante du métier de DPIP. Dans ce cadre, il diffuse la politique du service de façon globale et dans son entier. En l'absence de cadre en milieu fermé, plusieurs CPIP et personnels de surveillance précisent qu'ils sont parfois « le fusible » sur place, sans pouvoir réellement être représentatif du service, et ont le sentiment de ne pas « *faire le poids* ».

Sans tirer de conclusions hâtives, ces exemples tendent à démontrer la fragilité de la reconnaissance des personnels, qui contribuent à leur construction identitaire. L'identité pour soi vient rejoindre l'identité pour autrui qui reflète la représentation des autres.

Au delà de l'impact des conditions conjoncturelles sur l'identification des personnels, d'autres facteurs structurels, viennent plus directement influencer sur les relations entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires (B).

⁶⁶ CPIP MO

B. L'impact des conditions structurelles et organisationnelles de travail

Les conditions de travail varient au sein des établissements en fonction de différents facteurs. Une des principales variantes tient à la catégorie et à la taille de l'établissement. D'une maison d'arrêt de petite ville avec une population pénale de moins de 50 détenus, à un CP de grande envergure comme il en existe, l'écart est considérable et non sans conséquence (1). De même, en fonction de l'histoire, du nombre de personnel, du cadre... l'organisation du service peut différer (2). Ce sont autant d'éléments qui peuvent contribuer à la formation des relations entre les personnels de surveillance et les CPIP et qui sont apparus lors des observations.

1. Des conditions inhérentes à la catégorie de l'établissement pénitentiaire

Le fossé qui peut exister entre les différents établissements pénitentiaires n'est pas sans conséquence sur les personnels qui y travaillent⁶⁷. L'image qui accompagne l'établissement impacte leur vision et celle de leur travail. A. CHAUVENET, F. ORLIC et G. BENGUIGUI décrivent cet effet : « *la répartition entre vues négatives, vues positives et vues médianes varie considérablement avec les établissements en fonction de leur destination* »⁶⁸. En effet, il apparaît que les visions les plus négatives interviennent surtout sur les maisons d'arrêt. Par conséquent, l'identité pour autrui semble être plus délicate dans les maisons d'arrêt, et par ricochet les relations entre les personnels. Plusieurs personnels ont évoqué leur expérience passée en Centre de Détention. Les surveillants comme les CPIP notent des meilleures conditions de travail dans les CD, qui permettent ainsi de meilleures relations entre eux et donc une prise en charge des publics qu'ils jugent plus satisfaisantes. On peut analyser ces différences notées selon plusieurs aspects. D'une part, la longueur de la peine implique un travail différent de la part des personnels car « *en MA ça tourne, on n'a moins le temps avec les détenus à cause du turn over* »⁶⁹, et une meilleure connaissance des personnes. D'autre

⁶⁷ Je n'évoquerai ici que les CD et les MA car je n'ai pas eu la possibilité de comparer avec les Maisons centrales.

⁶⁸ A. CHAUVENET, F. ORLIC, G. BENGUIGUI. *Le monde des surveillants de prison*, op.cit.

⁶⁹ CPIP MF et MO ayant travaillé dans 2 centres de détention et en maison d'arrêt.

part, dans les centres de détention le régime de détention « portes ouvertes » facilite les entretiens des CPIP. En MA, une CPIP explique

« J'avais l'impression qu'on ne travaillait pas ensemble (avec les surveillants), et la nette impression de courir après les détenus. C'est encore plus compliqué qu'en CD car ils sont plus dépendants des surveillants, les détenus ne sont pas du tout autonomes ».

Ainsi, elle indiquait que ses relations n'étaient pas spécialement mauvaises avec les personnels de surveillance en MA, mais qu'elles étaient plus simples en CD. C'est dans la constitution même du CD que les rapports interpersonnels semblent différents et renforcés. Plusieurs surveillants pénitentiaires ayant travaillé précédemment en CD puis en MA, indiquait

« J'ai eu un choc quand je suis arrivé en MA, parce que l'ambiance avec le SPIP était vraiment différente, on n'a quasiment aucun rapport, alors qu'au CD, c'était vraiment des collègues à part entière, avec qui on échangeait sur les détenus »⁷⁰.

En effet, il semble que les conditions de travail en CD facilitent le travail en collaboration entre le SPIP et les personnels de surveillance, de part la nature de l'établissement mais également de part l'organisation de service qu'elle permet. D'ailleurs, ces conditions semblent propres au CD car une distinction se fait ressentir au sein de Centre pénitentiaire comprenant un quartier CD mais qui fonctionne selon des règles plutôt proche des quartiers maisons d'arrêt *« En quartier CD, c'est différent. Ici, le régime est stricte et la population détenue est finalement la même qu'en MA, car on sert de soupape quand les MA sont surpeuplées. Donc, les détenus sont principalement des courtes peines, on ne voit pas vraiment de différence avec les quartiers MA »⁷¹*. En outre, un élément a été souligné par les CPIP ayant travaillé dans un CD où la moyenne d'âge et d'expérience des personnels tout corps confondus était assez jeune. Selon eux, la jeunesse du personnel de surveillance facilite les rapports parce qu'ils *« sont plus sensibilisés à l'ENAP au côté insertion, et qu'ils n'ont pas encore la lassitude du contact avec la population pénale »*.

⁷⁰ Lieutenant et surveillant en CP, quartier MA condamnés.

⁷¹ Lieutenant quartier CD en CP, ayant travaillé en CD.

En plus de ces traits structurels propres à l'établissement, la façon dont les services sont organisés semblent impacter la collaboration entre les personnels (2).

2. Des conditions différentes en fonction de l'organisation du service

Nombreuses sont les personnes interrogées ayant une certaine expérience de l'Administration pénitentiaire, qui ont elles-mêmes un regard comparatif sur différents mode de fonctionnement. J'ai relevé plusieurs indicateurs dans l'organisation du service qui semblent influencer les rapports professionnels entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires au sein de la détention.

D'abord, pour approfondir l'analyse selon laquelle l'ambiance est plus propice aux échanges en CD, il faut également relever une organisation particulière parfois. En effet, des surveillants et des CPIP ayant travaillé dans le même établissement à un moment de leur carrière expliquaient l'importance d'un travail en étroite collaboration à travers des échanges sur les personnes détenues et la participation régulière aux réunions. Ainsi, une CPIP décrit :

« L'équipe était complètement intégrée à la détention, ce qui fait que l'on appréhendait la détention autrement. Quand on est très intégré dans le fonctionnement quotidien, on a une connaissance de ce qu'il se passe qui permet de mieux comprendre à la fois le personnel en détention et les détenus. On avait vraiment le sentiment d'appartenir à la même administration »⁷².

