

LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE
DES CONSEILLERS D'INSERTION ET DE PROBATION

Rapport intermédiaire



Profil et représentations du métier
des élèves de la 12^{ème} promotion

Laurent Gras



SOMMAIRE

Introduction	page 1
Méthodologie	page 3
Première partie	
Le profil sociodémographique des promotions de CIP depuis 1995	page 5
1. <i>Des recrutements de plus en plus massifs</i>	page 6
2. <i>Des promotions composées au trois-quarts par des femmes</i>	page 7
3. <i>Des moyennes d'âges stables</i>	page 8
4. <i>Des situations matrimoniales : une baisse des célibataires au profit des unions libres</i>	page 9
5. <i>Des élèves surdiplômés en droit</i>	page 9
6. <i>Des expériences professionnelles essentiellement composées de petits boulots</i>	page 12
Seconde partie	
Les représentations de la prison et du métier	page 13
1. <i>Des motivations d'entrée dans l'AP « professionnelles »</i>	page 13
2. <i>L'image de la prison et de l'administration pénitentiaire : le poids d'une formation en alternance</i>	page 14
3. <i>L'image du CIP et de ses pratiques : désillusion et remaniement</i>	page 15
4. <i>Les attentes en formation et la problématique du lien entre théorie et pratique</i>	page 23
5. <i>Un rapport à la loi et à la règle peu évolutif</i>	page 25
6. <i>Le rapport à la personne placée sous main de justice : l'émergence d'une unanimité</i>	page 29
Conclusion	page 33
Bibliographie	page 37

Sont vivement remerciés

Elodie Mauro pour sa contribution aux traitements statistiques et aux entretiens

Les personnels CIP de l'ENAP pour leur disponibilité et leur participation
à l'interprétation des graphiques.

INTRODUCTION

Depuis maintenant plusieurs années, l'unité « Evaluation et individualisation des parcours de formation » de la Direction de la Recherche de l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP) a pour mission de s'intéresser au profil sociodémographique des élèves et des stagiaires entrant en formation et, pour le corps des surveillants pénitentiaires, aux représentations qu'ils ont de leur futur métier. Le recueil et le traitement de milliers de données a ainsi permis la publication de plusieurs dizaines de plaquettes intitulées « Eléments de connaissances sociodémographiques » ainsi que la publication de deux rapports¹ inspirés des travaux de Georges Benguigui et de Françoise Orlic².

Dans une perspective identique, l'objet de cette étude traite de la socialisation professionnelle des élèves de la 12^{ème} promotion de conseillers d'insertion et de probation (CIP). Autrement dit il s'agit d'étudier la manière dont ces élèves deviennent CIP ; ou plutôt, la manière dont ils commencent à le devenir. Car si l'on peut définir la socialisation comme le processus par lequel les individus acquièrent la culture de la société ou d'un groupe, c'est-à-dire les valeurs, les comportements et les techniques du ou des groupes auxquels ils vont appartenir, la manière dont on devient membre d'un métier et plus généralement d'un groupe professionnel, nécessite l'acquisition progressive d'une véritable culture professionnelle. Transversalement, d'abord, en raison du caractère multipolaire des nombreuses instances aptes à la transmettre (formateurs, tuteurs...), mais aussi longitudinalement du fait de l'appropriation personnelle des compétences requises pour exercer les activités qui incombent au métier. Pour reprendre les termes de G. Benguigui ..., « elle est une combinaison de différents éléments, une sorte d'alchimie bien difficile à débroussailler »³.

L'apprentissage de ce métier débutant à l'E.N.A.P., la formation qui y est dispensée apparaît de fait comme l'une des principales instances de socialisation au métier de CIP. Toutefois, la formation des CIP étant une formation en alternance⁴, il est important d'observer que l'ENAP n'est pas l'unique pourvoyeuse de cette culture professionnelle. Les périodes de stage, durant lesquelles l'élève est encadré par un professionnel de terrain et, plus globalement, la plongée dans le milieu professionnel, participent également au processus de socialisation comme un passage au travers du miroir⁵. Ainsi la socialisation professionnelle est un parcours long et complexe. Il ne s'agit donc pas de concevoir l'idée que ce processus est achevé à l'issue de la formation initiale mais qu'à l'inverse, cette dernière n'en est que le début.

L'acquisition d'une culture professionnelle demeure en effet continue et, comme nous le verrons, se construit par étape, par le jeu d'un va-et-vient entre la pratique et les conceptions qui s'y rattachent. C'est ainsi que, d'un point de vue théorique, nous considérerons que la carrière du CIP débute dès son entrée en formation. Non pas tant du point de vue objectif, suivant une série de statuts et d'emplois prédéfinis, mais de manière

¹ L. GRAS (2006), *Travailler en prison : les représentations de 2000 élèves surveillants de la 157^{ème} à la 160^{ème} promotion*, Direction de la Recherche et de la Diffusion, ENAP ; (2004), *Les démissions des élèves surveillants en formation*, Direction de la Recherche et de la Diffusion, ENAP, 2004.

² G. BENGUIGUI et F. ORLIC (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, Rapport pour le GIP « Mission de recherche Droit et Justice », Paris : ministère de la Justice/ université de Paris X Nanterre/ EHESS.

³ G. BENGUIGUI et F. ORLIC (1997), *Ibid.*, p.5.

⁴ A titre d'information, la formation de CIP dure deux ans. Du fait de la restructuration de la formation des CIP 12, la formation en alternance a été remaniée. En effet, alors que les précédentes promotions alternaient formation théorique et stages tout au long de leur formation, la formation de la 12^{ème} promotion de CIP s'est déroulée à l'ENAP la première année et en stage la seconde.

⁵ De même, il est essentiel de rappeler l'influence de l'environnement familial et des amis qui bien souvent, ont été à l'origine de l'engagement professionnel dans l'administration pénitentiaire. Comme l'indiquent les recherches menées sur les surveillants, on ne rentre pas dans l'administration pénitentiaire par hasard.

plus subjective, autrement dit dans la manière mouvante dont un individu se projette dans son métier et, consécutivement, dans le caractère processuel de son engagement professionnel.

De fait, on considèrera que les évènements qui balisent la formation (installation, fin de première année, découverte du terrain, affectation et titularisation) génèrent un remaniement des significations portées au métier. On entendra donc que les considérations subjectives de l'apprentissage du métier de CIP ne sont pas fixées une fois pour toutes mais variables dans le temps, mues par la formation, dans « un mouvement de va et vient du privé au public, du moi à son environnement social »⁶.

L'idée partagée par les études citées *supra* est donc de saisir le processus de socialisation professionnelle au travers des représentations du métier et de leur évolution en cours de formation. Toutefois, l'acquisition de la culture professionnelle des CIP, et par extension des travailleurs sociaux exerçant leurs activités dans le milieu pénitentiaire, n'est pas une chose « gagnée d'avance »⁷. Il a ainsi été démontré, dans une étude portant sur les représentations de la prison par les français⁸, que l'image de la prison variait selon les profils sociodémographiques. Dans une perspective identique, il est possible d'imaginer que les perceptions liées au métier de CIP diffèrent parmi les élèves entrant en formation. Malgré des caractéristiques communes (les élèves sont plutôt jeunes, diplômés)⁹, l'étude de leur profil sociodémographique révèle en effet certains écarts susceptibles de générer une grande variété d'opinions et de valeurs que la formation professionnelle va essayer d'homogénéiser et d'uniformiser dans l'inculcation de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être communs qui constituent la culture du métier.

Ainsi, la première hypothèse de notre travail reprend l'idée, comme elle avait été posée au sujet des élèves surveillants, de représentations diversifiées de la prison et du métier de CIP. En vue de saisir cette hétérogénéité, et dans une approche transversale, l'identification du profil sociodémographique des élèves des promotions de CIP a été élaborée dans une première partie à partir de leur effectif, de leur répartition par sexe, moyennes d'âges, situations matrimoniales, diplômes, disciplines suivies et expériences professionnelles.

Puis, dans une seconde partie, il s'agira d'étudier le processus de socialisation, autrement dit, la manière dont les élèves acquièrent cette culture professionnelle spécifique. Plusieurs thèmes seront traités :

- les raisons de l'entrée dans l'Administration pénitentiaire.
- les représentations de l'Administration pénitentiaire
- les représentations du métier.
- les attentes vis-à-vis de la formation
- les attitudes face à la loi et aux règles.
- les attitudes face à la PPSMJ

Ce second point pose l'hypothèse d'une progressive homogénéisation des conceptions du métier, de ses valeurs et de ses techniques. Par homogénéisation, il est clair que nous n'entendons pas une totale uniformité, dans la mesure où l'appropriation de la formation s'effectue non seulement en fonction des profils sociodémographiques, de l'expérience professionnelle, mais aussi des tuteurs, des lieux de stages, mais bien un regroupement, plus ou moins progressif et conséquent, autour des grands traits qui constituent la culture du CIP.

⁶ E. GOFFMAN (1968), *Asiles, Étude sur la condition sociale des malades mentaux*, Minuit, Paris, p. 179.

⁷ Ne serait-ce que parce que des élèves décident en cours de formation de démissionner. L. GRAS, *Les démissions des élèves surveillants en formation*, *op. cit.*

⁸ GENEPI (1997), *A l'ombre du savoir, Connaissances et représentations des français sur la prison*, Direction de l'Administration Pénitentiaire, SCERI, Collection Travaux et Documents n°52.

⁹ D. Lhuillier les définissait comme « un groupe relativement homogène dans la mesure où ils ont suivi de façon dominante des études de droit et passé des concours administratifs. D. LHUILIER (Dirigé par) (2007), *Changements et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, Rapport Final, Psy Form, Paris ;

METHODOLOGIE

L'outil, le questionnaire

Le questionnaire a été élaboré à partir des questions posées dans l'étude sur la socialisation professionnelle des élèves surveillants¹⁰. Ce questionnaire, qui comportait une cinquantaine de questions, s'est vu adapté au métier de CIP et enrichi en collaboration avec plusieurs agents du même corps travaillant à l'ENAP. De fait, malgré une trame commune, autorisant quelques comparaisons avec les réponses des élèves surveillants, un corpus de questions spécifiques a été constitué.

Recueil et traitement des données

Les moments de passation du questionnaire ont été décidés en fonction des étapes de cette formation. Afin de recueillir les représentations à des étapes clé, trois vagues de questionnaires ont été passées :

- La première dès l'entrée à l'E.N.A.P. (janvier/février 2007)
- La seconde à la fin de la première année de formation passée essentiellement à l'ENAP (fin 2007)
- La troisième après 6 mois de stage (printemps 2008).

Ces trois vagues successives ont ainsi permis de procéder à un recueil exhaustif dans la mesure où l'ensemble des élèves appartenant à la 12^{ème} promotion de CIP a rempli le questionnaire en amphithéâtre à chacune des étapes définies. Il ne s'agit donc ni d'un sondage, ni d'un échantillonnage. Cette méthode a déjà fait ses preuves. L'enquête et le questionnaire sont présentés de manière homogène et le recueil de données s'avère rapide et complet. Ce recueil de données permet ainsi de disposer de données longitudinales sur le processus initial de la socialisation professionnelle¹¹. Une fois saisies, ces données sont ensuite traitées statistiquement de manière anonyme.

Afin d'apporter des éléments de connaissances susceptibles d'enrichir l'interprétation des résultats statistiques obtenus, des entretiens avec dix CIP travaillant à l'ENAP ont été menés. Quelques lectures ont également complété l'étude afin d'apporter un cadre théorique à l'enquête.

¹⁰ L. GRAS, *Travailler en prison, op. cit.* Questionnaire qui était lui-même inspiré de l'étude menée par G. Benguigui et F. Orlic sur les personnels de surveillance.

¹¹ Rappelons en toute humilité que cette recherche n'apporte qu'un éclairage partiel sur la formation et qu'à l'instar des évaluations de satisfactions établies par les élèves, les représentations traitées dans cette enquête représentent un angle d'attaque bien spécifique qui ne saurait à lui seul rendre compte de l'ensemble du dispositif de formation ni des problématiques sous-jacentes à son élaboration et à son déroulement.

PREMIERE PARTIE : LE PROFIL SOCIODEMOGRAPHIQUE DES PROMOTIONS DE CIP DEPUIS 1995

Dans cette première partie, le profil sociodémographique des élèves de la 12^{ème} promotion de CIP est présenté dans la continuité des profils des promotions précédentes. Ces caractéristiques présentent en effet davantage d'intérêt, lorsqu'elles sont inscrites dans leur évolution. Elles peuvent ainsi être situées dans le temps, indiquer les grandes tendances et faire l'objet de comparaisons entre promotions.

Cette présentation statistique consiste à construire une analyse descriptive, comme il l'est réalisé dans le document « Eléments de connaissances démographiques ». Les problématiques sous-jacentes au recrutement y seront également commentées en complément de l'approche descriptive.

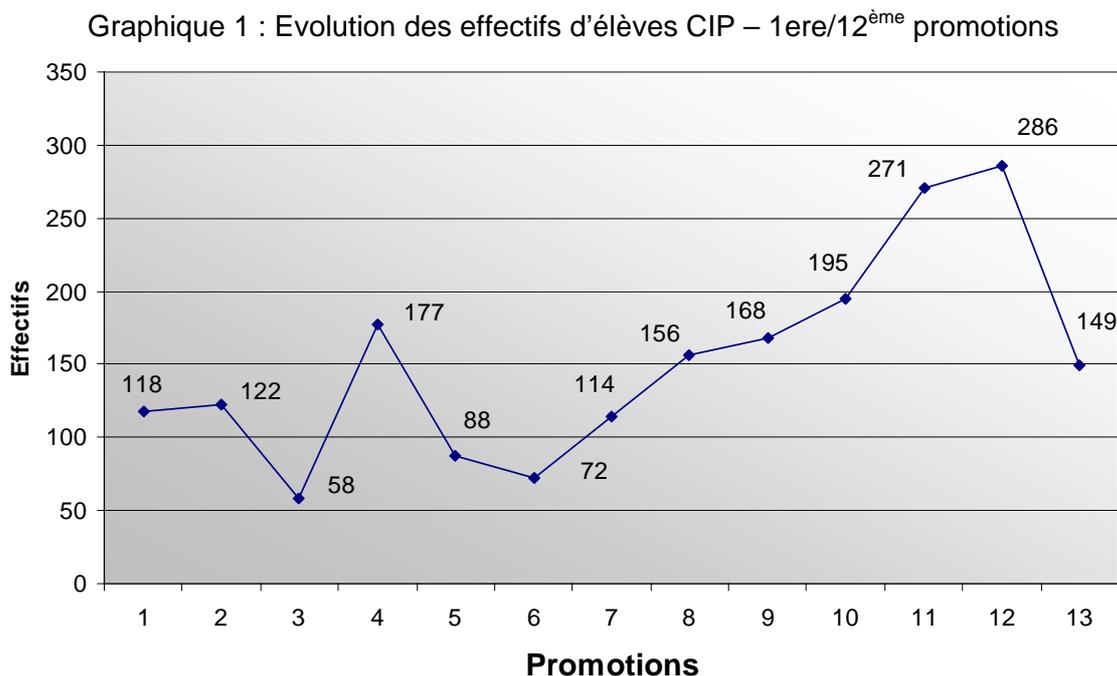
En outre, la présentation de ces données sociodémographiques permet d'apprécier la variété des profils. Cette hétérogénéité est importante à aborder dans la mesure où elle peut être source de socialisation. Au cours de la formation, les élèves sont effectivement amenés à se rencontrer et à échanger durant les cours, les moments extrascolaires partagés (repas, activités culturelles et sportives...) et les stages. En posant l'hypothèse que le métier de CIP et, par extension, l'Administration Pénitentiaire, sont les sujets majeurs des discussions, on peut également imaginer que ces échanges abordent d'autres thèmes plus généraux, tels que la culture, les études, la situation matrimoniale. Ces échanges leur offrent de fait l'opportunité d'apprendre à connaître qui sont et ce que pensent leurs futurs collègues à L'ENAP¹² - mais aussi sur le lieu de leur stage avec leurs collègues plus expérimentés. Ainsi, la formation recèle beaucoup d'éléments propices à la constitution d'une identité d'élève¹³, elle-même constitutive d'une identité professionnelle.

Par ailleurs, l'intérêt porté au profil des élèves présente un intérêt central en raison de son impact direct sur les représentations. Parmi les multiples croisements de variables effectués, notamment ceux liés au genre et aux filières universitaires dans lesquelles les élèves ont été diplômés, plusieurs liens significatifs ont effectivement été trouvés. Ces liens seront présentés ou énoncés dans le texte et parfois même présentés graphiquement. C'est ainsi que, tout au long de ce rapport, ces résultats jalonneront les commentaires des graphiques portant sur les représentations (seconde partie).