A travers cette remarque, on retrouve plusieurs éléments que nous avons précédemment développés. D'une part, le sentiment d'appartenance est spontanément cité par l'agent pour évoquer les bonnes conditions de collaboration. D'autre part, il apparaît qu'une bonne connaissance de la détention contribue à une meilleure compréhension des personnels. On s'aperçoit que le travail en commun, les échanges concrets et quotidiens sur les personnes détenues permettent d'entretenir de bons rapports entre les CPIP et les PS qui facilitent ensuite leur prise en charge commune de la population pénale. Dans le même sens, un personnel de surveillance m'indiquait, selon lui, l'importance de connaître les CPIP et d'échanger avec eux « *Nous avons des*

⁷²CPIP

visions différentes des détenues mais elles sont complémentaires, ils nous disent des choses que l'on répète ensuite au CPIP pour lui permettre de faire le nécessaire, avec la famille par exemple »⁷³. L'apport mutuel et réciproque sur la connaissance des détenus permet non seulement une meilleure prise en charge mais également une autre appréhension des personnels entre eux.

Ensuite, et pour compléter l'exemple précédent, la participation aux réunions peut faciliter les échanges et la connaissance des personnels entre eux. Ces moments en commun qui peuvent parfois paraître chronophages pour certains, sont souvent le lieu pour observer la pratique des autres services. En effet, la CAP, les CPU, les commissions locales d'enseignement ou de formation, sont d'autant de temps où un représentant des différents intervenants – entendu au sens large, donc y compris la détention, le SPIP- peuvent s'exprimer et faire découvrir aux autres leur mode de fonctionnement. On rejoint aussi dans ce cadre le rôle de représentation que peut avoir le DPIP, qui, s'il est présent dans ce genre d'instance, permet d'acquérir une certaine visibilité pour les autres. Il apparaît de surcroît que l'absence à ces réunions peut rapidement stigmatiser un service. Par exemple, dans une MA, les CPIP déploraient l'absence répétées des personnels de santé au CPU, qui ne voulaient pas échanger. Autre exemple, plus précisément pour ce qui nous concerne, un surveillant indiquait *« pendant une période, le SPIP ne venait plus au CPU, c'est regrettable, et même s'ils ont beaucoup de travail, ça fait aussi partie de leur boulot, tout comme nous »⁷⁴. Ainsi, l'image renvoyée lors de ces réunions semble avoir son importance dans l'interprétation et la représentation que se font les personnels les uns des autres, et permettent également de faire tomber certains a priori. Lors des entretiens, un élément est revenu de manière récurrente c'est la nécessité d'une bonne communication, que ce soit positivement « cela fonctionne car nous communiquons », ou négativement « ça ne marche pas, parce qu'on n'a pas le temps de parler entre nous ».*

Ainsi, le fonctionnement même de l'établissement et de la détention et du SPIP viennent impacter les relations interpersonnelles. Elles sont façonnées à travers des rencontres, des échanges, des temps de travail en commun qui sont plus ou moins

⁷³ Surveillant CD

⁷⁴ Surveillant pénitentiaire CD

facilités selon le type d'établissement. Au delà d'une opposition décrite comme historique et originelle, il existe des conditions factuelles qui peuvent bénéficier à tous dans l'ambiance professionnelle et dans la prise en charge des publics. S'il apparaît que le cadre DPIP a effectivement un rôle important à jouer dans la formation des liens entre les personnels, il ne peut agir directement sur la représentation des agents, mais il semble disposer d'autres leviers d'action à enclencher pour permettre un travail en bonne collaboration (Section II).

Section II : L'impact potentiel du cadre DPIP dans la construction des relations interpersonnelles

Le cadre DPIP est garant de son équipe et est également garant du bon déroulement du quotidien. De mauvaises relations avec les personnels de surveillance peuvent très rapidement entacher non seulement le travail des CPIP mais également leur motivation dans leur métier. Le contraire est également vrai mais se fait moins ressentir du fait de la masse importante des surveillants pénitentiaires. Les échanges sur la pratique professionnelle des DPIP que j'ai rencontré m'ont permis d'observer les fonctionnements existants au sein des établissements qui paraissent contribuer à de bonnes relations entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires. Que se soient des outils institutionnels ou des pratiques plus personnelles, certains sont déjà fréquemment utilisés par les DPIP sur le terrain (A), d'autres sont des pistes qui peuvent être préconisées pour un DPIP arrivant en poste en milieu fermé (B).

A. Des outils utilisés pouvant contribuer à la bonne collaboration des personnels

Institutionnellement, des outils ont progressivement été mis en place pour améliorer la prise en charge des personnes détenues. De nombreux textes, depuis plus d'une dizaine d'années, interviennent dans ce sens pour mettre l'accent sur la prise en charge pluridisciplinaire à travers notamment des logiciels, de commissions, des parcours...(1). De manière empirique, les cadres DPIP sur le terrain ont également pu mettre en place d'autres outils pour favoriser les échanges entre les personnels (2).

1. Des outils au service de la prise en charge pluridisciplinaire

De façon non exhaustive, nous pouvons ici citer plusieurs outils développés pour améliorer la connaissance du public et ainsi faciliter la collaboration. La mise en place du logiciel CEL accessible à tous les intervenants dans la vie de l'utilisateur vient les inciter à inscrire tous les éléments à porter à la connaissance de tous, que ce soit des démarches auprès de la formation, de l'école, des soins, son comportement en détention, ou son projet d'insertion et d'aménagement de peine. Le partage de ces informations permet une meilleure connaissance des détenus. Aujourd'hui, la quasi totalité des établissements pénitentiaires utilise de manière effective ce logiciel⁷⁵. Plus globalement la création du Projet d'exécution de la peine, puis du parcours d'exécution de peine marque clairement la volonté d'une prise en charge globale et d'un partage des savoirs pour y parvenir. En effet, impulsé avec la note du 2 mai 1996, le projet d'exécution de la peine (devenu parcours dans la circulaire du 19 mars 2008) a été généralisé à tous les établissements quelques années plus tard⁷⁶. Il définit notamment les modalités de prise en charge globale et au gré des circulaires et des notes d'application, va s'installer dans le quotidien des personnels. Il correspond à l'ensemble des activités mises en œuvre pendant la détention, et à l'évaluation auprès des différents services. Ces éléments vont ainsi être consignés par écrit régulièrement. Par conséquent, le PEP devait instaurer une compétence partagée et rendre effective la pluridisciplinarité avec comme point de départ en détention le quartier arrivant. Avec la loi pénitentiaire du 24 novembre 2011⁷⁷, l'alinéa l'article 717-1 du Code de Procédure Pénale prévoit que

« Un parcours d'exécution de la peine est élaboré par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation pour les condamnés, en concertation avec ces derniers, dès que leur condamnation est devenue définitive ».

Ainsi, la loi vient souligner l'importance du travail en commun, en associant notamment le directeur de l'établissement au directeur du SPIP pour la mise en place du parcours. A la suite de la création du PEP, la mise en place des Commissions

⁷⁵ Cf Annexes 7

⁷⁶ Circulaire du 21.07.2000 JUSE0040058C

⁷⁷ Article 89 de la loi

pluridisciplinaires uniques⁷⁸, dont une doit être consacrée au PEP, vient consacrer cette pluridisciplinarité, renforcée et soutenue par les règles pénitentiaires européennes comme lieu d'échange entre les personnels pour « *faciliter la bonne coordination de tous les services – internes et externes – qui assurent des prestations destinées aux détenus* »⁷⁹. En effet, ces commissions sont devenues un lieu d'échange essentiel pour les personnels⁸⁰.

Par ailleurs, on peut souligner l'organisation des débats contradictoires comme instances participant à la collaboration des personnels. En effet, l'avis rédigé en vue des débats, doit dorénavant être un avis commun à l'Administration pénitentiaire. Aussi, de plus en plus d'établissements ont décidé de procéder à des pré-débats contradictoires entre le personnel de surveillance, les CPIP et les cadres, pour mettre en commun les éléments sur la situation de la personne et décider ensemble de l'avis à émettre sur le détenu. Toutefois, les interprétations sur le sens de l'avis sont variables en fonction des personnes et notamment des directeurs. En effet, bien souvent DSP et DPIP participent alternativement au débat contradictoire, et si certains considèrent que l'avis doit être clair et univoque dans un sens donné, d'autres considèrent essentiels de faire apparaître les divergences notamment entre la détention et le SPIP. En tous les cas, si cette procédure est encore en formation, il n'en reste pas moins qu'elle est un outil d'échange et peut permettre des moments formels de travail en commun entre les personnels de surveillance et les personnels d'insertion.

Malgré l'existence de ces outils divers, persistent encore des difficultés inhérentes à ceux-ci. Premièrement, l'utilisation du CEL tel qu'il a été cité, reste encore délicate, notamment pour les CPIP. En effet, le SPIP utilise le logiciel APPI en milieu fermé pour permettre la continuité avec le milieu ouvert et la transmission des informations au JAP. Les CPIP évoquent régulièrement la pluralité de ces logiciels « *Entre APPI et le CEL, on fait finalement deux fois le même travail, et il faut en plus*

⁷⁸ Initialement dénommée Commission d'affectation pluridisciplinaire dans la circulaire du 22 octobre 1990, ces commissions ont été généralisées dans la circulaire du 20 juillet 2001 et consacré dans le référentiel RPE ainsi que dans la loi pénitentiaire. Elles seront pérennisées sous l'appellation de Commission Pluridisciplinaire Unique par le décret 2010-1635 du 23 décembre 2010.

⁷⁹ Règle 83b des RPE adoptées le 11 janvier 2006 par le comité des ministres du Conseil de l'Europe.

⁸⁰ CF supra p. 47

maitriser les deux »⁸¹. Ils se plaignent également de ne pas avoir toujours accès à toutes les informations sur le CEL, tant et si bien qu'ils ont l'impression d'être mis à l'écart et que cet outil n'est pas adapté pour eux. Deuxièmement, la participation aux CPU, aux CAP, aux pré-débats, est souvent vécue comme chronophage par les CPIP. En effet, ces derniers, souvent en sous effectifs au sein des établissements, ont l'impression d'être sans cesse en réunion et par conséquent de ne pas pouvoir faire de travail de proximité avec les personnes incarcérées.

*« Nous ne sommes que trois CPIP, donc quand un est absent ou en congé la fréquence des commissions et autre est trop importante. Cela prend du temps non seulement d'assister à ces commissions mais en plus il faut rédiger les rapports pour qu'elles puissent être utiles »*⁸².

On peut également interpréter ces constatations au vu des changements dans les missions des CPIP, qui regrettent l'accompagnement social des détenus.

Enfin, la difficulté de l'avis concerté de l'AP pour les débats contradictoires a été précédemment évoquée.

Ainsi, ces outils, bien qu'imparfaits, existent et contribuent à la collaboration des personnels, qui consciemment ou non, partagent de plus en plus de temps en commun. Certains cadres ont en plus mis en place d'autres dispositifs pour permettre aux équipes de se connaître et de mieux travailler ensemble (2).

2. Des initiatives expérimentées par les cadres sur le terrain

Chaque DPIP marque de son empreinte le service qu'il dirige. Lorsqu'il est régulièrement présent au sein de l'établissement, il peut développer des modes de fonctionnement propices à la bonne entente des personnels. Les situations suivantes sont citées à titre d'exemple, la liste est évidemment non exhaustive.

D'abord, dans certains établissements, et quand la présence du DPIP le permet, il arrive que celui-ci participe aux rapports de détention. Ces rapports se déroulent plusieurs fois par semaine, selon la taille de l'établissement. Ils réunissent habituellement les différents chefs de détention et/ou les gradés pour faire le bilan des

⁸¹ CPIP milieu fermé

⁸² CPIP milieu fermé

événements passés et des informations incontournables à diffuser. Ces moments sont incontournables pour la détention et permettent une visibilité pour le directeur sur ce qu'il se passe au sein de l'établissement. Selon le DPIP interrogé, il est très utile « *d'être au fait de ce qu'il se passe en détention et de tous les incidents que vivent les personnels, cela montre aussi que l'on prend en compte leurs difficultés de gestion quotidienne* »⁸³. Il ne s'agit pas de faire un raccourci entre la présence du DPIP et toutes les relations avec les CPIP, mais le fait de représenter le SPIP auprès des cadres de la détention peut intervenir dans la représentation sociale de chacun. Le DPIP en question indiquait à l'issue de l'entretien « *Je me sentais vraiment être un personnel de l'établissement* ». On rejoint ici le besoin d'appartenance et de reconnaissance parmi l'AP que nous avons développé dans la première partie. En outre, il avait été décidé au sein de l'établissement d'un accueil collectif des personnes détenues au cours duquel chaque responsable de service était présent et répondait aux demandes de la personne. Le DPIP indique que durant cet accueil, chacun répondait en toute transparence et cela permettait une mise à place des missions et des responsabilités de chacun.