¹² Qui, du fait de son caractère national, rassemble des élèves provenant de la France entière et brasse plusieurs cultures régionales avec leurs pratiques, leurs traditions... H. LE BRAS et E. TODD (1981), *L'invention de la France*, Paris, Hachette.

¹³ Du fait de la formation suivie collectivement, d'une culture partagée faite de la constitution de liens, d'évènements vécus, d'anecdotes, d'un rythme de vie... Nombreux sont les échanges entre les agents qui, lorsqu'ils se retrouvent sur le site dans le cadre de formations continues se remémorent le temps de formation initiale à Agen comme à Fleury.

1. Des recrutements de plus en plus massifs

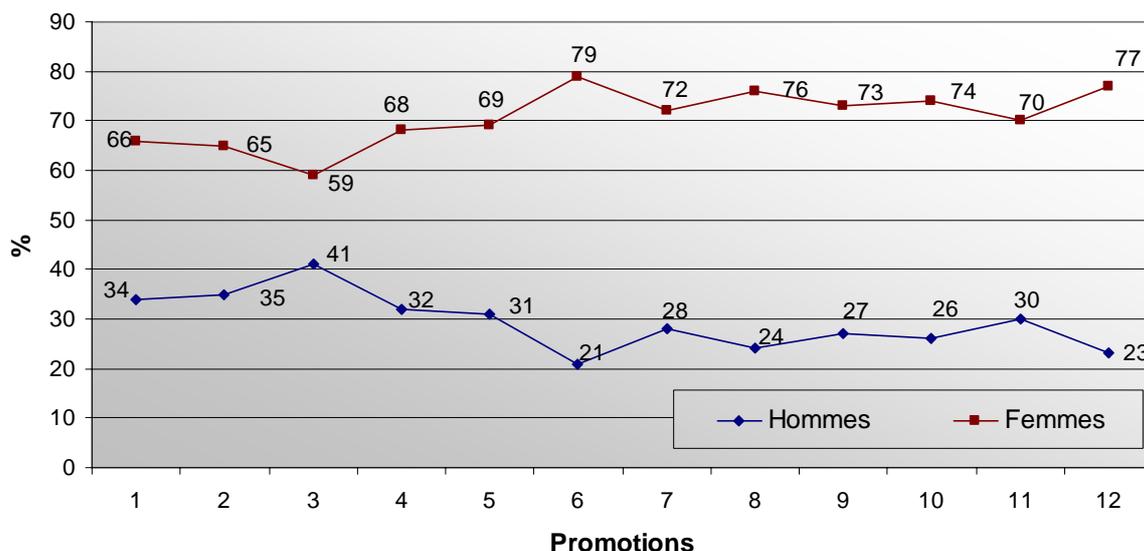


L'entrée en formation de la première promotion de CIP date de 1995. Depuis la 7^{ème} promotion, la courbe relative aux effectifs d'élèves recrutés indique une très nette croissance avec pour la 12^{ème} promotion, un effectif quasiment triplé. Cette massification du recrutement peut s'expliquer en premier lieu par l'importance donnée à la mission de réinsertion et à l'intérêt porté aux mesures d'aménagement de peine.

Par ailleurs, à l'instar des autres corps professionnels, le recrutement des CIP reste dépendant d'un contexte national de recrutement dans l'administration et plus spécifiquement des mouvements de population qui affectent l'administration pénitentiaire. En effet, la modernisation des écoles publiques et le départ à la retraite des personnels d'insertion et de probation ont amplifié la nécessité de recruter massivement. A l'instar des personnels de surveillance, ces recrutements massifs représentent un véritable défi pour l'administration pénitentiaire tant à l'échelle des formations qu'à celle de la gestion des ressources humaines dont la qualité constitue assurément un investissement économique et social de taille. Les transformations apportées à l'organisation de la formation de la 12^{ème} promotion résultent ainsi de ce contexte mêlant logiques économiques et démographiques.

2. Des promotions composées au trois-quarts par des femmes

Graphique 2 : Evolution de la proportion d'hommes et de femmes – 1^{ère}/12^{ème} promotions



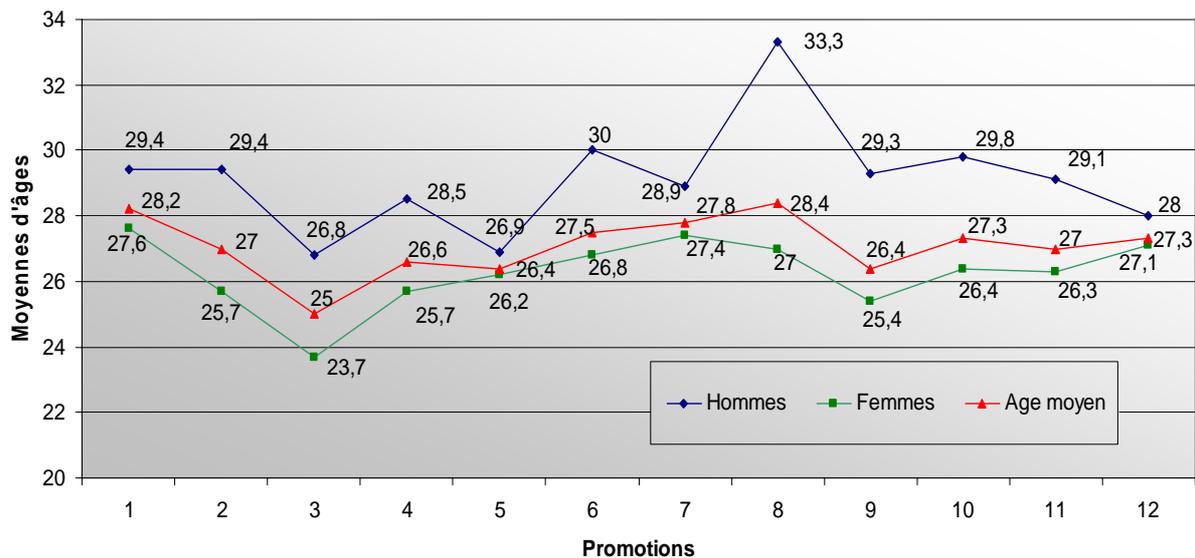
Le processus de féminisation des corps professionnels pénitentiaires, pour exemple ceux des personnels de direction et de surveillance, a d'autant plus touché le corps des CIP que les femmes sont de loin et pour chaque promotion majoritaires¹⁴. Avant 1995, année d'entrée en formation de la première promotion de CIP, les hommes éducateurs étaient aussi nombreux et même parfois plus, que les femmes. Depuis cette année et jusqu'à la 12^{ème} promotion de CIP, on constate donc un retournement très net de cette tendance avec une proportion de femmes en moyenne deux fois plus importante que celle des hommes avec une accentuation de cet écart dans la 12^{ème} promotion où elles sont 3 fois plus nombreuses. Probablement serait-il quelque peu caricatural d'expliquer ces résultats en avançant l'idée d'un partage sexué des missions de l'administration pénitentiaire selon le modèle suivant : la sécurité aux hommes et la réinsertion aux femmes. L'idée mérite toutefois d'être soulevée. En effet, le processus de féminisation constaté chez les personnels de surveillance ces dernières années s'est fortement ralenti chez les dernières promotions recrutées, le quota de 15% de femmes étant un objectif que les recruteurs tentent dorénavant de respecter dans la mesure du possible. Par ailleurs, les spots publicitaires, qui ne présentent que des hommes surveillants, ainsi que les journaux au sein desquels sont publiés les campagnes de recrutement, au lectorat essentiellement masculin, laissent plus qu'implicitement entendre que ce métier est en grande partie réservé à la gente masculine. Ainsi, les chiffres des recrutements indiquent qu'en proportion, les femmes sont minoritaires dans le recrutement des surveillants et majoritaires dans le recrutement des CIP et que cette tendance n'est sans doute pas le fruit du hasard. Qui plus est, le sens même donné au métier de surveillant varie selon le sexe. Ainsi, une recherche canadienne avait démontré l'impact des motivations à exercer le métier d'agent de correction fédéral en précisant pour exemple que les femmes étaient davantage orientées vers la réadaptation que les hommes.

¹⁴ Selon Guillaume Malochet, ce processus de féminisation résulte de la croissance de l'activité féminine dans notre société et l'ouverture aux femmes d'univers professionnels jusque là réservés aux hommes. G. MALOCHET (2007), *A l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, CNAM, p.112.

De même, parmi les nombreux croisements de variables qui ont jalonné cette étude¹⁵, le genre s'est révélé être la variable la plus influente sur les représentations. La synthèse de ces résultats indique qu'une question sur deux fait l'objet d'une relation au moins significative, sinon très significative, avec le genre. Parmi ces questions, regroupés par thème, celui de « l'image du métier de CIP » a occasionné le plus de divergences.

3. Des moyennes d'âges stables

Graphique 3 : Evolution par sexe de la moyenne d'âge – 1^{ère}/12^{ème} promotions

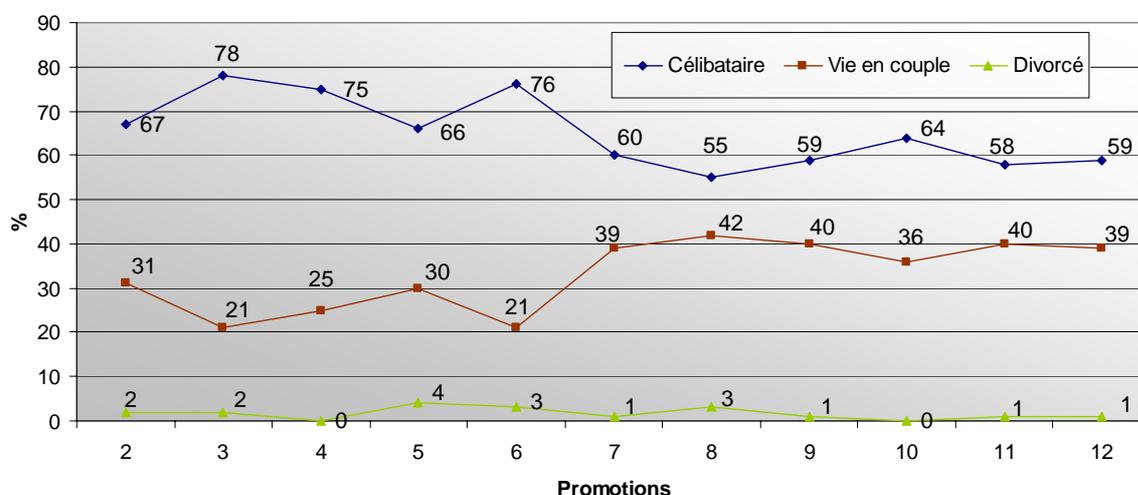


L'évolution de la moyenne d'âges des élèves indique une tendance nette à la stagnation. A l'exception de la 3^{ème} promotion, composée d'élèves âgés en moyenne de 25 ans, l'ensemble des promotions affiche effectivement des valeurs tournant autour des 27 ans. Par ailleurs, on note une constante liée au genre, les hommes étant toujours plus âgés que les femmes avec un écart pouvant atteindre 6 ans (8^{ème} promotion). L'analyse de cet indicateur sera reprise plus loin avec celle des diplômés.

¹⁵ Toutes les questions portant sur les représentations ont été croisées avec le sexe, l'âge, le diplôme et le domaine d'études.

4. Situations matrimoniales : une baisse des célibataires au profit des unions libres

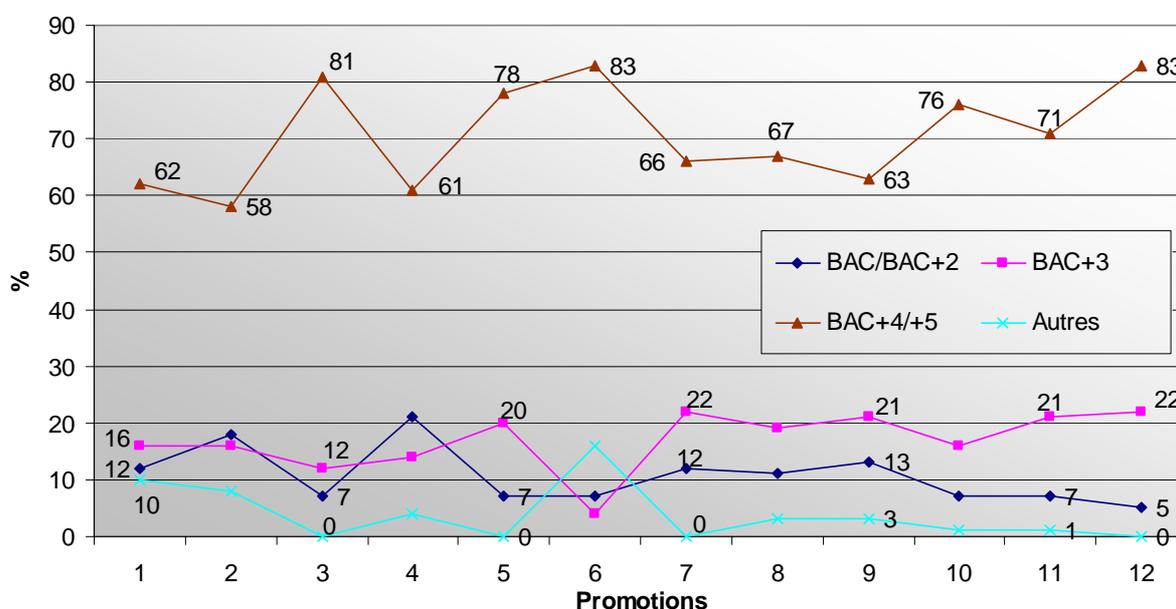
Graphique 4 : Evolution de la situation matrimoniale des élèves CIP – 2^{ème}/12^{ème} promotions - Proportions



Les élèves CIP sont célibataires, mais de moins en moins, tel pourraient être résumés le profil matrimonial des élèves CIP et son évolution. Une analyse détaillée de la catégorie « vie en couple », indique que cette évolution ne joue pas en faveur de la proportion de mariés qui elle aussi chute, mais au profit de la catégorie d'élèves vivant en union libre qui représente en moyenne depuis la 7^{ème} promotion plus d'un quart des élèves.

5. Des élèves surdiplômés en droit

Graphique 5 : Evolution des diplômes – 1^{ère}/12^{ème} promotions - Proportions



Du point de vue légal, le concours de CIP est ouvert aux titulaires d'un BAC+2, aux mères possédant au moins 3 enfants et aux fonctionnaires justifiant d'au moins 4 ans d'ancienneté.

Le premier constat qu'il est possible de dégager à partir du graphique 5 est que le recrutement s'opère largement au dessus de ce niveau. Les données recensées depuis la

première promotion indiquent en effet que la catégorie des BAC+2 est loin d'être la plus représentative, les CIP recrutés possédant le plus souvent au moins un BAC+4. De plus, il est intéressant d'observer que cet écart entre le niveau requis et le niveau réel tend à s'accroître pour les dernières promotions¹⁶. Ces résultats sont d'autant plus intéressants qu'ils sont porteurs de significations ayant trait aux carrières professionnelles de ces recrues. En effet, ce décalage peut avoir comme corollaire la perspective chez les nouvelles recrues d'une ascension professionnelle à la hauteur de leur diplôme, la recherche d'une adéquation entre le niveau d'études et le statut d'encadrement auquel ils pourraient accéder. Consécutivement, le passage du concours de CIP et les années d'exercice professionnel qui lui succèdent peuvent être considérés comme une période transitoire, une sorte de tremplin qui permettrait aux agents d'être intégrés professionnellement tout en préparant l'optimisation et la valorisation de leur cursus universitaire¹⁷. Au vu des effectifs des promotions de CIP et d'élèves « surdiplômés », on peut s'interroger sur la capacité de l'administration pénitentiaire à assurer aux CIP une ascension professionnelle à la hauteur de leur espérance.

De cette situation résulte le passage de concours dans d'autres administrations et le risque de voir partir des agents expérimentés en cours de carrière¹⁸. Ce qui peut être surprenant, c'est que le passage de ces concours ne s'observe pas exclusivement après x années d'ancienneté, dans la perspective d'une promotion méritée, mais pour certains dès la formation. En effet, interrogés sur le passage d'autres concours durant leur formation, 12 des 227 CIP de la 12^{ème} promotion titulaires d'au moins un BAC+3 ont répondu positivement et passé 25 concours au total. Cette proportion objectivement faible (5%) mérite toutefois réflexion et d'être intégrée dans un contexte plus large¹⁹.

Par ailleurs, il est « intéressant » de souligner qu'un an et demi après leur entrée en formation, 28 élèves sont sortis des rangs, soit 10% de la promotion, ce qui est relativement élevé puisqu'à titre comparatif, le taux moyen de démission calculé chez les surveillants en fin de formation s'élève à 5,6 %, soit deux fois moins.

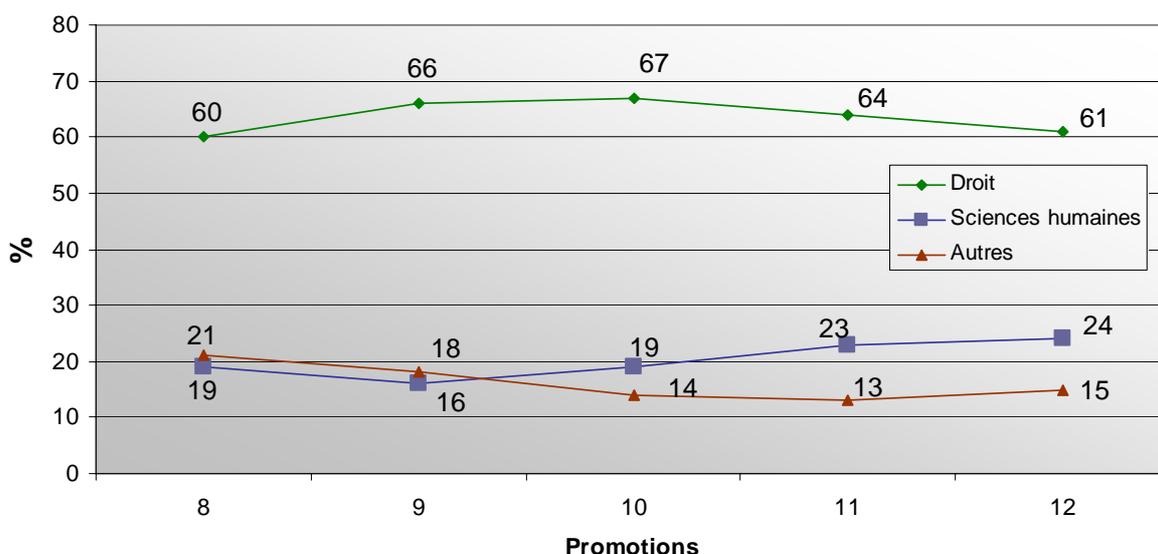
¹⁶ Les BAC+5 représentent 33% de la dernière promotion.

¹⁷ Si les concours de CSIP et de DIP, apparaissent comme la suite logique de la carrière de CIP, le passage d'autres concours, essentiellement celui de DSP, constitue également une voie intéressante de reconversion. C'est ainsi que, chez les 3 dernières promotions de DSP, 10 CIP ont réussi le concours et suivi la formation.

¹⁸ Parmi les 39 CIP au moins titulaires d'un BAC+3 en formation de CSIP (10^{ème} promotion), 5 ont déclaré avoir passé des concours dans d'autres administrations publiques.

¹⁹ A l'entrée en formation, 165 élèves, soit 65% de la promotion, ont déclaré avoir passé d'autres concours simultanément à celui de CIP. Cette proportion élevée signifie que le métier de CIP n'était donc pas le seul envisagé pour une majorité des élèves, et plus particulièrement pour les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à un BAC+3. Le taux de réussite déclarée de ces concours est relativement faible (11%).

Graphique 6 : Evolution de la proportion d'élèves ayant suivi des études de droit et des études en sciences humaines - 2^{ème}/12^{ème} promotions



Dans la gestion des ressources humaines réside la question de savoir qui l'administration pénitentiaire doit recruter. Avec la question du genre, puis celle des diplômes, joue également celle du domaine d'études. La nature des domaines d'étude suivie par les élèves CIP depuis la première promotion, a été dans le graphique ci-dessus segmentée en trois groupes, le droit, les sciences humaines et les autres²⁰, pour les 8-12^{èmes} promotions, aucune données antérieures ne permettant de reproduire ce même découpage.

Le premier constat est que deux tiers des élèves recrutés ont, depuis la 8^{ème} promotion, suivi des études de droit. Cette forte représentativité des élèves issus de fac de droit s'explique par une réussite supérieure au concours de CIP. En effet, l'hypothèse d'un effet de structure - les élèves en droit, plus nombreux à se présenter au concours, présentent davantage de probabilités à se retrouver plus nombreux que les autres au sein de la promotion²¹ - ne saurait être retenue dans la mesure où seuls 34% des candidats au concours proviennent des filières de droit. De fait, on peut en déduire que les étudiants en droit réussissent mieux au concours que les candidats issus d'autres filières : soit parce ce que les modalités du concours (nature des épreuves...) favorisent, volontairement ou non, leur réussite, soit parce que les élèves provenant de cette filière sont davantage expérimentés dans l'exercice même du concours.

Parallèlement, depuis la 8^{ème} promotion, le groupe d'élèves provenant des filières « sciences humaines » est en légère progression, passant d'un cinquième des effectifs à un quart pour les deux dernières promotions. A moindre degré que les diplômés en droit, il est également possible d'avancer ici que, dans le cadre de leurs études, les diplômés en sciences humaines aient été sensibilisés au milieu carcéral. On peut également avancer que c'est par le biais des engagements associatifs, notamment auprès de publics en difficulté, qu'ils ont été sensibilisés à ce que Pierre Bourdieu dénommait « La misère du monde ». En effet, 70%

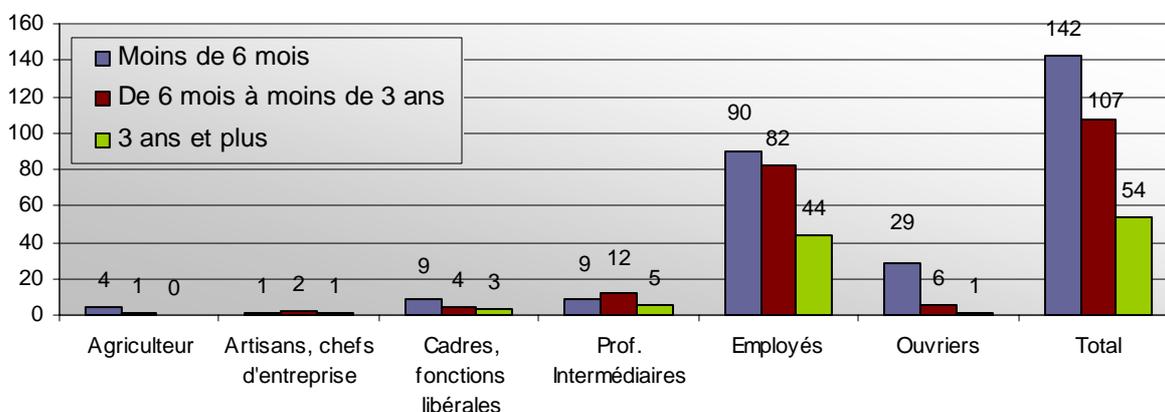
²⁰ Qui sont pour la 12^{ème} promotion, « Lettres et langues étrangères » (7%), « Gestion/comptabilité/commerce » (2%), Secrétariat/administration (2%) et « Sciences », « Economie », « Services » et « Techniques » (5%).

²¹ Cette propension supérieure à se présenter au concours de CIP peut provenir du fait que durant leurs études, nombreux sont les étudiants en droit qui, de près ou de loin, ont été sensibilisés à la question carcérale (visites de prisons, intervenants spécialisés sur le milieu...), voire même au métier de CIP.

des élèves issus de filières de sciences humaines ont déclaré ce type d'engagement au sein d'associations traitant de publics en situation de précarité²².

6. Des expériences professionnelles essentiellement composées de petits boulots

Graphique 7 : Durées et nature des expériences professionnelles – 12^{ème} promotion de CIP Effectifs



Pour répondre à la question « *Les élèves CIP sortent-ils directement de la fac ?* », ces derniers ont été interrogés sur leur expérience professionnelle. Bien qu'une majorité d'entre eux (91%) ait déclaré avoir déjà travaillé, leurs expériences professionnelles sont moins conséquentes que celles des élèves surveillants. On observe en effet que les durées de ces expériences sont le plus souvent inférieures à 6 mois (142, soit presque 50% des réponses). Par ailleurs, à l'instar des promotions précédentes, la majorité de ces emplois ont été exercés en tant qu'employés, expériences que les élèves définissent pour une majorité comme de petits boulots, probablement des jobs d'étudiants. De même, les réponses apportées ont permis de montrer que ces petits boulots pouvaient avoir duré plusieurs années, en parallèle des études suivies à l'université. On peut ainsi penser que cette proportion est sous-estimée, certains élèves ayant pu en parallèle de leurs études assurer ces petits boulots durant plusieurs années²³.

Toutefois, l'âge moyen des élèves étant de 27 ans et celui de l'obtention des diplômes déclarés étant théoriquement inférieur à 25 ans (sans redoublement, un BAC + 5 s'obtient théoriquement à 23 ans), on peut poser l'idée que certains élèves ont déjà exercé une activité professionnelle à temps plein et ce, durant quelques années. L'illustration de cette hypothèse trouve sa matière dans l'expérience professionnelle acquise au sein de l'administration pénitentiaire par 22 élèves de cette promotion. Parmi eux, 12 étaient surveillants, 1 assistante sociale, 4 adjoints administratifs et 5 agents de justice.

De même, la période écoulée entre la fin des études et l'entrée à l'ENAP a parfois été ponctuée de périodes sans emploi. A titre d'exemple, 20% des élèves étaient inscrits à l'ANPE au moment du concours.

Consécutivement, le niveau universitaire de plus en plus élevé des élèves CIP ne doit pas aboutir à l'idée d'une passerelle directe entre l'université et l'ENAP ou, du moins, à l'idée que les élèves entrent en formation dénués de toute expérience professionnelle et/ou associative, même si, pour la majorité, ces expériences paraissent limitées.

²² Contre 50% chez les élèves issus de filières de droit.

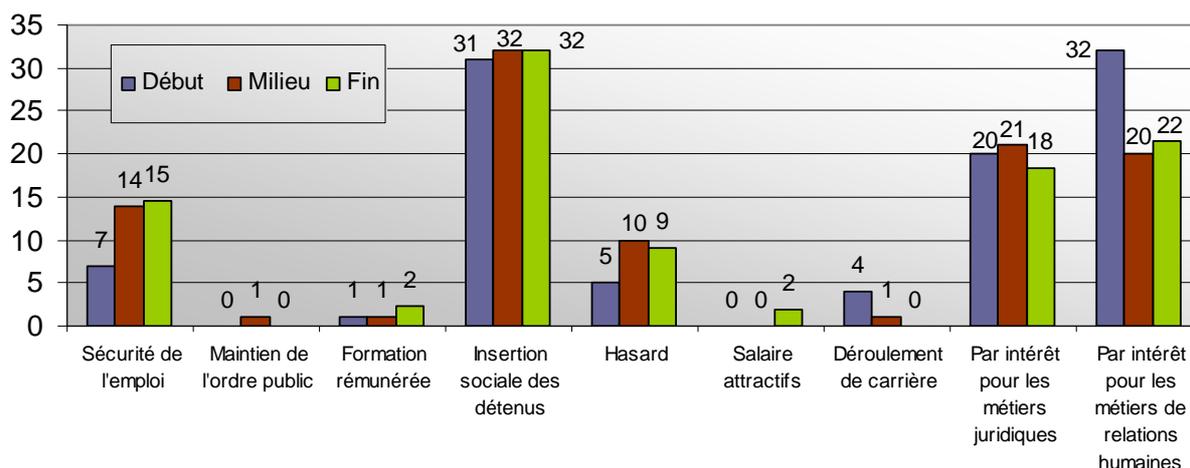
²³ Assurant ainsi le refus de l'idée insupportable d'une détermination, d'une identité héritée du milieu social et la mise en suspens des appartenances sociales futures en reculant l'heure des choix pour n'être rien (de définitif) pour pouvoir être tout (le possible). C. DUBAR (2006 – Première éd. 1991), *La socialisation*, Armand Colin, 3^e édition, Paris, p. 230.

SECONDE PARTIE

LES REPRESENTATIONS DE LA PRISON ET DU METIER

1. Des motivations d'entrée dans l'AP « professionnelles »

Graphique 8 : Motivations à passer le concours de conseiller d'insertion et de probation
Proportions



Les motivations à devenir CIP ne sont pas stables mais varient en cours de formation.

Globalement, les résultats indiquent une très nette prépondérance des raisons professionnelles (maintien de l'ordre public, insertion sociale des détenus, intérêt pour les métiers juridiques et de relations humaines), en dépit d'une baisse plus spécifiquement marquée en fin de première année avec 83%, 73% puis 72% des réponses recueillies à chaque étape de la formation. Plus en détail, c'est l'intérêt pour les métiers de relations humaines qui fléchit de 10 points.

Les raisons utilitaires (sécurité de l'emploi, formation rémunérée, salaires attractifs et déroulement de carrière) peu citées dans l'ensemble gagnent toutefois quelques points avec 12%, 16% et 19% des réponses. On observe notamment une hausse conséquente de l'item « sécurité de l'emploi », qui, bien que beaucoup moins cité par les élèves surveillants, voit ici sa représentativité doubler. L'item « déroulement de carrière », déjà peu cité à l'entrée à l'ENAP, ne rencontre aucun preneur en fin de formation. L'item « par hasard » connaît, à l'instar des élèves surveillants, une hausse relativement marquée avec une augmentation de 5 points, ce qui correspond à une valeur doublée en cours de formation.

Parmi les interprétations possibles d'avancer, plusieurs pistes peuvent être envisagées. Tout d'abord, à propos de la sécurité de l'emploi, l'augmentation observée peut provenir des nombreux cours dispensés sur les droits et les devoirs des fonctionnaires qui font prendre conscience aux élèves de leur futur statut. Pour autant, cette prise de conscience ne s'accompagne pas d'un engouement particulier pour la carrière dans la mesure où, en comparaison avec les personnels de surveillance, les possibilités de monter dans la hiérarchie s'annoncent plus difficiles.

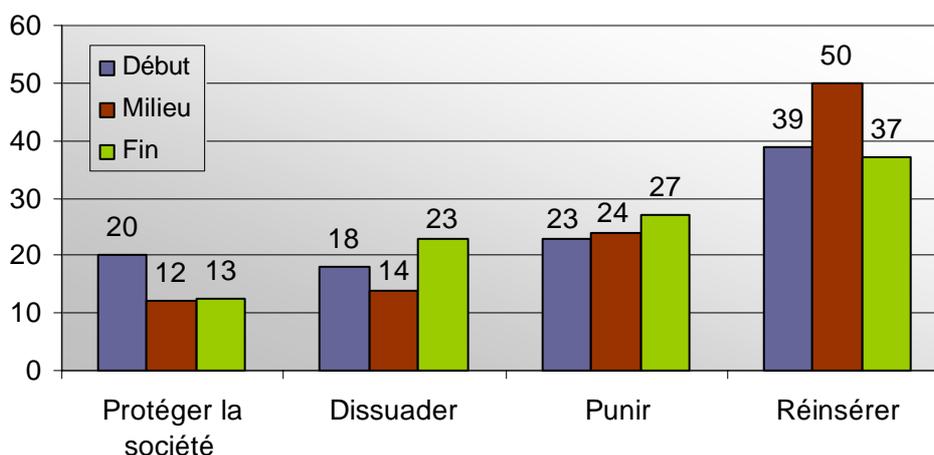
Au sujet de la baisse de l'item « par intérêt pour les métiers de relations humaines », qui se confirme en fin de formation, deux hypothèses peuvent être avancées : tout d'abord, l'organisation même de la formation qui, en première année, ne permet pas aux élèves d'aborder concrètement cet aspect de leur métier. On aurait alors pu penser qu'en fin de formation, après l'année de stage, cet item aurait connu une hausse. Or, il n'en est rien. Selon un CIP interrogé, ce constat proviendrait d'une prise de conscience durant les stages de l'ampleur des tâches bureaucratiques et administratives à remplir au détriment de l'approche plus relationnelle du métier (magistrat, PPSMJ, partenaires associatifs, collègues).

Par ailleurs, la nature des relations entre le CIP et ses différents interlocuteurs est fréquemment assujettie à certaines contraintes. Pour exemple, la relation CIP/PPSMJ qui est dépendante d'un cadre juridique : les entretiens sont réglés dans le temps et surtout cadrés par un mandat judiciaire, autrement dit par l'obligation de faire respecter les droits et les devoirs. A ce titre, la relation humaine est structurée avant tout par le contrôle qui fait non seulement l'objet de vérifications par les magistrats, mais aussi de listes d'obligations de plus en plus complexes et nombreuses à faire respecter (art. 132 44 et 132 45 du code de procédure pénal).

Il en ressort de fait un sentiment de désillusion où la place de la relation humaine semble avoir perdu de son intérêt du fait de sa raréfaction dans le métier, voire de sa transformation avec le décentrage opéré dans le traitement des personnes suivies. En effet, les PPSMJ sont dorénavant moins abordées en face-à-face, mais davantage par l'intermédiaire de l'écran, la feuille de papier, le livre, la criminologie, la connaissance du comportement humain et l'application de textes juridiques.