Ensuite, il apparaît que les moments de cohésion organisée au sein des équipes permettent de créer du lien. Ils existent quasiment au sein de tous les services sous diverses formes (repas, activités, week-end...). Habituellement ces temps informels se font entre personnels du service, toutefois, ils existent également sous forme interpersonnelle. Ainsi, une CPIP indiquait qu'au sein d'un établissement dans lequel elle avait travaillé, des temps de cohésion étaient proposés aussi bien aux personnels de surveillance qu'aux CPIP « *Ces moments informels permettaient de nous connaître en dehors du travail et venait faire tomber les a priori. Après, on travaille mieux quand on se connaît c'est clair...* »⁸⁴. La connaissance concrète des personnes permet en effet de faire tomber certaines des représentations sociales que l'on se construit, en réfutant les a priori existants. De façon générale, plusieurs personnels signalent le manque de cohésion et de connaissance les uns des autres, « *des fois il suffirait de se parler pour comprendre que l'image qu'on se fait est fausse* »⁸⁵. Aussi, il semble utile de favoriser

⁸³ DPIP en CD

⁸⁴ Ancienne CPIP milieu fermé

⁸⁵ Surveillant CD

les échanges dans un contexte également informel pour aider les personnels à « s'approprier » pour reprendre le terme d'une CPIP.

Enfin, une initiative a particulièrement retenu mon attention sans pourtant avoir pu développer plus précisément ses tenants et ses aboutissants. Au sein d'un établissement, un groupe de parole de type PPR a été mis en place avec la particularité d'être animé en binôme par un surveillant et un CPIP. Cet exemple paraît intéressant dans une dynamique de collaboration et d'échange des pratiques et des qualités professionnelles des deux corps.

Ainsi, il existe des dispositifs institutionnels et locaux qui facilitent les bonnes relations entre les personnels de surveillance et les CPIP et qui démontrent qu'au delà des représentations sociales et des groupes distincts il est possible de travailler ensemble au sein de cette même famille pénitentiaire. A l'issue de ce travail d'observation et d'analyse, plusieurs préconisations peuvent être développées qui peuvent accompagner un cadre dans sa prise de poste pour favoriser encore ces relations (B).

B. Une démarche et des dispositifs à inscrire dans l'organisation du service

Pour résumer, le cadre DPIP ne semble pas pouvoir agir directement sur les considérations subjectives d'ordre presque personnel entre les agents, cependant il apparaît que d'autres facteurs plus structurels entrent en jeu. Ces derniers peuvent en partie être mobilisables par le cadre pour favoriser les relations. Il s'agit dès lors de proposer des dispositifs entrant dans la compétence du cadre DPIP qui pourraient contribuer à maintenir ou améliorer les bonnes relations interpersonnelles (2). Toutefois, il faut également relever des aléas non maîtrisables directement par ce dernier (1).

1. Des préconisations en dehors de la compétence du cadre

Au vu des constatations précédemment exposées, deux facteurs sont incontestablement en dehors de la portée du cadre DPIIP.

En premier lieu, une des conclusions de ce développement est l'importance du cadre DPIIP. En effet, nous avons pu constater qu'il était un représentant de plus en plus indispensable au sein de l'établissement et à l'extérieur. Il peut contribuer à une part de la reconnaissance des personnels d'insertion en étant présent et identifiable pour lui et pour le service. Mieux reconnus, les CPIIP construisent une identité plus solide. De plus, il peut être à l'initiative de projets communs avec la détention et veiller à la présence des CPIIP aux diverses commissions. Cependant, la présence du DPIIP sur les antennes de milieu fermé est encore très rare ou occasionnelle. Et c'est parfois le DFSPPIP qui intervient mais ne peut être un cadre de proximité « *Le DFSPPIP ne peut pas être partout, il ne peut pas être DFSPPIP et chef de service* »⁸⁶. La progressive intégration des CSIP dans le corps des DPIIP permettra peut-être de marquer cette volonté d'intégrer une direction de l'insertion au sein de l'établissement ?

En un second lieu, nous avons souligné l'ambiance souvent différente au sein des CD, établissements dans lesquels la durée de la peine intervient en faveur d'une bonne prise en charge. Ce facteur n'est évidemment pas maîtrisable pour le cadre en présence s'il en est. Toutefois, la situation particulière d'un quartier CD au sein d'un CP doit attirer la vigilance du cadre, sans pour autant qu'il puisse avoir un impact sur la population pénale.

Ainsi, il apparaît que des critères sont en dehors de portée du cadre. De même, il paraît difficile pour le DPIIP de pouvoir intervenir directement sur les représentations et les personnalités des personnels. Cependant, notre analyse a permis de démontrer qu'il existe des facteurs au delà des considérations identitaires, tout en y étant intimement liés, qui favorisent les relations entre les CPIIP et les personnels de surveillance (2).

2. Des leviers d'action mobilisables par le cadre DPIIP

Les exemples précédemment cités démontrent l'importance d'actions de la part du cadre, qui a une réelle place à trouver au sein de l'équipe. De par ses qualités

⁸⁶ CPIIP milieu fermé

managériales, il peut engager une dynamique positive qui se répercute sur toutes les relations.

D'un point de vue disons informel, certaines démarches de la part du DPIP peuvent contribuer à une cohésion entre les équipes des deux corps de personnels. J'ai pu constater, notamment chez les personnels de surveillance, l'importance pour eux de connaître et reconnaître leurs collègues. Aussi, il me semble utile de créer la rencontre entre les CPIP et les PS, particulièrement dès l'arrivée de personnels nouveaux au sein du SPIP milieu fermé. Compte tenu du nombre conséquent de surveillants et du turn over, il serait impossible de présenter chaque membre du SPIP à tout l'effectif de surveillants. Toutefois, les gradés et les lieutenants sont présents quasiment aux mêmes horaires que les CPIP donc cette rencontre paraît réalisable. De même, il faudra ensuite veiller à ce que les nouveaux arrivants dans le service soient bien intégrés dans les mails listes des personnels de surveillance, qui communiquent beaucoup par ce biais. Or si le CPIP n'est pas connu du PS, ce dernier ne pourra l'insérer dans les correspondances... Ensuite, il me semble que le DPIP doit être vigilant dans son discours envers les personnels de surveillance. Plus en contact avec eux, à travers les temps de réunions (CAP, CPU, rapports de détention...), le DPIP doit veiller à sensibiliser les CPIP sur le travail des surveillants pénitentiaires, leurs contraintes pour éviter que ne se créent de nouvelles représentations et conflits de personnalité, parfois sur un simple malentendu. Enfin, l'arrivée des surveillants PSE au sein des SPIP peut être une opportunité intéressante pour le DPIP, qui, en intégrant les surveillants pleinement à son équipe favorisera la connaissance et la reconnaissance des personnels et la possibilité de pouvoir travailler ensemble.