2. L'image de la prison et de l'administration pénitentiaire : le poids d'une formation en alternance

Graphique 9 : Pensez-vous que la prison doit ? : Proportions



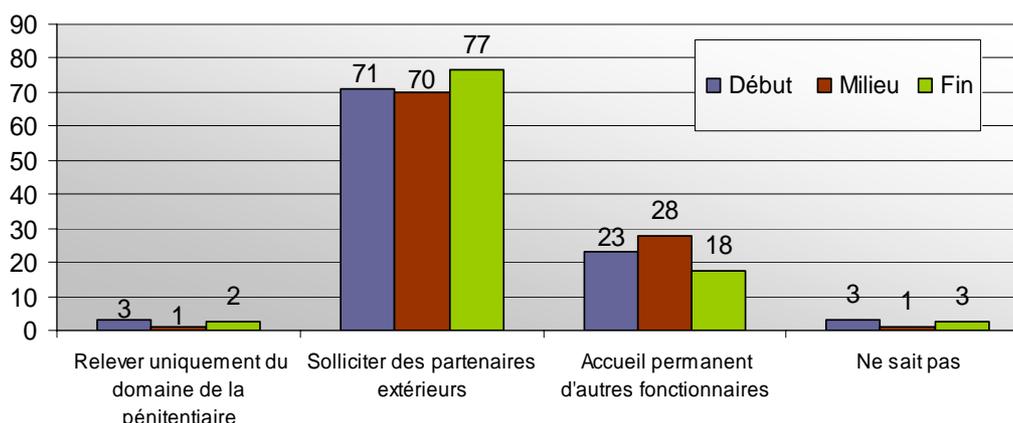
A la question « Pensez-vous que la prison doit ? : », une majorité d'élèves (39%) a répondu « réinsérer » en début de formation. Puis, après la première année, « réinsérer » devient de loin le rôle premier de la prison (une réponse sur deux). Cette augmentation peut provenir des cours dispensés à l'ENAP sur le thème de la réinsertion qui les auraient portés vers un « idéal absolu d'insertion », pour reprendre les termes d'un CIP interrogé. Idéal, qui, selon les propos tenus par un autre CIP, serait nécessaire dans l'accomplissement des tâches quotidiennes et, plus globalement, dans le positionnement professionnel. Selon lui, « comment effectivement travailler pour réinsérer les PPSMJ si l'on n'y croit pas ? » Toutefois, la baisse constatée après l'expérience des stages laisse supposer que cet idéal

serait quelque peu revu à la baisse parce que décalé des moyens alloués sur le terrain pour subvenir à cette mission. Ou encore, parce qu'un heureux suivi prend fréquemment plus de temps que la durée d'un stage. Par ailleurs, on peut penser que les stages ont également montré concrètement aux élèves que les missions du CIP, et par extension celles de l'Administration Pénitentiaire, ne visent pas exclusivement la réinsertion des PPSMJ mais également leur contrôle et la nécessité d'imposer des obligations aux personnes suivies. Ainsi, la durée prolongée de ces stages, la découverte des dossiers et leur suivi au quotidien, le déroulement des échanges et des entretiens menés avec les PPSMJ, de même que la découverte du milieu carcéral, les ont probablement convaincus de la dimension punitive de la peine. En conséquence, l'expérience de la pratique professionnelle durant les stages amène un début de connaissance du métier en même temps qu'un début de perte des idéaux, du moins une rupture de leurs représentations initiales.

Dès lors, les augmentations des items « punir » et « dissuader » (+9 points) prendraient alors tout leur sens en traduisant ce retour à la réalité : la prison doit également remplir son rôle coercitif en punissant et en dissuadant.

3. L'image du CIP et de ses pratiques : désillusion et remaniement

Graphique 10 : Selon vous, l'activité des SPIP doit :
Proportions

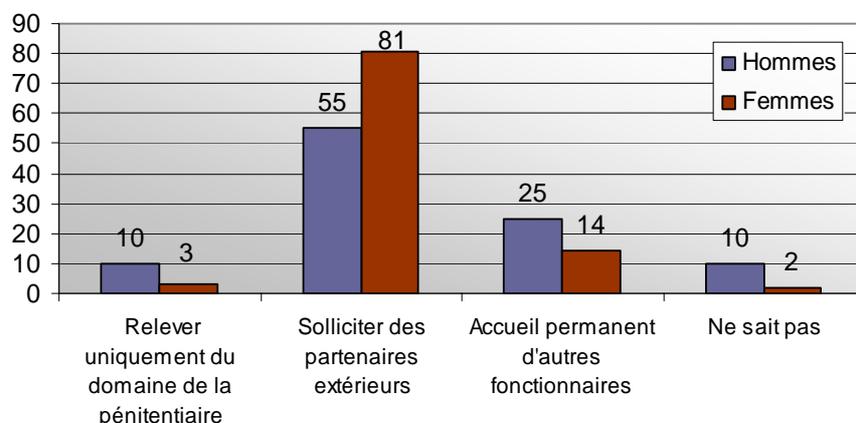


Les réponses apportées au fonctionnement des SPIP sont sans appel : les SPIP doivent d'une manière générale travailler avec le monde extérieur en accueillant de manière permanente d'autres fonctionnaires et surtout en sollicitant des partenaires extérieurs. En outre, après les stages, la sollicitation de partenaires extérieurs est encore plus marquée (+ 7 points) probablement parce qu'ils constatent que ce qu'ils ont appris la première année est encore plus essentiel dans leur futur quotidien professionnel : le métier de CIP ne peut réellement fonctionner et aboutir qu'à partir de l'existence d'un réseau partenarial, composé d'associations, d'instances départementales et régionales.... Le positionnement professionnel qui en découle consiste à orienter, coordonner et contrôler des actions plutôt qu'à régler directement les problèmes de logements de travail et de santé des personnes qu'il suit.

L'augmentation observée de l'item « solliciter des partenaires extérieurs » accompagnée de la baisse de l'item « accueil permanent d'autres fonctionnaires » peut signifier l'amorce d'une appropriation des activités professionnelles qui incombent aux CIP. Par là même, il est possible d'entendre qu'au cours des stages, dans la découverte concrète des tâches, les élèves ont commencé à assurer ce qui relève de leur futur quotidien professionnel (suivi de dossiers, entretiens, relations avec les partenaires extérieurs...) et à se considérer comme un professionnel. Cette évolution ne s'expliquerait donc pas tant par un repli pénitentiaire, dans le sens où les prises en charge ne concernent finalement que les

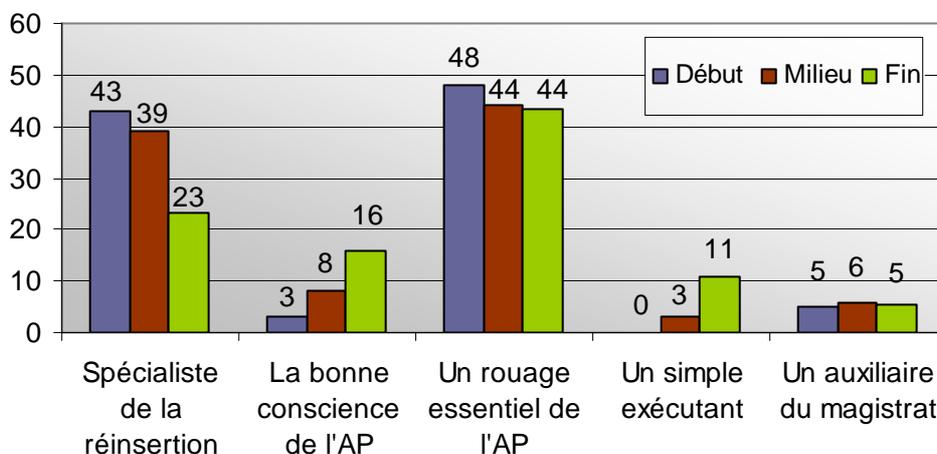
personnels appartenant à cette administration, mais comme le résultat d'une appropriation des tâches que le CIP doit remplir.

Graphique 11 : Analyse par sexe sur l'ouverture des SPIP - Proportions



Cette analyse vaut toutefois plus pour les femmes, les hommes marquant davantage de réserve (55% en fin de formation) à solliciter des partenaires extérieurs. Ces derniers sont effectivement plus nombreux à avoir répondu que les SPIP ne devaient relever que du domaine pénitentiaire (10%) tandis que d'autres déclaraient ne pas savoir (10%).

Graphique 12 : Pour vous, le CIP dans l'AP, c'est surtout : Proportions



La conception que l'élève développe à l'égard de la place du CIP dans l'Administration Pénitentiaire reste globalement très positive bien qu'elle ait tendance à se ternir quelque peu. En effet, 44% des élèves considèrent après 6 mois de stage qu'ils restent un rouage essentiel²⁴. Mais après le vécu des stages, ils découvrent qu'ils sont moins des spécialistes de la réinsertion que ce qu'ils imaginaient en début de formation. Ce résultat peut provenir du fait qu'ils aient pris conscience de leur position d'intermédiaire et de médiateur dans les

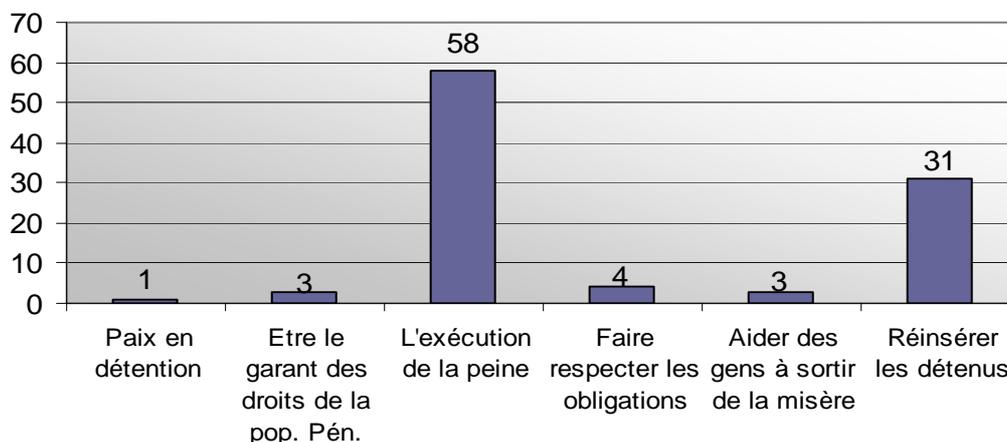
²⁴ Ce constat a toutefois interrogé certains CIP qui déclaraient ne posséder aucun réel pouvoir décisionnel et se sentir parfois manipulés tant par l'organisation que par les PPSMJ. Considérer le CIP comme un rouage essentiel peut également traduire un besoin de reconnaissance.

relations qu'ils nouent avec les partenaires extérieurs, surtout en milieu ouvert où leurs activités professionnelles consistent à orienter les PPSMJ vers des associations spécialisées, ce qui confirmerait les résultats observés au sujet de l'activité des SPIP.

Cette tendance est également visible dans l'augmentation des items « bonne conscience de l'AP » (+ 13 au cours de la formation) et « simple exécutant » (+ 11) qui, ajoutées, atteignent 24% des réponses, soit un quart des élèves, ce qui peut être considéré comme une forme de « dévalorisation identitaire ». Se considérer comme l'alibi social de l'Administration Pénitentiaire s'explique par le manque de moyens dont les travailleurs sociaux disposent pour remplir leurs missions. Cette hausse fait par ailleurs penser que la filière CIP est une filière oubliée, tant à l'échelle statutaire qu'à celle des carrières. Ce constat traduit là encore le sentiment d'une désillusion ressentie par une partie des élèves, la crainte de n'être qu'un alibi social, voir humanitaire pour l'administration pénitentiaire.

Les réponses apportées à l'item « auxiliaire du magistrat » (5%) proviennent exclusivement des élèves ayant suivi des études de droit.

Graphique 13 : La mission première du CIP – Etape 3*
Proportions



* Cette question n'ayant été posée qu'en fin de formation, l'évolution des représentations n'a pu être traitée statistiquement.

Derrière la mission première du CIP, la prévention de la récidive, se profilent différents moyens pour y parvenir. Parmi eux, la participation à l'exécution de la peine, citée par 58% des élèves, indique clairement qu'en fin de formation, l'élève considère que la mission première du CIP est d'accompagner et de prendre en charge la PPSMJ tout au long de sa peine. Parallèlement, 31% déclarent que la mission première du CIP est de réinsérer les PPSMJ.

Le décalage marqué dans les réponses apportées à cette question, peut provenir d'un manque de définition claire de ce qu'est la réinsertion. Si la référence aux textes, définissant la réinsertion comme l'absence de récidive (ordonnance de 1945), est essentielle, elle peut effectivement paraître insuffisante dans la mesure où cette mission reste empreinte de la complexité à être évaluée. Certes, le nombre d'aménagement des peines peut fournir des indicateurs de l'activité professionnelle des CIP²⁵, mais comment mesurer l'impact de telles mesures sur la réinsertion des personnes qui en bénéficient ? De la même manière, si le

²⁵ A. KENSEY, P. TOURNIER (2000), *Placement à l'extérieur, semi liberté, libération conditionnelle..., Des aménagements d'exception*. Centre de Recherches Sociologiques sur le Droit et les Institutions Pénales, Direction de l'Administration Pénitentiaire, Paris.

calcul de taux de retour en prison est régulièrement effectué, comment évaluer la contribution du travail des SPIP à la réinsertion des personnes qui n'entrent pas en compte dans ces statistiques ?

On l'aura bien compris, la réinsertion n'est pas une mission que l'on peut évaluer²⁶ aussi aisément que la garde, mais bien un processus qui relève d'un travail mené sur le matériau humain (maintien des liens familiaux, obtention d'un emploi, d'une formation, d'un logement, accès aux soins...). Ces contours et sa définition restent de fait bien difficiles à étayer. Il est donc peu étonnant de constater que la mission de réinsertion n'est pas citée majoritairement comme prioritaire par des élèves en attente de repères et d'un cadre professionnel précisément délimité et défini.

Ensuite, il est important d'observer que les moyens mis en œuvre pour réduire les effets de la désocialisation doivent également prendre en compte la coopération de la personne suivie. Le métier de CIP ne s'inscrit effectivement pas dans une démarche mécaniste qui se limiterait à une simple force de proposition d'aménagement de peine adapté à un profil pénal. En effet, de la même manière qu'un médecin doit avoir la conviction de son traitement et la capacité à convaincre son patient du bien fondé des soins apportés, l'engagement professionnel du CIP doit développer une certaine forme de croyance dans ses pratiques à laquelle la personne suivie doit adhérer au risque de ne pas coopérer. Toute la difficulté réside dès lors dans la capacité à convaincre la PPSMJ du bien fondé de ces démarches, autrement dit de parvenir à partager les croyances liées à la culture professionnelle du CIP²⁷.

L'hypothèse avancée est que l'exécution de la peine fournit un cadre d'exercice bien mieux défini : elle est une infraction définie qui a fait l'objet d'une condamnation précise décidée par un juge et d'un mandat judiciaire avec lequel le CIP intervient. Qui plus est, ce cadre de pratique est synthétisé dans un ensemble de documents (dossier pénal, expertise psychiatrique, GIDE, APPI, rapports, compte rendus d'entretiens, convocations, avis du JAP) sur lequel le CIP peut se reposer pour assurer sa prise en charge et participer à la proposition d'aménagements de peine et, plus globalement, individualiser son suivi. D. Lhuillier précisait à ce sujet, que « Les assistant sociaux (AS) reconnaissent une différence de culture entre AS et CIP en amont : les CIP ont une culture davantage juridique et moins axée sur le travail social : [selon une AS] « Ils ne savent pas ce qu'est le travail social ». La place de l'exécution des peines apparaît comme plus centrale pour les CIP. »²⁸

Ainsi, le vécu des stages peut avoir eu comme corollaire la prise de conscience de cet état de fait : le métier de CIP ne consiste pas exclusivement à proposer des mises en contact avec des associations ou des aménagements de peine mais aussi à travailler sur du matériau humain et à inscrire la PPSMJ dans une démarche de coopération. Parce que cette dimension relationnelle, consistant à transmettre du sens à l'offre et à en convaincre de l'utilité, nécessite une certaine expérience et surtout un engagement professionnel relevant d'une certaine croyance, on peut penser que les élèves préfèrent d'abord définir leur mission en partant du cadre légal qui la cadre²⁹.

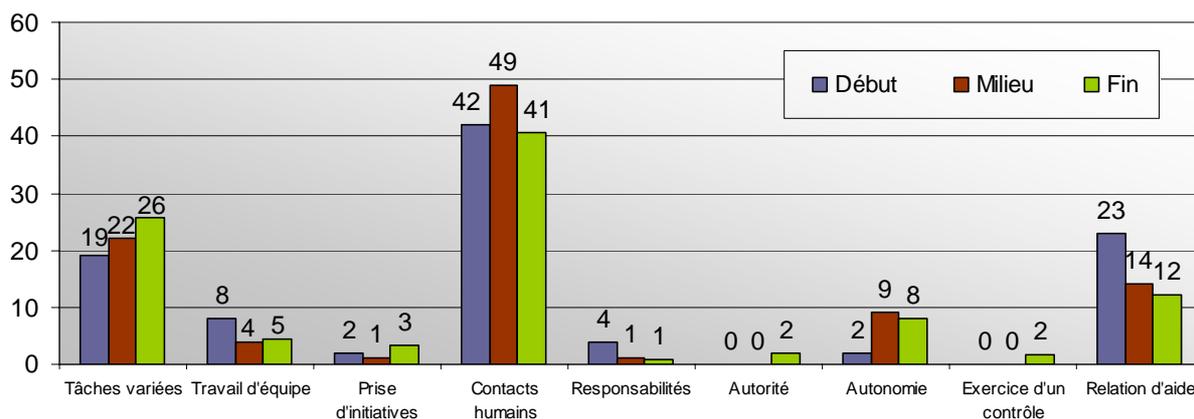
²⁶ Même si la construction d'indicateurs est toujours possible pour mesurer le travail mené (nombre de dossiers suivis, d'entretiens menés, de réunions de service, de mesures d'aménagements de peine proposés...).

²⁷ Lire à ce sujet les chapitres sur *l'ambiguïté des motivations individuelles et l'impact de l'environnement retrouvé* dans L. GRAS, *Le sport en prison*, L'Harmattan, 2005, pp.236-241.

²⁸ D. LHUILIER (Dirigé par) (2007), *Changements et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, op. cit., p. 28.

²⁹ Cette logique avait d'ailleurs déjà été relevée pour les élèves surveillants qui dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions préféraient, en cas d'accrochage avec un détenu, s'en remettre en début de carrière au règlement et au cadre légal de leurs pratiques plutôt que de régler les problèmes en tête à tête. G. BENGUIGUI, F. GUILBAUT, G. MALOCHET, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire, une perspective longitudinale et quantitative*, Université Paris X Nanterre/CNRS, 2008, p.57.

Graphique 14 : Ce qui me plaira le plus dans le métier de CIP - Proportions



Globalement, les contacts humains sont ce qui plaira le plus dans le métier de CIP. Ces réponses peuvent à première vue paraître paradoxales avec celles apportées aux motivations où on assistait à une représentativité moins marquée de cet item. Toutefois, il est important de bien distinguer les deux questions dans la mesure où :

- les motivations à passer un concours de la fonction publique se distinguent des contenus mêmes de l'activité professionnelle qui leur plaira le plus.
- les items proposés dans le questionnaire diffèrent.

Les contacts humains leur plaisent parce qu'ils leur font toucher une variété de cas³⁰, donc de prises en charge. D'ailleurs, l'augmentation conséquente des réponses apportées à l'item « tâches variées »³¹ s'inscrit dans une même logique, celle d'une monotonie professionnelle dépréciée et d'une pluralité d'activités recherchée parce qu'appréciée. En outre, on peut également supposer que la pluralité des dossiers suivis participe à la valorisation de leurs tâches dans les adaptations (par la mobilisation de connaissances, de relations professionnelles, de dispositifs...) systématiques qu'elles nécessitent.

Autre constat, la relation d'aide baisse, plus spécifiquement après la première année de formation, en perdant 9 points (citons au passage que la relation d'aide a été massivement citée par les diplômés en sciences humaines). L'aide à la PPSMJ, telle qu'elle a pu être imaginée en début de formation a ainsi été redéfinie à la lumière des connaissances apportées par les cours dispensés à l'ENAP. Les élèves semblent avoir compris que leur rôle ne consiste pas à aider³² la PPSMJ mais à élaborer un dispositif plus large de suivi de la

³⁰ Lire à ce sujet l'article de C. DELLANGNOL (2008), *L'homme de peines, 24h dans la vie d'un conseiller d'insertion et de probation*, ASH Magazine.

³¹ De plus, les tâches fixées le matin doivent fréquemment être revues à la baisse, tel que l'indique ces propos : « Il y a un fossé entre l'idée qu'on se fait du métier et ce qu'on arrive réellement à accomplir. Il y a des échéances régulières comme la commission d'application des peines, les débats contradictoires, la plateforme sociale ; et les nouveaux dispositifs comme les stages de citoyenneté, le programme de prise en charge de délinquants sexuels... Il faut aussi gérer le flux : la semaine dernière, sur ma soixantaine de dossiers, six personnes sont sorties de mon effectif, transférées vers d'autres établissements, et huit sont arrivées. Je devrais les voir dans les quinze jours, mais on est pris par l'urgence. Le père d'un détenu est hospitalisé, je l'informe, son père meurt, je dois m'occuper de la demande de sortie sous escorte... ». Extrait tiré de C. DELLANGNOL, *L'homme de peines, 24h dans la vie d'un conseiller d'insertion et de probation*, op. cit., p.27.

³² « Le travail social est un concept récent. Les professionnels se cherchent une légitimité et veulent s'affranchir de leurs origines religieuses, de l'image des sociétés de patronage. L'objectif n'est plus de recueillir les brebis égarées mais de trouver de véritables méthodes d'intervention, de passer de la rédemption à la réinsertion. » M. CONANT (2006), « *Les éducateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980 : identité et positionnement professionnel* », Mémoire pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller d'insertion et de probation, 10^{ème} promotion, ENAP, p.35.

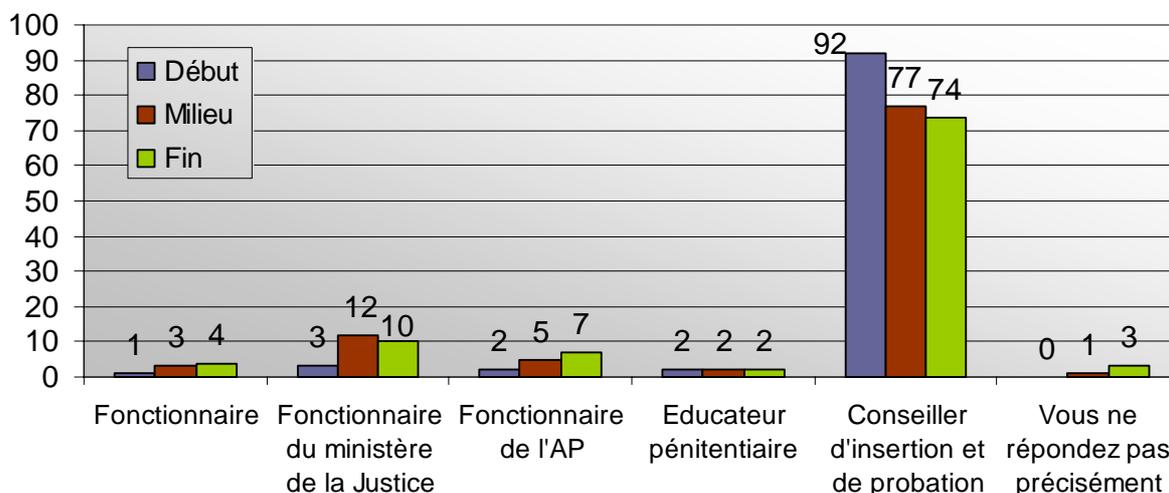
peine et un projet d'insertion nécessitant sa coopération. Ainsi, la baisse de cet item traduirait la disparition d'une forme de naïveté existant en début de formation³³. De même, on peut également poser l'idée que la dimension probationnaire du métier, inculquée en première année, et confirmée en stage, ait détourné l'idée d'un métier où l'aide directe tient une place centrale (surtout en milieu ouvert) et qu'elle ne doit plus être considérée comme une fin en soi mais comme un moyen, au même titre que le contrôle, pour prévenir la récidive.

L'autonomie gagne 7 points, au profit du travail d'équipe qui, peu cité en début de formation, connaît une baisse pour ne rencontrer que 5% des citations. Ce dernier point peut être relativisé par l'intérêt porté aux contacts humains et/ ou la rencontre lors de stages avec des équipes désolidarisées en rupture avec la dimension collective du travail de CIP soulignée au cours des enseignements de première année.

En ce qui concerne l'autonomie, essentiellement citée par les hommes, l'intérêt porté à cette dimension interroge quelque peu puisque le métier de CIP est empreint de travail collectif mené avec les collègues, mais aussi avec les autres personnels pénitentiaires et les partenaires extérieurs. La variété des activités menées ainsi que la cadre légal de son intervention participent de cette même logique. Selon un CIP interrogé, « il y a là méconnaissance ou appréhension... Car de plus, l'agent CIP travaille sous mandat et bien qu'il bénéficie d'une relative marge de manœuvre dans la gestion des dossiers, ce mandat, cumulé à l'autorité hiérarchique, réduit considérablement son autonomie ».

L'exercice d'un contrôle, tout comme l'autorité, n'est cité par aucun élève.

Graphique 15 : Présentation professionnelle - Proportions

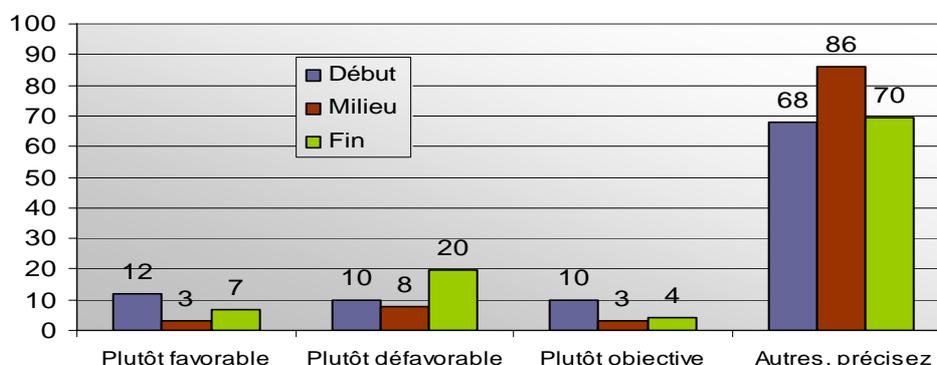


Se présenter comme conseiller d'insertion et de probation devient moins fréquent avec le temps, lorsqu'il s'agit pour les élèves de se présenter professionnellement hors du milieu dans lequel ils exercent leurs fonctions. Après un an de formation à l'ENAP, une baisse conséquente de 15 points puis de 3 points après les stages confirme cette évolution, même si les élèves répondent toujours majoritairement « conseiller d'insertion et de probation ».

³³ Naïveté comparable à la première des 6 étapes de la « conversion doctrinale » des infirmières, étudiée par F. Davis : « l'innocence initiale, celle des stéréotypes de l'infirmière dévouée, altruiste, disponible... ». Fred DAVIS (1968), « Professional Socialization as subjective Experience: the Process of Doctrinal Conversion among Student Nurses », in H. BECKER, B. GEER, D. RIESMAN et R. WEISS (eds), *Institutions and the Person : Essays in Honor of Everett Hughes*, Chicago, Free Press, pp. 235-251. Cité par F. DUBAR, *La socialisation*, op. cit., p.140.

Cette chute joue au profit d'autres appellations contenant le terme « fonctionnaires », surtout lorsqu'il est précisé « du ministère de la Justice ». En ajoutant les citations apportées à ces trois items, on observe effectivement que les réponses ont plus que triplé, passant de 6 % en début de formation à 21% en fin de formation.

Graphique 16 : L'image des CIP renvoyée par les médias - Proportions



Il n'existe pas d'image du CIP véhiculée par les médias, ce qui contribuerait pourtant à améliorer la connaissance de cette profession encore considérée comme des éducateurs spécialisés. Telles pourraient être résumés les propos écrits par les fortes proportions d'élèves ayant répondu à l'item « autres, précisez » dont certaines méritent d'être retranscrites, non pas tant pour le contenu, qui se rejoint dans la majorité des cas, mais davantage pour le ton revendicateur que l'on peut y deviner : « *les médias ne savent surtout pas qui sont les CIP, cf le débat par France 2 après l'émission en juin 2008 « Faites entrer l'accusé* » » ; « *Aucune image, les médias parlent peu ou pas des missions et rôle du CIP* » ; « *Aucune image donnée, on ne parle jamais de nous. Nous sommes méconnus du public et des institutions d'où la difficulté à expliquer aux autres, notre profession.* » ; « *Pas d'image, CIP = Catégorie Inconnue de la Population* » ; « *Le métier de CIP est un métier de l'ombre que personne connaît.* » ; « *Métier inconnu du grand public, on est les « men in black ».* » ; « *l'AP ne fait aucune communication sur notre métier à la différence du métier de surveillant !* ». Plus encore, à l'instar de la prison³⁴, la médiatisation du métier de CIP, aussi rare soit-elle, ne relaie que des affaires dans lesquelles les éducateurs ou les CIP ont été de près ou de loin suspectés et parfois même inculpés. Un exemple remonte au 6 octobre 1977 où 5 éducateurs sont traduits devant un conseil de discipline « *entre faute professionnelle et raison d'être du travailleur social* »³⁵ : « *C'est l'occasion d'une interrogation sur l'éducateur de l'Administration Pénitentiaire, dont le rôle et les fonctions sont mal connus et définis. Un éducateur en poste lors de l'incident s'en rappelle comme d'un moment unique de médiatisation*³⁶. »

Plus récemment, un journal datant du 8 mars 2008 titrait un article, « *C'est un peu comme si on reprochait à un boulanger d'avoir fabriqué du pain* », avant de préciser les faits : « *Mercredi, un agent pénitentiaire a été placé huit heures en garde à vue, puis mis en examen sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer son métier. Le motif : ce conseiller d'insertion et de probation (CIP) a fait son travail. Chargé de l'accueil des arrivants à la maison d'arrêt de Nanterre (Hauts-de-Seine), il a passé un coup de fil pour avertir un proche d'un détenu que ce dernier était incarcéré. Un geste professionnel qui fait partie de sa fonction.* »

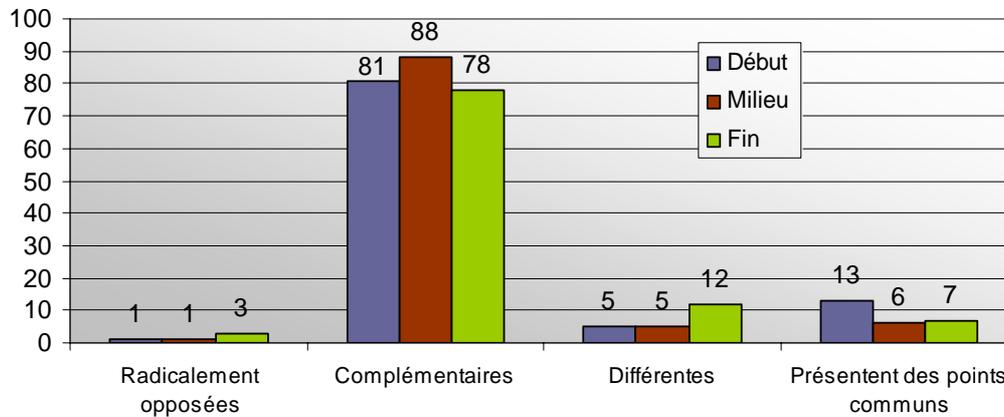
³⁴ AM MARCHETTI (1996), *La prison dans la cité*, Desclée de Brouwer, pp. 30-31.

³⁵ L'expression est de M. CONANT, *Les Educateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980 : identité et positionnement professionnel*, op. cit., p.51

³⁶ M. CONANT, *Ibid.*

Sans entrer dans les détails de l'affaire, la médiatisation de ce fait explique clairement les mécontentements des CIP face aux médias dont la logique relève plus de l'aspect évènementiel et sensationnel qu'à celui du quotidien du métier de CIP.

Graphique 17 : Missions des CIP et missions des surveillants - Proportions



Durant leur formation, les élèves ont bien intégré l'idée que leur métier et celui de surveillant étaient complémentaires. A noter, une légère baisse survenant après les stages est observée pour cet item. Cette baisse peut signaler un manque de communication entre les deux parties et provenir de la constatation d'une rupture sur le terrain entre personnels de surveillance et personnels d'insertion dans le quotidien professionnel.