D'un point de vue plus formel, le cadre DPIP peut disposer de l'organisation de son service pour créer des espaces de travail pour favoriser les relations interpersonnelles. Au sein de l'équipe des CPIP, il s'agira par exemple de veiller à la participation des CPIP aux commissions, qui, comme on l'a vu précédemment, sont des lieux d'échanges et de connaissance non seulement des publics mais bien des personnels aussi. L'image renvoyée dans ces instances peut être extrêmement bénéfique pour la considération du travail de chacun. Aussi, la nécessité de veiller à une bonne cohérence et une bonne organisation au sein de l'équipe pour ces réunions est

essentielle et ne doit pas être négligée par le DPIP. Ce dernier devra en effet accompagner ses agents dans cette dynamique pour ne pas les confronter à plus de difficultés en présence des autres personnels. Il apparaît important que les agents aient conscience de la place qui peut être prise lors de ces instances en détention. Ensuite, en collaboration avec le chef d'établissement, il paraît envisageable de proposer des temps de travail en commun, sur une problématique particulière par exemple. Il pourrait s'agir d'un groupe de travail en commun à quelques personnes de chaque corps pour échanger sur leurs contraintes et leurs idées pour améliorer le fonctionnement de leur collaboration. Par exemple, on pourrait envisager que les agents traitent ensemble la façon dont ils préfèrent s'organiser pour les entretiens des CPIP. En fonction des établissements, on assiste en effet à plusieurs méthodes (mails la veille avec la liste des détenus à voir, visites spontanées...) qui ne sont pas toujours choisies par les personnels qui s'en plaignent parfois. Dans la même lignée, une réunion trimestrielle pourrait être institutionnalisée entre les CPIP et les gradés par exemple voire les surveillants lorsqu'ils sont répartis en bâtiment, pour faire le point et évoquer les difficultés rencontrées les uns et les autres et trouver en commun des pistes d'amélioration. Cependant, ces démarches ne peuvent être engagées que si le cadre lui-même a de bonnes relations avec le chef d'établissement et les adjoints le cas échéant. En effet, il ne s'agit pas dans cette mesure de venir court-circuiter les chefs d'établissement dans leur propre gestion d'équipe, mais bien de prendre sa place au sein de la hiérarchie pour pouvoir travailler en commun. Ainsi, tous les éléments que nous avons décrit dans ce travail s'appliquent également aux cadres, qui peuvent eux-mêmes souffrir des représentations et des effets de groupe. Aussi, il est essentiel pour le cadre DPIP de prendre sa place au sein de l'établissement, pour pouvoir ainsi contribuer avec les chefs d'établissement à l'élaboration d'une collaboration optimale.

Conclusion

Au sein de l'AP, la variété des métiers et des missions révèle la richesse du service public pénitentiaire. La dualité, parfois dichotomique, entre la sécurité et l'insertion évolue au gré des réformes qui s'accompagnent de changements quotidiens pour les personnels. C'est dans ce contexte que s'inscrivent les relations entre les surveillants pénitentiaires et les Conseillers Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.

Le thème des relations entre ces deux corps est particulièrement délicat car il ne peut être résumé à des cas de personnes ou à une construction différente. Cette simplification ne peut et ne doit avoir lieu. En effet, force est de constater que ces rapports ne sont que trop schématisés et stigmatisés, et en faire de même ne ferait que contribuer à cette représentation. Toute la difficulté est bien d'aller au delà des idées reçues que chacun véhicule sciemment ou inconsciemment, sans pour autant dénier l'impact que celles-ci peuvent avoir.

Les relations interpersonnelles sont nécessairement reliées aux personnes qui les composent, car elles sont avant tout des relations humaines. Ainsi, les phénomènes sociologiques impactent leur construction d'un point de vue individuel et d'un point de vue collectif. Il semble impossible et inopportun de ne pas prendre en compte ces considérations qui sont à la base des relations et qui ont une force incontournable, qui plus est souvent non maîtrisables. Sociologie et psychologie sont des études trop complexes pour en développer tous les tenants et les aboutissants, mais elles peuvent nous aider à comprendre certains comportements. Ainsi, il apparaît que les représentations sociales ont joué, et continuent de jouer un rôle indéniable dans les relations entre les PS et les CPIP. Elles ont une visée identitaire aussi bien pour soi que pour les autres, et par ces derniers influencent le groupe. Pour autant, toute la richesse de ces phénomènes réside dans le fait que, en fonction des situations et sans que celles-ci ne soient prévisibles, ils ont un impact tantôt négatif, mais aussi tantôt positif. Leur compréhension est difficilement atteignable et la marge de manœuvre qui pourrait exister reste peu palpable. Aussi, ces considérations sociologiques nous ont conduit à nous extraire de cette vision réduite des relations pour agrandir le champ d'exploration. Au travers des observations structurelles, c'est l'appréhension des relations dans son

ensemble qui est recherchée. En effet, explorer la thématique des représentations sociales entre autres, ne peut que nous conduire à analyser le contexte matériel dans lequel elles évoluent puisqu'il est un facteur nécessairement influent. Aussi, les observations menées ont pu révéler que ces éléments structurels et organisationnels n'étaient non pas, comme nous l'avions émis dans l'hypothèse de départ, masqués derrière les éléments sociologiques, mais bien intimement liés et qu'ils ne peuvent être dissociés au risque de créer de nouveaux raccourcis. C'est pourquoi de nombreuses pistes ont été explorées dans ce développement, et elles ne sont pas exhaustives, pour aller au delà du cliché déjà simplifié des incompatibilités de personnes comme seule explication.

Ainsi, facteurs sociologiques et facteurs matériels sont tous deux des éléments constitutifs des relations entre les CPIP et les PS, et s'expliquent souvent les uns par rapport aux autres. Toutefois, entreprendre des démarches pour ne viser que l'aspect humain et donc personnel de ces relations ne peut s'envisager. En effet, s'il est possible d'envisager des modes des fonctionnements au sein des établissements pour favoriser la bonne collaboration entre les personnels, il est par contre impossible d'influer directement sur les personnalités de ces derniers. Aussi tout l'intérêt d'analyser les facteurs organisationnels est qu'ils peuvent être un outil qui lui pourra être mobilisable par le cadre DPIP notamment pour impacter sur les relations.