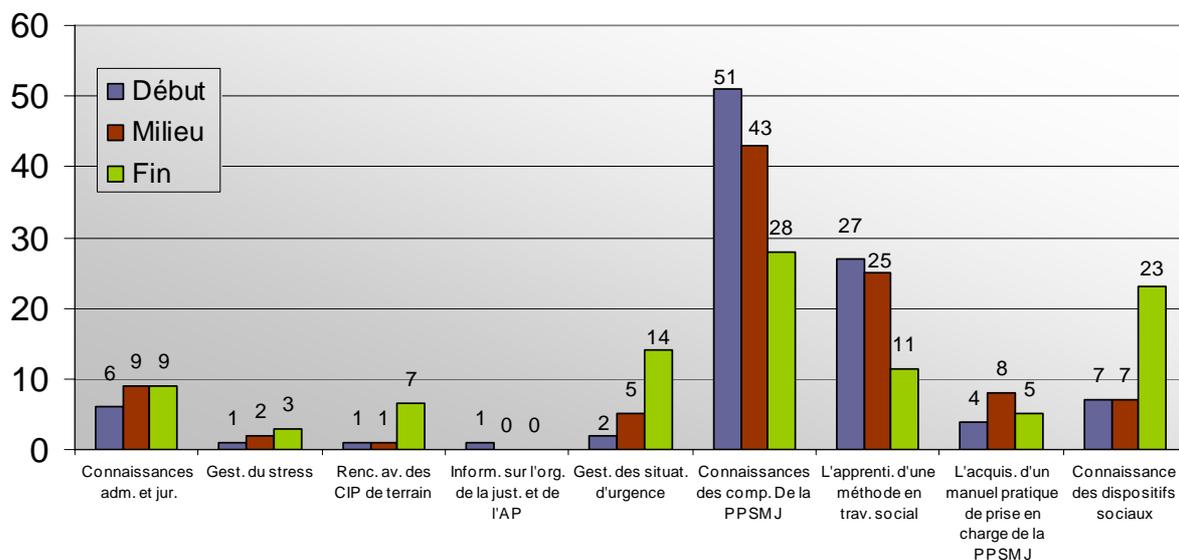
S'il est ici complexe d'apporter davantage d'interprétations à ces réponses, il n'en demeure pas moins que la signification sous-jacente de cette question pose le problème du positionnement professionnel. En effet, le contenu même des activités professionnelles du CIP, et par extension, ses missions, correspond par nature à une position dans une organisation. Un poste de travail n'existe pas sans d'autres personnes. Selon Hughes au sujet du positionnement professionnel des infirmières, « *Il est donc impossible de décrire le poste occupé par une catégorie de personnel sans parler du travail des autres. Puisque la plupart des infirmières travaillent dans des hôpitaux, l'étude du travail d'infirmière doit partir de l'inventaire de ce qu'il faut nécessairement faire pour que fonctionne un hôpital.*

D'une certaine manière, le travail d'infirmière comprend tout ce qui doit être fait dans un hôpital, mais qui n'est pas fait par d'autres catégories de personnes. Pour chacune de ces nombreuses tâches, il faut se demander : « pourquoi est-elle accomplie par l'infirmière plutôt que par quelqu'un d'autre, ou par quelqu'un d'autre plutôt que par l'infirmière ? »³⁷.

³⁷ E. HUGHES, *Le regard sociologique, op. cit.*, p. 70

4. Les attentes en formation et la problématique du lien entre théorie et pratique

Graphique 18 : Les attentes en formation - Proportions



Après un an et demi de formation, la première analyse qu'il est possible d'établir à partir du graphique ci-dessus est la constatation de changements beaucoup plus nets après le déroulement des stages (barres vertes) qu'après la formation théorique dispensée à l'ENAP (barres rouges) au moment duquel les élèves attendent encore à quelques nuances près les mêmes choses, ce qui peut paraître surprenant. Probablement sont-ils en attente de l'expérience de terrain et ne savent pas encore ce qui leur sera utile, campant de fait sur leurs premières positions.

Les connaissances des comportements de la PPSMJ constituent les attentes en formation les plus fortes, surtout en début de formation et, malgré une baisse relativement marquée, 28% des élèves restent encore en attente d'apprentissage de ces comportements, ce qui est surprenant au vu du volume très important de cours dispensés sur ce thème. Les élèves s'intéressent plus à qui ils doivent prendre en charge plutôt qu'à la manière dont ils doivent le faire. Cette approche peut en partie provenir de ce que l'Administration Pénitentiaire attend de ces professionnels dans les diagnostics et la connaissance criminologique qui leur est dorénavant demandée³⁸.

De fait, on s'aperçoit que la simple dispense de cours et de savoirs, destinées à armer les élèves avant de se confronter aux PPSMJ, ne suffit pas si ces connaissances ne s'éprouvent pas concrètement sur le terrain. Ce n'est donc pas tant l'outillage mais la mise en relation de cet outillage avec la matière qui importe.

Selon des CIP interrogés, cet intérêt porté aux comportements de la PPSMJ traduirait une attente « trop » marquée sur la manière dont elle se comporte. L'un d'eux déclare que « Les élèves attendraient trop une formation à la clé, un package tout compris, qu'on leur dise, « voici comment se comporte une personne placée sous main de justice ; parfois notre propre comportement nous étonne alors définir exactement le comportement d'une PPSMJ ! Ils ont des comportements très scolaires. » »

En outre, le fait qu'ils soient encore 28% à être en attente après les stages indique qu'ils ont pris conscience de la difficulté à appréhender cette dimension comportementale et la

³⁸ Dans les années soixante-dix, déjà, l'acquisition de telles connaissances était alors perçue comme nécessaire : « Cette acquisition d'un savoir professionnel technique est la seule solution pour, d'une part, étendre leur champ d'action, mais aussi d'autre part bénéficier d'une certaine indépendance vis-à-vis des institutions dont ils dépendent. Le développement des sciences humaines ou cliniques (sociologie, psychologie, criminologie) dans les formations dispensées est, de ce point de vue, perçu comme positif. » M. CONANT, *ibid.*, p.38.

complexité à travailler sur du matériau humain. On peut dès lors supposer que la confrontation avec le terrain lors des stages n'est pas suffisante pour comprendre l'utilité de disposer de telles connaissances³⁹. Par ailleurs, du fait du remaniement de l'alternance de la formation, on peut comprendre que les connaissances théoriques acquises la première année soient quelques peu oubliées ou laissées pour compte lors de la seconde année de stagiairisation.

La baisse de l'item « l'apprentissage d'une méthode en travail social » traduit quant à elle des attentes satisfaites, surtout lors des stages, puisque c'est après leur déroulement que cette évolution est constatée.

Les élèves ne présentent pas leur métier comme un métier stressant mais après avoir découvert la réalité du terrain, 14% d'entre eux sont en attente d'une formation sur la gestion des situations d'urgence alors qu'ils ne représentaient que 2% en début de formation. Bien qu'ils ne soient pas autant au contact des PPSMJ que les personnels de surveillance, cette évolution indique qu'ils ont pris conscience de la dangerosité du profil des personnes qu'ils suivent et, par extension, des « risques du métier ».

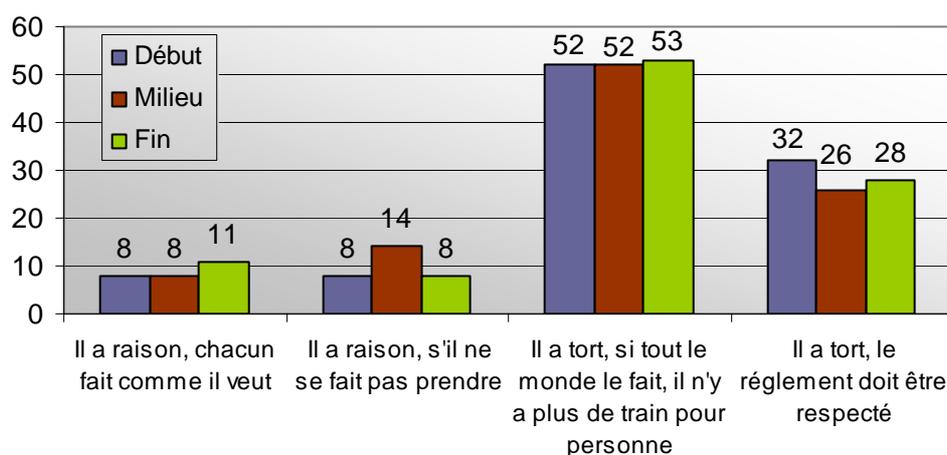
³⁹ Donc le besoin de connaissances plus concrètes susceptibles d'être réinjectées dans leur futur quotidien professionnel. UNITE EVALUATION ET INDIVIDUALISATION DES PARCOURS (2006), *Synthèse des appréciations des élèves sur l'évaluation du dispositif de formation*, CIP 10, Direction de la Recherche, ENAP, pp. 6-7. Ces réactions peuvent par ailleurs être interprétés comme un manque de recul sur l'utilité de telles connaissances qui ne pourra être effective qu'après l'acquisition d'une certaine expérience. Pourtant, dans les années soixante-dix, à un temps où l'assistantat n'était plus considéré comme la solution, la définition d'objectifs précis et de méthodes efficaces de prises en charge restait étroitement dépendante de l'apprentissage de savoirs : « *Coincés entre une tradition charitable unanimement décriée et l'émergence de luttes qui disqualifient leur position, ils viennent aux portes des universités demander le salut : un supplément de savoir.* » J. DONZELOT, « Travail social et lutte politique », in *Esprit*, p. 654. cité par M. CONANT, « *Les éducateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980 : identité et positionnement professionnel* », *op. cit.*, p. 38.

5. Un rapport à la loi et à la règle peu évolutif

Parmi les thèmes traités, le rapport à la règle est apparu essentiel à traiter pour des CIP qui, tout autant que les personnels de surveillance, sont des personnels porteurs de la loi.

Globalement, les réponses apportées aux questions posées sur ce thème indiquent une forte stabilité du début jusqu'à un an et demi de formation. Autrement dit, la formation qui leur a été dispensée n'a pas eu d'impact marqué sur leurs perceptions. On peut penser que cette stabilité provient de rapports à la loi et à la règle déjà bien ancrés avant la formation. Les réponses apportées à la question suivante en sont une bonne illustration :

Graphique 19 : En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet, vous pensez que :
Proportions



Cette question pose le problème plus général de la conception de la transgression de la loi, en l'occurrence, des réactions face à une personne qui prendrait le train sans billet. L'évolution des réponses apportées n'indique aucune évolution si ce n'est celle de la stabilité. Toutefois, plus que l'évolution même des réponses, c'est par principe leur distribution qui présente un intérêt certain dans le sens où, au sujet de la commission d'un acte « hors la loi », les perceptions des élèves varient. Cette observation n'est pas nouvelle et la tentation d'interpréter ces résultats à la lumière des écrits de Howard Becker est grande : une infraction à la loi - prendre le train sans billet en est une – ne peut être considérée comme un acte répréhensible qu'à partir du moment où l'acte est reconnu, désigné, comme tel⁴⁰. En effet, Si telle n'était pas le cas, c'est-à-dire si tout le monde se référait à la loi, l'item « il a tort, le règlement doit être respecté », aurait recueilli toutes les réponses.

Or, telle n'est pas le cas puisque ce n'est pas tant la transgression de la loi qui est perçue que l'impact de l'infraction sur l'équilibre d'une société qui est ici perçu⁴¹.

Ainsi, non pas tant l'infraction en elle-même, c'est la représentation qui lui est portée par une majorité d'élèves qui la définit, en l'occurrence les conséquences sur la société qu'elle pourrait avoir : « il a tort, si tout le monde en faisait autant, il n'y aurait plus de train pour

⁴⁰ Selon des CIP interrogés, ces réponses s'expliquent par le fait que les élèves auraient pris conscience qu'il est possible de passer au travers des mailles du filet, des rouages de la justice, autrement dit que toutes les infractions ne font pas toujours l'objet d'une condamnation.

⁴¹ G. Benguigui distingue ainsi les réponses « légalistes » de celles découlant d'une « conception contractuelle de la loi ». G. BENGUIGUI, G. FABRICE et G. MALOCHET, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire, Une perspective longitudinale et quantitative*, op. cit., p. 51.

personne »⁴² (plus cité par les juristes). Plus encore, 16%, puis 22% puis 19% des élèves, (plus particulièrement les hommes et plus légèrement les diplômés en sciences humaines), soit en moyenne un cinquième de la promotion, considèrent qu'il a raison, ce qui, aux yeux de G. Benguigui, peut paraître particulièrement choquant « de la part de porteurs de la loi »⁴³.

Deux approches (il a tort, il a raison), qui ne manquent pas d'interroger sur la conception de la loi et de son impact dans le cadre de l'action professionnelle. En effet, même si, comme le soulignait un CIP interrogé sur ce thème, cette question relève davantage de la sphère personnelle, nous pensons qu'elle présente l'intérêt de soulever la problématique des effets potentiels de ces conceptions personnelles sur le positionnement professionnel adopté par l'agent dans ses fonctions. Or, les cours sur le statut de fonctionnaire sont nombreux et on peut imaginer aisément que les élèves ont pris conscience du fait qu'ils sont des représentants de la loi et, par extension, de l'Etat. Demeure toutefois la question du comportement, des attitudes et de la relation à autrui sur laquelle il peut être important de revenir et qui ne fait jusqu'à ce jour l'objet d'aucun code de déontologie ni autre fiche de métier⁴⁴. Ainsi, comme le soulignait un CIP, « *les représentations personnelles peuvent déteindre sur le professionnel : je suis raciste, je suis horrifié par les actes de pédophilie..., mais cette représentation est personnelle et la formation doit apporter un cadre professionnel et limiter l'intrusion de telles considérations sur le plan professionnel.* » Par là même, on peut entendre que la socialisation professionnelle du CIP nécessite, à l'instar d'autres métiers, une conversion du regard porté sur le monde, et un remaniement des représentations initiales. Comme le surveillant, il faut apprendre à travailler avec la violence, apprendre à l'intégrer, c'est une question de survie, mettre les faits à distance, quelle que soit leur résonance dans l'histoire personnelle⁴⁵.

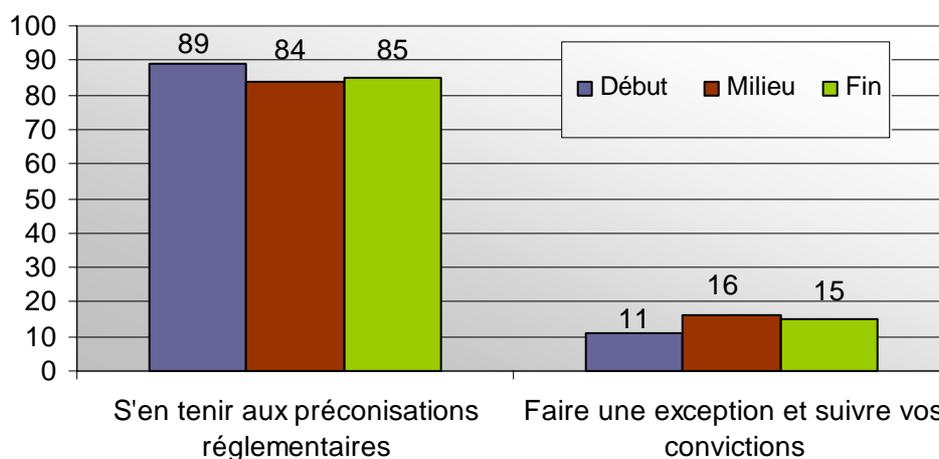
⁴² Approche que l'on pourrait définir de Sartrienne dans la mesure où, selon l'auteur, lorsque l'homme se choisit, il choisit tous les hommes ; il reste à ce titre responsable de lui-même et de l'humanité dans l'image de l'homme qu'il propose. JP SARTRE (1946), *L'existentialisme est un humanisme*, Gallimard, pp. 29-33.

⁴³ G. BENGUIGUI, G. FABRICE et G. MALOCHET, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire, Une perspective longitudinale et quantitative*, op. cit., p.51.

⁴⁴ La publication et l'application d'un tel code ne saurait toutefois tarder. Ainsi, à l'instar de la police nationale, le Gouvernement souhaite doter l'administration pénitentiaire d'un code de déontologie des personnels pénitentiaires et de l'ensemble des collaborateurs du service public pénitentiaire. Tel est l'objet de l'article 4 du projet de loi qui renvoie l'établissement dudit code à un décret en Conseil d'Etat. L'Administration Pénitentiaire participe au maintien de la sécurité publique et son activité est indissociable de l'autorité de l'Etat. Elle se doit d'être irréprochable dans l'exercice d'une mission qui peut entraîner l'usage de prérogatives de puissance publique en direction d'une population qui présente une certaine vulnérabilité et se trouve en milieu fermé. Les personnes intervenant au sein d'un établissement pénitentiaire seront désormais toutes soumises aux mêmes règles déontologiques : loyauté, respect des droits fondamentaux de la personne placée sous main de justice, non-discrimination, recours strictement nécessaire et proportionné à la force. Ce code de déontologie, tout comme le principe de la prestation de serment également créée par la loi, a vocation à imposer de nouvelles conditions d'exercice des fonctions remplies par les personnels pénitentiaires, notamment dans le cadre des règles pénitentiaires européennes, dont la règle n° 8 énonce « le personnel pénitentiaire exécute une importante mission de service public et son recrutement, sa formation et ses conditions de travail doivent lui permettre de fournir un haut niveau de prise en charge des détenus », la règle n° 72-4 ajoutant que « le personnel doit exercer son travail en respectant des normes professionnelles élevées ».