Toutefois, ces constatations ne peuvent conduire qu'à un travail de longue haleine, car l'impact concret que peuvent avoir les préconisations du cadre est souvent difficilement perceptible. Il n'est pas aisé de parvenir à établir un réel diagnostic de la situation, de surcroît sans cataloguer les rapports existants. De plus, toutes les observations effectuées tout au long de ce développement ne sont appréhendées que d'un point de vue des personnels de terrain. Or, comme nous l'avons vu, le cadre semble avoir un rôle si ce n'est primordial, au moins indispensable. Cependant, il faut prendre en considération les autres relations interpersonnelles qui s'articulent dans ce microcosme carcéral, et particulièrement les rapports entre les cadres de la détention et les cadres de l'insertion. Car en effet, sans réel poids dans ceux-ci, le DPIP ne peut mettre en œuvre une réelle organisation commune pour contribuer aux relations des personnels. Ainsi, l'importance d'entretenir de bonnes relations avec le chef d'établissement est indéniable, mais ces dernières relèvent elles mêmes de

représentations, de construction identitaire et de facteurs structurels parfois non maîtrisables. Toute la difficulté de ce métier est bien d'abord de pouvoir trouver sa place en tant que cadre d'une part au sein du service et l'équipe et d'autre part au sein de l'Administration Pénitentiaire. Les relations avec l'Etablissement sont trop essentielles dans le quotidien du milieu fermé pour pouvoir être négligées. Toutefois, ce sont ça et là de nouvelles considérations interpersonnelles qu'il faut appréhender, de la même manière que notre présent développement. Les récentes propositions de réformes concernant un corps unique de direction pourraient ouvrir de nouvelles perspectives dans les relations professionnelles, en réunissant sous un même corps de direction les Directeurs de services pénitentiaires et les Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation pour permettre, peut-être de réduire les clivages existants au sein de la famille pénitentiaire.

Bibliographie

Ouvrages :

- ✚ CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G., *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, coll. Presses universitaires de France, 1994.
- ✚ CHAUVENET A., BENGUIGUI G., *Le personnel de surveillance des prisons : essais de sociologie du travail*, Paris : CNRS, 1992
- ✚ DUBAR C., *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand COLIN, 2010.
- ✚ E. DURKHEIM, *Revue de métaphysique et de morale*, 1898
- ✚ FOUCAULT M., *Surveiller et punir, Naissance de la prison*, Gallimard, coll. Tel, 1975.
- ✚ GRAS L., *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Agen : Laboratoire de recherche (CIRAP) Enap, coll. Dossiers thématiques, 2011.
- ✚ HALPERN C. (dir), RUANO-BORBALAN J-C. (dir), *Identité(s), L'individu, le groupe, la société*, Auxerre : Sciences humaines, 2004
- ✚ JODELET D., *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*. In : MOSCOVICI(S) ; *Psychologie sociale*. Paris, PUF, 1984
- ✚ MBANZOULOU P., *La réinsertion sociale des détenus, De l'apport des surveillants de prison et d'autres professionnels pénitentiaires*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- ✚ ROBBINS S., JUDGE T., TRAN V., *Comportements organisationnels*, Paris : Pearson Education France, 2011.
- ✚ ROJOT J. (dir), ROUSSEL P. (dir), *Comportements organisationnels, volume 3 : Théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel*, Bruxelles : De Boeck, 2009.
- ✚ SECA J-M., *Les représentations sociales*, Paris, Armand Colin, coll. Cursus Sociologie, 2010.

Articles :

- ✚ I. GORCE, « Proposition pour une définition du métier de conseiller d'insertion et de probation », Rapport de la conseiller référendaire de la Cour de cassation du 29 septembre 2008.
- ✚ MOSCOVICI S., « Psychologie des représentations sociales », *Les cahiers Vilfredo Pareto*, 1994, n°14.
- ✚ CHAUVENET A., « Du face à face à la relation en miroir : le risque professionnel en prison », *Cahiers de la sécurité 2010 n°12*, p142-152.

Mémoires/ Thèses :

- ✚ CHAUVIN A-C (dir), *Prévenir les comportements violents : vers un changement des représentations sociales de la violence par la communication en groupe*, Mémoire CIP 9^{ème} promotion, Agen : ENAP, 2005.
- ✚ CHAMPEAU C., *Mission de réinsertion de l'Administration Pénitentiaire et identité professionnelle des surveillants et CIP*, mémoire CIP 7^{ème} promotion, Agen : ENAP, 2003.
- ✚ RAZAC O. (dir), *La pluridisciplinarité dans les SPIP : un enjeu managérial pour le DPIP*, mémoire DPIP 4, Agen : ENAP, 2012.
- ✚ LLORENS C., *L'alternance dans l'évolution des représentations et la construction identitaire des élèves surveillants dans l'administration pénitentiaire*, Mémoire en vue de l'obtention de la Licence Professionnelle Intervention Sociale "Métiers de la formation des jeunes adultes », Pau, 2009.
- ✚ LHUILIER D. (dir), *Changement et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, Etude réalisée dans le cadre de l'appel d'offre de la direction de l'Administration Pénitentiaire concernant « l'identité professionnelle des travailleurs sociaux dans un contexte d'évolution », Paris : Psy form, 2007.

- ✚ MALOCHET G., A l'école de la détention, Thèse pour l'obtention du grade de Docteur du Conservatoire national des Arts et métiers (sociologie) : CNAM : Paris, 2007
- ✚ TOURETTE S., CHAUVENET A., *Identité de surveillant de prison et sa comparaison au(x) détenu(s)*, ENAP.

Sites web :

- ✚ www.metiers.justice.gouv.fr
- ✚ www.legifrance.gouv.fr
- ✚ www.enap.justice.fr

Annexes 1 : Questionnaire à l'attention des élèves surveillants pénitentiaires

Les relations SPIP-Etablissement pénitentiaire

1. Connaissez vous l'existence des personnels d'insertion avant d'intégrer la formation à l'ENAP ? Par quel biais ? Quelle image en aviez-vous ?

2. Durant votre stage en établissement, avez-vous eu des contacts avec les personnels d'insertion ? Dans quel cadre ?

3. Quels rapports avez-vous avec les élèves CPIP ? les CPIP sur vos lieux de stage ?

4. Avez-vous des moments de travail avec les CPIP, durant la formation ? durant vos stages ?

5. Le statut des surveillants pénitentiaires mentionne votre participation à la mission de réinsertion, comment le percevez vous dans la formation théorique faite à l'ENAP ?