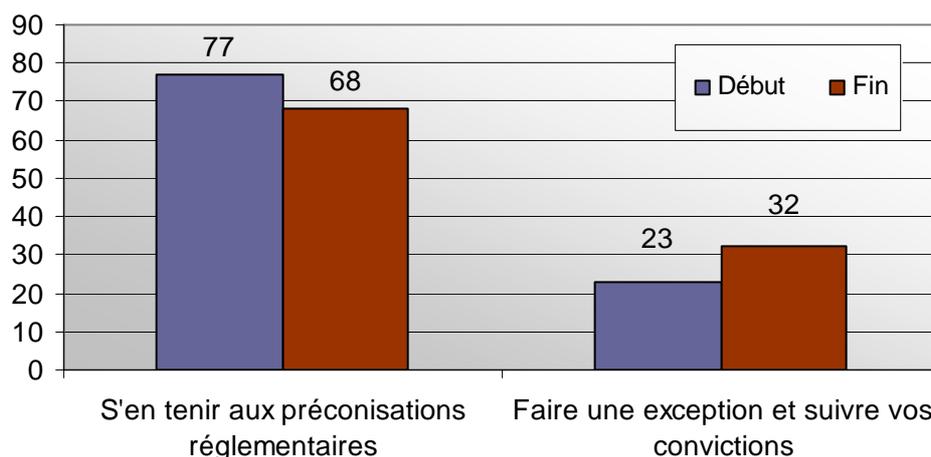
⁴⁵ C. DELLANGNOL, *L'homme de peines, 24h dans la vie d'un conseiller d'insertion et de probation*, op. cit., p.25.

Graphique 20 : S'il vous arrive, dans le cadre de votre quotidien professionnel, de sentir une contradiction entre votre vision des choses et le cadre juridique de vos missions, vaut-il mieux :
Proportions



A nouveau, les représentations ne bougent pas, ce qui signifie que les conceptions importées par les élèves n'ont connu aucun changement en cours de formation. Ainsi, du début jusqu'à 1 an et demi de formation, la majorité des élèves, et plus spécifiquement les femmes (88% contre 77% chez les hommes après un an et demi de form.) et les plus jeunes (moins de 28 ans), préfèrent se tenir aux préconisations réglementaires si une contradiction entre leur vision des choses et le cadre juridique de leur mission émerge dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, même après les stages, 15% des élèves déclarent encore que dans un tel cas de figure, ils suivraient leurs convictions, ce qui n'est pas négligeable. Comme le montre le graphique ci-dessous, cette proportion reste bien inférieure aux réponses apportées par les élèves surveillants :

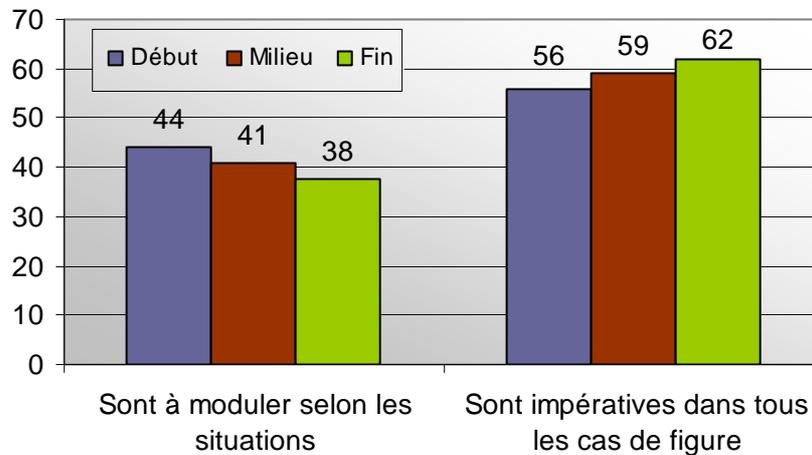
Graphique 21 : S'il vous arrive, dans le cadre de votre quotidien professionnel, de sentir une contradiction entre votre vision des choses et le cadre juridique de vos missions, vaut-il mieux : (170^{ème} promotion de surveillants) - Proportions



Les réponses des élèves surveillants se distinguent de celles des élèves CIP, non seulement parce qu'en proportion, ils sont moins nombreux à déclarer « s'en tenir aux préconisations réglementaires » (77% et 68%) mais aussi parce qu'elles marquent une évolution plus marquée que celle des élèves CIP. Cet écart peut s'expliquer par le profil des élèves CIP, plus jeunes et essentiellement issus des filières juridiques, donc plus enclins à s'en tenir aux préconisations réglementaires dans un tel cas de figure. Par ailleurs, le fait qu'en fin de formation, un tiers des élèves surveillants déclarent « faire une exception et suivre leurs

convictions » provient essentiellement de la nature même de l'activité professionnelle où la relation avec la PPSMJ est définie sur le mode de la négociation⁴⁶ tandis que celle du CIP est davantage structurée par le rappel de la loi et le cadre légal de la peine (la probation).

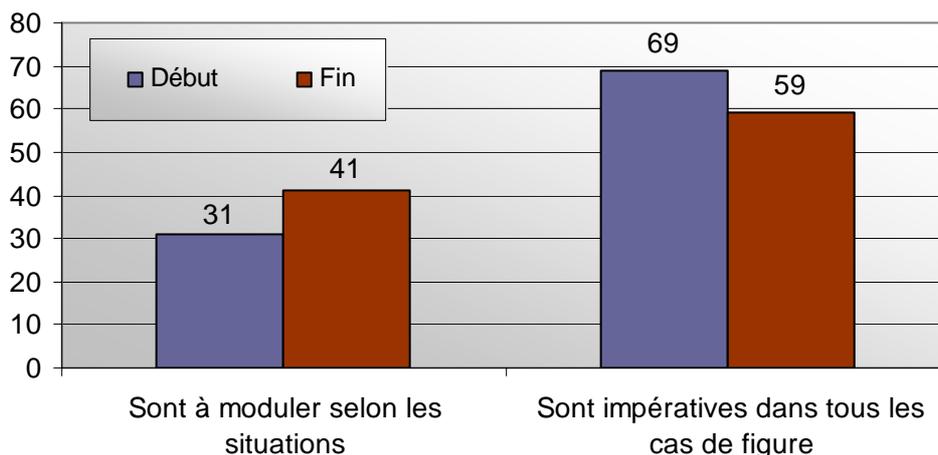
Graphique 22 : Les mesures de sécurité à prendre dans le travail - Proportions



Même si le respect impératif des mesures de sécurité réunit une majorité des réponses, les réactions des élèves face à cette question indiquent que les choses sont un peu moins claires que pour la question précédente. L'item « sont à moduler selon les situations » baisse un peu certes, mais il reste encore 38% des élèves qui le citent après les stages, ce qui reste important. On note pour exemple qu'en fin de formation 50% des élèves de moins de 28 ans sont prêts à moduler les mesures selon les situations contre 31% chez les plus âgés, ce qui laisse à penser que les plus âgés sont davantage sensibilisés aux conditions sécuritaires du travail.

A nouveau, un comparatif avec les élèves surveillants a semblé intéressant à traiter.

Graphique 23 : Les mesures de sécurité à prendre dans le travail (170^{ème} promotion de surveillants) - Proportions



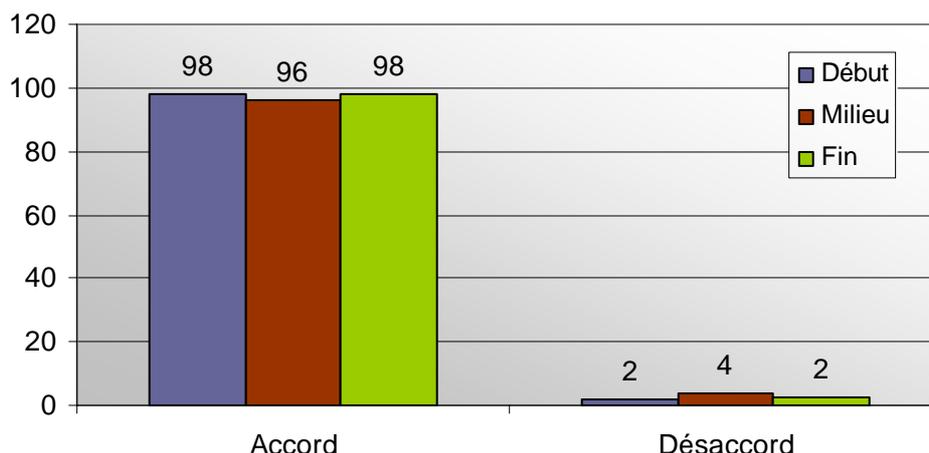
Globalement, les réponses apportées par les élèves surveillants se rapprochent de celles des élèves CIP. Une majorité des élèves des deux corps ont effectivement répondu que les

⁴⁶ BENGUIGUI G., CHAUVENET A., ORLIC F. (1992), *Le personnel de surveillance des prisons*, Essai de sociologie du travail, Centre d'Etude des Mouvements Sociaux, CNRS.

mesures de sécurité à prendre sont impératives dans tous les cas de figure. La question est de savoir si l'évolution inverse observée dans les deux graphiques doit ou peut faire l'objet d'une analyse. En effet, la modulation des mesures de sécurité augmente chez les surveillants alors qu'elle baisse chez les CIP.

6. Le rapport à la personne placée sous main de justice : l'émergence d'une unanimité

Graphique 24 : Connaître ou ne pas connaître les infractions dans le face-à-face avec les détenus - Proportions



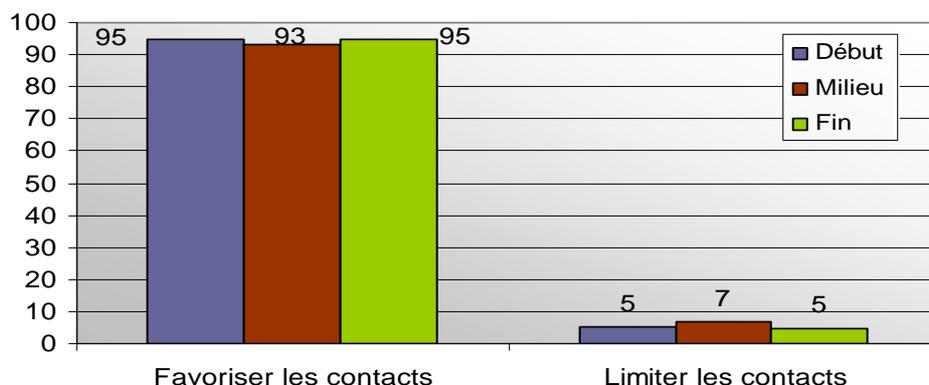
Dans le face à face avec les détenus et, par extension, les PPSMJ, les élèves déclarent qu'il est préférable de connaître l'infraction commise par leur interlocuteur. Interrogés sur les raisons de cet accord, les élèves ont avancé « pour le travail sur la récidive » de manière à adapter son travail, autrement dit individualiser son suivi⁴⁷. Les proportions d'élèves qui sont en désaccord sont aussi faibles que surprenantes. Toutefois, l'infraction n'est pas le seul critère à prendre en compte dans la prise en charge. Bien qu'elle constitue l'objet même de la condamnation et que sa connaissance paraisse nécessaire pour travailler sur la prévention de la récidive, l'infraction peut n'être que l'arbre qui cache la forêt dans la mesure où la prise en charge d'un probationnaire appelle également la connaissance de la culture et de la position sociale occupée dans la société par la PPSMJ et non pas exclusivement la connaissance de son profil pénal⁴⁸. Or, cette connaissance de l'autre est d'autant plus centrale dans la relation qu'elle implique un travail d'adaptation et de mise à niveau, ne serait-ce que dans le langage utilisé. Si la présence de traducteurs exprime au mieux cette problématique, la pauvreté linguistique de certaines PPSMJ et leur incapacité à accéder et à comprendre le langage administratif drainent des difficultés importantes dans l'appréhension de leur situation. Comme le souligne un CIP, « certains (CIP) avaient de grosses difficultés à

⁴⁷ A ce titre, la problématique soulevée par cette question diffère quelque peu de celle posée aux élèves surveillants qui restent très partagés sur la connaissance des infractions. Lire à ce sujet L. Gras, *Travailler en prison, les représentations de 2000 élèves surveillants, 157-160èmes promotions*, *op. cit.*, pp. 25-26.

⁴⁸ De cette ambivalence entre le travail pénal et social mené par le CIP, D. Lhuillier souligne le paradoxe actuel d'une tendance pour les CIP à collaborer de plus en plus étroitement avec les autorités judiciaires et pénitentiaires tout en s'inscrivant dans des politiques plus globales nécessitant le recours à une démarche partenariale et à des dispositifs de droits communs. D. LHUILIER (sous la direction de) (2007), *Changements et constructions des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, Rapport final, p. 17.

entrer en contact avec les publics. Face à d'autres catégories sociales que les leurs, ils n'arrivaient pas à trouver les mots. Ceux-là ont souvent quitté le corps. »⁴⁹

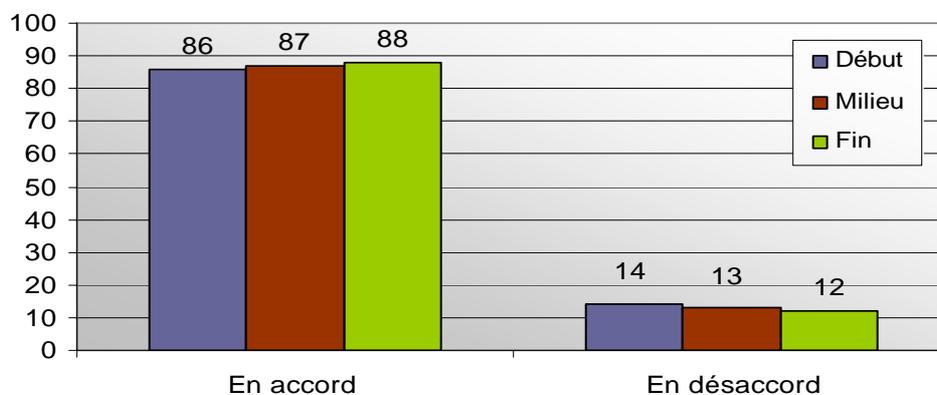
Graphique 25 : Favoriser ou limiter les contacts avec la PPSMJ - Proportions



De même, 95% des élèves CIP préfèrent favoriser les contacts avec la PPSMJ, ce qui reste étroitement lié à la logique relationnelle mise en avant à plusieurs reprises dans ce rapport et, par extension, à la relation de confiance à instaurer et au partage d'une même croyance dans le travail mené⁵⁰.

Les motifs apportés par les élèves préférant « limiter les contacts » sont les suivants : « relation d'autorité », « pour la sécurité de la PPSMJ », « pour se préserver », « pour qu'ils aient conscience qu'ils ne viennent pas au théâtre ! », « pour éviter la familiarité qui pourrait nuire à la prise en charge », « garder une distance » et « prévenir la récurrence ».

Graphique 26 : N'importe qui peut se retrouver en prison - Proportions



Les élèves CIP pensent-ils que n'importe qui peut se retrouver en prison ?

Là encore, les résultats obtenus sont assez surprenants. Tandis qu'en début de formation, 86% des élèves sont en accord avec cette proposition, on aurait pu s'attendre à une baisse

⁴⁹ C. DELLANGNOL, *L'homme de peines, 24h dans la vie d'un conseiller d'insertion et de probation*, op. cit., p.25.

⁵⁰ E. Hughes mentionnait la dimension impondérable du partage de cette croyance sur la maladie, la santé, la guérison entre le médecin et son client. Cette dimension quasi religieuse peut être intéressante pour traiter de la relation entre le travailleur social pénitentiaire et le probationnaire. E. HUGHES, *The making of a physician : general Statement of Ideas and Problems*, Human Organization, 1956, 14 (4), pp. 21-25, cité par C. DUBAR et P. TRIPIER (2003), *Sociologie des professions*, Armand Colin, p.101.

après un an et demi de formation. Or, il n'en est rien puisque 87% des élèves pensent encore que n'importe qui peut se retrouver en prison après 6 mois de stage.

Car, comme le souligne P. Combessie, la prison n'est pas un lieu où peut se retrouver n'importe qui⁵¹. Les statistiques de la population carcérale indiquent effectivement que la population carcérale est essentiellement composée d'hommes (96%), célibataires, issus de milieux socioéconomiques défavorisés⁵². L'enquête de l'INSEE qui a produit ces chiffres a également précisé que la durée des peines étaient le plus souvent courte, 20% des détenus en 1998 avaient passé moins d'un mois en prison et 70% moins de 6 mois. Bien que ces chiffres aient quelque peu vieilli, la durée moyenne de détention ayant augmenté depuis, on peut aisément imaginer que la prononciation de telles peines n'aient pas été décidées pour des affaires d'ordre criminel.

D'un point de vue sociologique et démographique, ce n'est donc pas « n'importe qui » qui se retrouve en prison. Les réponses interrogent de fait sur la connaissance que les élèves ont du public incarcéré.

⁵¹ L'exemple qui explique peut-être le mieux pourquoi les élèves pensent que la prison est un lieu où n'importe qui peut se retrouver est l'étonnement de la majorité des jeunes surveillants qui trouvent en détention des personnes dont ils disent qu'elles ressemblent à des membres de leur famille alors qu'ils croyaient rencontrer des criminels endurcis dont les comportements diffèreraient radicalement des personnes qu'on rencontre à l'extérieur. P. Combessie, *Sociologie de la prison*, Collection Repères, La Découverte, p.77.

⁵² L'enquête menée sur le profil des détenus a montré que les détenus étaient majoritairement jeunes et qu'ils avaient menés de courtes études. CASSAN F., KENSEY A., TOULEMON L. (2000), *La prison : un risque plus fort pour les classes populaires*, cahier de démographie pénitentiaire, N°9, Paris, Direction de l'Administration Pénitentiaire.

CONCLUSION

En résumé, les principaux résultats de ce rapport sont les suivants :

- Les promotions de CIP sont depuis toujours composées de 60 à 80% de femmes.
- Les élèves CIP recrutés sont surdiplômés par rapport au niveau requis. Certains présentent de ce point de vue le même profil que les élèves directeurs.
- Au moins 60% des élèves sont diplômés en droit. Avec le genre, l'impact de cette variable sur les représentations est le plus fort. Un homme diplômé en sciences humaines ne portera ainsi pas les mêmes représentations sur le métier de CIP qu'une femme diplômée en droit.
- Bien que certains élèves aient déjà travaillé à temps plein, une majorité d'entre eux déclarent que leurs expériences professionnelles se sont limitées à de petits boulots, peu impliquant dans la construction d'une identité professionnelle.
- A l'inverse des surveillants, les élèves sont entrés en formation de CIP pour des motivations liées au contenu même du métier (et non utilitaires).
- Croisés avec les graphiques, les entretiens menés avec des CIP indiquent plusieurs formes de désillusion ressenties par les élèves. D'ailleurs, 10% des élèves ont décidé d'interrompre leur carrière de CIP dans les 18 premiers mois de leur formation.
- Cette désillusion résulte de la première phase de socialisation au cours de laquelle les élèves rompent avec leurs idées préconçues du métier et de la prison. Cette désillusion est d'autant plus marquée que les motivations à passer le concours étaient d'ordre professionnel.

Comme il l'a été précisé dans l'introduction, la socialisation professionnelle est un processus long et complexe qui demeure inachevé en fin de formation. La formation suivie par les élèves CIP ne peut à ce titre être considérée comme suffisante à la construction d'une identité professionnelle aboutie. Dans son déroulement, les candidats ayant réussi le concours doivent effectivement apprendre à devenir élève avant même de devenir CIP. Elle ne peut consécutivement être appréhendée comme une instance dont la fonction première est de former des professionnels avertis ou expérimentés mais plutôt comme une phase d'apprentissage et d'initiation au métier préparant au mieux des élèves à être stagiaires et à prendre leur premier poste.

Avant de parler d'intériorisation d'une culture, il paraît donc logique d'avancer l'idée qu'une des fonctions premières d'une formation est d'amener les élèves à rompre avec leurs stéréotypes, de générer une déconstruction des préconçus liée à la découverte du métier. Or, cette déconstruction ne se fait pas sans heurt, des CIP parlaient d'ailleurs de la désillusion ressentie par les élèves dans la découverte du métier. Cette rupture est pourtant essentielle dans le processus de socialisation professionnelle, dans le sens où la cohabitation de ces représentations novices avec l'exercice du métier est parfaitement incompatible.

En d'autres termes, la désillusion est socialisation.

Comment donc la définir ?

- Cette réalité désenchantée se traduit en premier lieu par un engagement frileux dans la formation, que l'on pourrait qualifier, pour reprendre l'expression de Claude Dubar, « d'identités professionnelles en suspens »⁵³. L'une des marques de cette idée est le taux de démission particulièrement élevé qui a touché cette promotion. En effet, parmi les 300 élèves entrant en formation, 30 d'entre eux, soit 10%, ont déserté la formation avant même qu'elle

⁵³ C. DUBAR, *La socialisation, op. cit.*, p. 230

ne soit achevée. Ces départs peuvent en partie s'expliquer par le recrutement en masse d'élèves surdiplômés par rapport au niveau requis et la conception selon laquelle un poste de CIP n'est qu'une phase transitoire de leur carrière. Ce positionnement induirait dès les premières années de titularisation la recherche d'un emploi en adéquation avec le niveau d'études et le statut d'encadrement auquel ils pourraient accéder. Or, les concours internes à l'Administration Pénitentiaire qui autoriseraient cette ascension sont peu nombreux et nécessitent des années d'ancienneté. De cette situation résulte le passage de concours et le départ d'élèves dans d'autres administrations.

- A cette identité professionnelle en suspens s'ajoute un manque de reconnaissance statutaire de l'Administration (déroulement de carrière insuffisante pour des élèves surdiplômés, absence de fiches de métier, salaires peu attractifs). Avec le constat de ne pas être connu par la société (CIP = catégorie inconnue de la population), le sentiment d'être peu reconnu est problématique dans le sens où le remaniement des représentations qui accompagnent la conversion identitaire, ne saurait être validé sans la reconnaissance d'un autrui significatif, en l'occurrence de l'Administration pour laquelle ils travaillent ⁵⁴, sinon d'autres travailleurs sociaux et professionnels de l'insertion.

De ces constatations résulte un ternissement de l'image du CIP qui, pour 24% de la promotion, représenterait la bonne conscience de l'AP, un alibi social sans moyen et un simple exécutant.

- Une autre forme de désillusion réside dans la difficulté à tisser un lien entre théorie et pratique, autrement dit lorsque les connaissances sont mises à mal par la réalité, donc l'expérience des stages. La rencontre avec la réalité du terrain fait effectivement émerger la difficulté à trouver du sens aux connaissances dispensées⁵⁵. Cette dimension est d'autant plus importante que l'élève CIP doit désormais acquérir et disposer d'un corpus de connaissances criminologiques conséquent pour assurer la prise en charge des personnes suivies.

De ce constat surgit ainsi la problématique du décalage existant entre la possession de ces savoirs et leur application concrète dans l'individualisation du suivi et les aménagements de peine. Or, il n'existe pas de mode d'emploi de prise en charge qui marche mécaniquement, ni d'engagement où la réciprocité est spontanée, du fait de la complexité du traitement du matériau humain.

- Non sans rapport avec ce qu'il vient d'être dit, une autre forme de désillusion provient des représentations du métier de CIP.

Tout d'abord, parce que le concept de réinsertion et, par extension, la réinsertion elle-même, ne sont pas aussi clairs que ce que les élèves imaginaient. C'est pourquoi ces derniers présentent une tendance assez nette à ne plus se considérer comme des spécialistes de la

⁵⁴ Cette observation n'est d'ailleurs pas nouvelle, comme le soulignait M. CONANT : « La place réservée au travail social est minime et peu encourageante. Les travailleurs sociaux apparaissent comme des agents du contrôle social, relevant de la fonction de surveillance correction. Complice inconscient du conformisme du pouvoir, le travailleur social est l'héritier des instances moralisatrices du XIX^{ème} siècle ». Matthieu Conant, « *Les éducateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980 : identité et positionnement professionnel* », 2006, Mémoire pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller d'insertion et de probation, 10^{ème} promotion, p.17.

⁵⁵ Précisons ici qu'il demeure impossible d'évaluer en cours de formation la contribution des connaissances à la construction des compétences. Cette complexité à établir un lien entre connaissances et terrain est d'autant plus marquée que la formation remaniée de la 12^{ème} promotion a eu comme corollaire la réduction des connexions entre théorie et pratique, donc l'établissement de leur possible imbrication (comme l'adaptation d'un aménagement de peine à la connaissance criminologique), dans la mesure où l'alternance entre apprentissage théorique et déroulement de stages est désormais beaucoup moins fréquent.

réinsertion mais plutôt comme un rouage essentiel, un médiateur institutionnel chargé de mobiliser les ressources nécessaires (connaissances, partenaires extérieurs) et adaptées au suivi des PPSMJ. Par ailleurs, on observe de leur part une tendance à se replier vers le cadre juridique de leur intervention, l'exécution de la peine (58%). En supposant que ce constat résulte d'un recrutement massif d'élèves issus de la filière juridique, on peut également penser que c'est parce que la réinsertion est difficilement mesurable pour des élèves en attente de repères, qu'elle n'est pas dans le cadre d'une initiation professionnelle un pilier auquel ils peuvent se raccrocher pour asseoir leur construction identitaire. A l'inverse, l'exécution de la peine offre un cadre plus sécurisant et des repères précis (nature de l'infraction, dossier pénal, condamnation...) qui leur permettent d'aborder leurs futures pratiques professionnelles avec plus d'aisance. Dès lors, la question est de savoir si ce repli vers le juridique ne résulte que de la formation ou s'il se pérennise après la titularisation.

Cette appropriation juridique du métier de CIP pose par ailleurs la question de l'engagement professionnel et de l'adhésion au métier. Car le métier de CIP est un métier qui nécessite un engagement dans la relation avec la PPSMJ. Il serait donc insuffisant de considérer que la fonction CIP est d'intervenir dans le cadre d'un mandat judiciaire et de proposer un certain nombre de mesures et de projets individualisés en mobilisant un certain nombre de connaissances et de partenaires afin de prévenir la récidive. L'application de connaissances techniques et scientifiques n'est effectivement pas suffisante pour composer une culture professionnelle. En effet son apprentissage doit s'accompagner d'une conception philosophique et d'une adhésion, d'une approche commune des problématiques relative au passage à l'acte, à ses causes, aux dispositifs mis en œuvre pour prévenir la récidive et à la réinsertion. On entendra ainsi que l'éducation au métier de CIP doit non seulement s'acquérir dans l'apprentissage de connaissances mais aussi dans une initiation, une conversion des représentations du métier (celles portées sur les missions, sur les délinquants sexuels...) et un changement du regard porté sur les missions et à l'engagement qui en découle⁵⁶. L'adhésion aux normes et aux valeurs du métier, que l'on pourrait rapprocher de la conviction⁵⁷, apparaît de fait comme une composante essentielle du métier de CIP, et s'inscrit en complémentarité d'une approche juridique plus rationnelle.

- De ce constat découle une dernière forme de désillusion relative à la relation tenue avec la PPSMJ. En effet, tandis que l'éducateur d'antan participait à l'enseignement, qu'il était responsable d'heures de cours et qu'il prenait en charge la PPSMJ dans tous les aspects de la vie quotidienne⁵⁸, le CIP s'est vu désinvesti de la fonction d'animateur dans un processus de bureaucratisation de son mode intervention. Pour exemple, les entretiens avec les PPSMJ rencontrent de plus en plus de difficultés à être programmés tout autant que leur suivi par un seul CIP. On peut dès lors imaginer que ces évolutions génèrent un certain désappointement pour des élèves qui déclarent à 45% que les contacts humains sont ce qui leur plaira le plus, et à 95% qu'il vaut mieux favoriser les contacts avec la PPSMJ, « pour nouer une relation de confiance ».

Comment donc parvenir à nouer une relation de confiance, à faire coopérer la PPSMJ sans conviction dans l'action menée, ni capacité à la partager, ni contacts réguliers ?

⁵⁶ Des décalages entre les modèles professionnels et les réalités de l'exercice autrement plus « terre à terre », les discussions sur ce que le métier devrait être et les divergences qui en émanent au sein même du groupe de professionnels découlent d'une même logique. La socialisation d'un CIP est ainsi continue tout au long de la carrière.

⁵⁷ P. CHAMOISEAU soulignait ainsi : « Combien de conseillers d'insertion et de probation défendent avec conviction le dossier d'un détenu en commission d'application des peines pour l'obtention d'une permission de sortir ? ... c'est très certainement cette implication forte des fonctionnaires pénitentiaires qui aura favorisé ce sentiment d'appartenance à un groupe. » *La prison vue de l'intérieur, Regards et paroles de ceux qui travaillent derrière les murs*, Albin Michel, 2007, p.326.

⁵⁸ M. CONANT (2006), *Les Educateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980, op. cit.*, p. 41.

Parallèlement à ces désillusions, le rapport à la loi n'a pas rencontré de changements en cours de formation, vraisemblablement du fait de conceptions bien établies que la formation n'a pas remaniées. Toutefois, les approches différentielles relevées au sujet de la question sur le billet de train posent certaines interrogations quant à l'impact des considérations personnelles sur l'action professionnelle. On pourra en déduire l'intérêt de voir sortir un code de déontologie qui apporte des repères et des indicateurs précieux sur le positionnement professionnel à tenir.

De même, la comparaison avec les réponses apportées par les élèves surveillants aux mêmes questions présente un certain intérêt relatif au positionnement professionnel des CIP dans le regard différencié de la loi et leur contribution respective à la réinsertion comprise dans leur mission.

Bibliographie

BENGUIGUI G., GUILBAUD F. ET MALOCHET G. (2008), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire, Une perspective longitudinale et quantitative*, université Paris X Nanterre/ CNRS.

BENGUIGUI G. ET ORLIC F. (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, Rapport pour le GIP « Mission de recherche Droit et Justice », Paris : Ministère de la Justice/ université de Paris X Nanterre/ EHESS.

CASSAN F., KENSEY A., TOULEMON L. (2000), *La prison : un risque plus fort pour les classes populaires*, cahier de démographie pénitentiaire, N°9, Paris, Direction de l'Administration Pénitentiaire.

COMBESSIE P. (2004), *Sociologie de la prison*, Collection Repères, La Découverte, Paris.
GENEPI (1997), *A l'ombre du savoir, Connaissances et représentations des français sur la prison*, Direction de l'Administration Pénitentiaire, SCERI, Collection Travaux et Documents n°52.

CONANT M. (2006), « *Les éducateurs pénitentiaires dans les années 1970-1980 : identité et positionnement professionnel* », Mémoire pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller d'insertion et de probation, 10^{ème} promotion.

DELLANGNOL C. (2008), *L'homme de peines, 24h dans la vie d'un conseiller d'insertion et de probation*, ASH Magazine.

DUBAR C. (2006 – Première éd. 1991), *La socialisation*, Armand Colin, 3^e édition, Paris.

DUBAR C., TRIPIER P. (2003), *Sociologie des professions*, Armand Colin.

FRED D., (1966), *The Nursing Profession*, Chicago, John Wiley.

FRED D. (1968), « *Professional Socialization as subjective Experience : the Process of Doctrinal Conversion among Student Nurses* », in Becker H., Geer B, Riesman D et Weiss R. (eds), *Institutions and the Person : Essays in Honor of Everett Hughes*, Chicago, Free Press, cité par Dubar C., *La socialisation*, Armand Colin, Paris.

GRAS L. (2004), *Les démissions des élèves surveillants en formation*, Unité évaluation et individualisation des parcours de formation, Direction de la Recherche et de la Diffusion, ENAP.

GRAS L., *Travailler en prison, les représentations de 2000 élèves surveillants, 157-160^{èmes} promotions*, ENAP, 2006.

HUGHES E., *The making of a physician : general Statement of Ideas and Problems*, Human Organization, 1956, 14 (4).

HUGHES E. C. (1996), *Le regard sociologique*, Essais choisis, EHESS, Paris.

KENSEY A., TOURNIER P. (2000), *Placement à l'extérieur, semi liberté, libération conditionnelle..., Des aménagements d'exception*. Centre de Recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales, Direction de l'Administration pénitentiaire.

LE BRAS H. et TODD E. (1981), *L'invention de la France*, Paris, Hachette.

LHUILIER D. (sous la direction de) 52007°, *Changements et constructions des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, Rapport final, Psy Form.

MALOCHET G. (2007), *A l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, CNAM, 2007.

MARCHETTI A.M. (1996), *La prison dans la cité*, Desclée de Brouwer, Paris.

SARTRE J.P. (1946), *L'existentialisme est un humanisme*, Gallimard.

Unité Evaluation et individualisation des parcours (2006), *Synthèse des appréciations des élèves sur l'évaluation du dispositif de formation, CIP 10*, Direction de la Recherche, ENAP.



440 avenue Michel Serres
BP 28
47916 Agen cedex 9
Tel : 05 53 98 98 98
www.enap.justice.fr