6. Sur le terrain ?

Merci de votre contribution

Annexe 2 : Matrice Entretien avec DPIP

- Présentation : parcours professionnel, différents postes, différents établissements...
- Quelle expérience en tant que travailleur social au sein d'un établissement pénitentiaire ?
- Quels rapports avec le personnel de surveillance ? quelle reconnaissance au sein de l'établissement ?
- Comment a été perçue la transition avec l'autorité donnée au DPIP même dans les établissements et plus au chef d'établissement ?
- Comment s'articule la double hiérarchie DPIP / chef d'établissement ?
- Au sein de la MA de X quels problèmes posent l'absence de cadre pour les TS ?
- En période de crise, quel rôle peut avoir le cadre pour soutenir l'équipe sur place ?

Annexe 3 : Matrice entretiens Surveillants PSE

- Présentation : parcours professionnel, établissements...
- Transition entre la Maison d'arrêt et le SPIP : nouveauté du PSE, demande pour intégrer cette fonction ? Procédure à suivre pour y parvenir ?
- Description du poste de surveillant PSE
- Quelle latitude avec la position de surveillant en SPIP ? Quelle position ? Quelle reconnaissance ? Quel statut ?
- Quels rapports avec les travailleurs sociaux du MF ? Du MO ? Quelle évolution depuis le début de la carrière ?
- Quel rapport avec la hiérarchie ? De la MA ? Du SPIP ?
- Quelle lisibilité dans l'organisation du SPIP ?

Annexe 4 : Matrice entretiens CPIP milieu fermé

- Présentation : parcours professionnel, établissements, SPIP, MO, MF, mixte...
- Quels rapports avez-vous eu avec le personnel de surveillance ? Et quelle évolution avez-vous perçue dans ces rapports au cours des années ?
- Diriez-vous que le travail avec les surveillants pénitentiaires se fait en collaboration ou en parallèle ?
- Quelle connaissance aviez-vous du SPIP du milieu ouvert du lieu de travail ? (organisation du service ? Connaissance des collègues?)
- De manière générale quels sont vos rapports avec la hiérarchie ?
- Dans le cadre du SPIP de la MA, comment percevez-vous l'absence de cadre sur place ? Comment les situations sont gérées en cas de crise, notamment avec le personnel de la Maison d'arrêt ? Quel soutien de la part du cadre ?

Annexe 5 : Matrice entretiens CPIP milieu ouvert et mixte

- Présentation : parcours professionnel, établissements, SPIP, MO, MF, mixte...
- Quelle connaissance, reconnaissance aviez-vous au sein de l'EP ? (déjà travaillé ? Visite préalable?)
- Quelle connaissance aviez-vous du SPIP du milieu fermé de votre lieu de travail ? (organisation du service ? Connaissance des collègues?)
- Quels rapports avez-vous eu avec le personnel de surveillance ? Entente, clivage, stigmatisation, accueil... Et quelle évolution avez vous perçu dans ces rapports au cours des années ?
- De manière générale quels sont vos rapports avec la hiérarchie ?
- Dans le cadre du SPIP de la MA, comment percevez vous l'absence de cadre sur place ? Comment les situations sont gérées en cas de crise, notamment avec le personnel de la Maison d'arrêt ? Quel soutien de la part du cadre ?
- Quelles autres expériences avez-vous eu durant votre carrière dans les établissements dans lesquels un cadre DPIP était présent en milieu fermé ?

Annexe 6 : Questionnaire à l'attention des DFSPIP

1. En tant qu'ancien travailleur social, comment perceviez vous le contact avec le personnel de surveillance ? Travaillez vous en parallèle, ou en bonne collaboration ?
2. En tant que DFSPIP vous sentez vous à égalité avec les chefs d'établissements ?
3. Avez-vous des difficultés à faire respecter votre rôle au sein des Etablissements pénitentiaires ?
4. De manière générale, pensez-vous que les rapports d'une part entre les CPIP de milieu fermé et le DPIP, et d'autre part entre les CPIP et le chef d'établissement sont clairs pour les agents ? Quid en cas d'absence de DPIP sur place ?
5. Pensez-vous être identifié par le personnel de surveillance ?
6. Quelle place occupez-vous dans l'organisation quotidienne de la détention ? (participation aux commissions, aux réunions, dialogue avec le chef d'établissement, etc...)

Merci de votre contribution

Annexe 7 :

Bilan de l'implantation et de l'utilisation du CEL

1^{er} juillet 2011

Le recensement est effectué sur 185 établissements.

1 - Bilan de l'implantation du CEL au 1^{er} juillet 2011

Nb : avant la généralisation du CEL décidée en janvier 2009, le module était implanté dans 66 établissements. Seule une trentaine l'utilisait effectivement.

| Implantation du CEL | |
|---------------------|---|
| Juillet 2009 | 86 établissements (44% des sites). |
| Juillet 2010 | 155 établissements (82% des sites) |
| Juillet 2011 | 183 établissements (99% des sites) ¹ |

Au 1^{er} juillet 2011, le CEL est implanté dans **183 établissements** (99% des sites), soit la quasi-totalité des sites.

● *Equipement de la nouvelle version du CEL (1.7.4) :*

Le déploiement de la version 1.7.4 a débuté début juin 2011. Au 1^{er} juillet 2011, 70 établissements sont déjà pourvus de cette nouvelle version.

Prévision de migration pour les autres sites :

- été 2011 : 53 nouveaux sites
- septembre 2011 : 36 nouveaux sites

2- Bilan de l'utilisation du CEL au 1^{er} juillet 2011

Sur les 183 établissements équipés, 179 sites l'utilisent effectivement, contre 147 au 1^{er} juillet 2010 :

| Utilisation du CEL | |
|--------------------|---------------------------------|
| Juillet 2009 | 41 établissements |
| Juillet 2010 | 147 établissements |
| Juillet 2011 | 179 établissements ² |

Utilisation des fonctionnalités du CEL :

¹ Le CP Nouméa n'est pas encore pourvu du module CEL, le CP Faa'a est en cours d'implantation de celui-ci.

² Au 1^{er} juillet 2011, 4 établissements pourvus du CEL ne l'utilisent pas : MA Versailles, MA Villepinte, CSL Montpellier, MA Foix

| Fonctionnalités du CEL | Utilisation dans X établissements au 1 ^{er} juillet 2009 | Utilisation dans X établissements au 1 ^{er} juillet 2010 | Utilisation dans X établissements au 1 ^{er} juillet 2011 |
|---|---|---|---|
| Saisies des observations (formulées par les personnels sur les personnes détenues, l'ambiance générale, etc.) | 41 sites | 145 sites | 175 sites |
| Tenue des CPU (planification, commentaires formulés par les personnels de la CPU, etc.) et audiences | 26 sites | 125 sites | 150 sites |
| Fiche détenu (informations composant la fiche détenu saisies à l'arrivée et en cours de détention) | 26 sites | 125 sites | 148 sites |
| Grille d'évaluation de la dangerosité et vulnérabilité | 21 sites | 123 sites | 147 sites |
| Grille d'évaluation du potentiel suicidaire | 21 sites | 122 sites | 146 sites |
| Requêtes des personnes détenues | 19 sites | 76 sites | 101 sites |
| Fiche d'affectation et ré-affectation de cellule | 6 sites | 32 sites | 40 sites |

La fonctionnalité la plus utilisée demeure celle relative aux observations, avec **175 établissements concernés**, soit 97% des sites utilisant le CEL. Ayant vocation à remplacer le cahier d'observation papier, elle permet à chaque agent de formuler des observations aussi bien sur la population pénale que sur les locaux, tout en assurant une véritable interaction avec sa hiérarchie.

L'utilisation des autres fonctionnalités, et notamment les grilles d'évaluation, est progressivement montée en charge du fait du caractère systématique de leur emploi requis par la labellisation ainsi que par les directives actuelles (prévention suicide, etc.).

Utilisation du CEL par les personnels :

- Personnels pénitentiaires :

| | Juillet 2009 | Juillet 2010 | Juillet 2011 |
|--|---|---|--|
| Personnel de direction | 39 sites (soit 95% des sites concernés) | 145 sites (soit 100% des sites concernés) | 162 sites (soit 92% des sites concernés) |
| Personnel de surveillance | 39 sites (soit 95% des sites concernés) | 143 sites (soit 98% des sites concernés) | 173 sites (soit 99% des sites concernés) |
| Personnels d'insertion et de probation | 26 sites (soit 63% des sites concernés) | 99 sites (71% des sites concernés – hors EPM) | 118 sites (66% des sites concernés – hors EPM) |

La pratique des personnels d'insertion et de probation, qui utilisent de plus en plus le CEL, quoique dans une moindre mesure que les autres catégories de personnel, doit être encouragée.

Table des matières :

| | |
|--|-----------|
| Remerciements | 2 |
| Sommaire | 4 |
| Glossaire | 4 |
| Introduction | 5 |
| PARTIE I : L'influence des représentations interpersonnelles dans les relations entre les CPIP et les personnels de surveillance. | 10 |
| Section I : Des constructions identitaires divergentes et évolutives | 10 |
| A. Le poids de l'histoire | 11 |
| 1. La place de la réinsertion sociale dans les missions du personnel de surveillance en constante évolution..... | 11 |
| 2. De l'éducateur au conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation..... | 13 |
| B. La délicate recherche d'identité professionnelle..... | 15 |
| 1. Surveillant pénitentiaire : l'identité face à la population carcérale..... | 15 |
| 2. La place du CPIP dans le SPIP aujourd'hui | 19 |
| Section II : Des représentations sociales intégrées dans une dynamique de groupe | 21 |
| A. Les effets de groupe sur les corps de métier | 22 |
| 1. Des phénomènes de groupe multiples | 22 |
| 2. L'observation et l'analyse des effets de groupe au sein de l'Administration pénitentiaire..... | 24 |
| B. Des représentations de la profession et des ses missions..... | 27 |
| 1. L'existence de représentations sociales entre CPIP et personnel de surveillance..... | 28 |
| 2. Au delà des représentations | 30 |
| PARTIE II : La place des facteurs structurels et organisationnels objectifs mobilisables au delà des considérations personnelles | 34 |
| Section I : L'influence de la structure administrative et de l'organisation dans les relations interpersonnelles | 34 |
| A. La hiérarchie : entre institution et vecteur de représentation..... | 34 |
| 1. Une hiérarchisation distincte entre les deux corps | 35 |
| 2. Le cadre, un représentant à l'extérieur | 38 |
| B. L'impact des conditions structurelles et organisationnelles de travail..... | 41 |
| 1. Des conditions inhérentes à la catégorie de l'établissement pénitentiaire..... | 41 |
| 2. Des conditions différentes en fonction de l'organisation du service | 43 |
| Section II : L'impact potentiel du cadre DPIP dans la construction des relations interpersonnelles | 45 |
| A. Des outils utilisés pouvant contribuer à la bonne collaboration des personnels | 45 |

| | |
|---|--------------|
| 1. Des outils au service de la prise en charge pluridisciplinaire..... | 46 |
| 2. Des initiatives expérimentées par les cadres sur le terrain..... | 48 |
| B. Une démarche et des dispositifs à inscrire dans l'organisation du service | 50 |
| 1. Des préconisations en dehors de la compétence du cadre..... | 50 |
| 2. Des leviers d'action mobilisables par le cadre DPIIP | 51 |
| Conclusion | 54 |
| Bibliographie..... | 57 |
| Annexe 1 : Questionnaire à l'attention des élèves surveillants pénitentiaires | 60 |
| Annexe 2 : Matrice Entretien avec DPIIP | 61 |
| Annexe 3 : Matrice entretiens Surveillants PSE..... | 62 |
| Annexe 4 : Matrice entretiens CPIP milieu fermé | 63 |
| Annexe 5 : Matrice entretiens CPIP milieu ouvert et mixte..... | 64 |
| Annexe 6 : Questionnaire à l'attention des DFSPiP | 65 |
| Annexe 7 : Bilan de l'utilisation et de l'implantation du CEL 2011..... | 66 |
| Table des matières | |

Résumé :

Au sein des établissements pénitentiaires nombreux sont les acteurs qui interviennent dans la prise en charge des personnes détenues. Parmi eux, les CPIP et les personnels de surveillance font tous deux parties de l'Administration pénitentiaire. Leurs rapports sont quotidiens et participent du fonctionnement de la détention. Au cœur d'une construction identitaire délicate, les relations entre les CPIP et les surveillants pénitentiaires sont mêlées de représentations sociales et autres phénomènes sociologiques. Toutefois, ces facteurs sociologiques sont intimement liés à d'autres facteurs, plus structurels qui d'un établissement à un autre peuvent évoluer radicalement.

L'analyse de ces différents éléments participe d'une recherche de compréhension des relations interpersonnelles entre les professionnels qui sont certes des relations humaines, mais inscrites dans le cadre particulier de la prison. Dans ce contexte, le DPIP, parmi tant d'autres, peut agir concrètement sur certains aspects pour favoriser l'échange et la bonne collaboration entre ces personnels.

Mots clés :

Relations – CPIP – Surveillants pénitentiaires – Représentations sociales – Effets de groupe – DPIP