

LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS DE PRISON 1993-2018

Fabrice Guilbaud

▶ **To cite this version:**

Fabrice Guilbaud. LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS DE PRISON 1993-2018: UNE PERSPECTIVE LONGITUDINALE, QUANTITATIVE ET QUALITATIVE. [Rapport de recherche] 17-07, Mission de recherche Droit et Justice; Université de Picardie Jules Verne. 2020. halshs-02915090

HAL Id: halshs-02915090
https://shs.hal.science/halshs-02915090

Submitted on 13 Aug 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial| 4.0 International License

MISSION DE RECHERCHE
Droit & Justice



CURAPP
Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et le Politique
EPISTEMOLOGIE & SCIENCES SOCIALES

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

cnrs

Rapport 217.03.30.02

Août 2020

Rapport final de recherche

LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS DE PRISON, 1993-2018

UNE PERSPECTIVE LONGITUDINALE, QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

Sous la direction de : Fabrice Guilbaud, Maître de conférences en sociologie, Université de Picardie Jules Verne

Ont également contribué à ce rapport de recherche :

- Diane Delacourt, Ingénieure d'études CNRS, pour le traitement des données
- George Benguigui, Directeur de recherche honoraire au CNRS, conseiller scientifique

Le présent document constitue le rapport scientifique d'une mission réalisée avec le soutien du GIP Mission de recherche Droit et Justice (convention 217.03.30.02). Son contenu n'engage que la responsabilité de son auteur. Toute reproduction, même partielle est subordonnée à l'accord de la Mission.

Pour joindre l'auteur :

fabrice.guilbaud@u-picardie.fr

ou

fabrice.guilbaud@ofdt.fr

Remerciements

Je remercie d'abord Georges Benguigui. Nous nous connaissons depuis une quinzaine années et il m'a formé au métier de sociologue (avec Danièle Linhart) pendant mes années de thèse. Aujourd'hui, je le remercie surtout de m'avoir demandé de poursuivre le travail qu'il avait initié au début des années 1990 (avec Françoise Orlic, décédée en 2010), et qu'il a continué de suivre en tant que conseiller scientifique. La démarche consistant à suivre une cohorte d'élèves surveillants a été réalisée à quelques années d'écart et en parallèle de l'étude sur les élèves policiers qu'avait inaugurée Dominique Monjardet, décédé en 2006.

Ce rapport est la première publication d'ampleur d'un projet qui a plus de 25 ans, le recueil des données court de 1993 à 2018. Les surveillants et surveillantes qui ont été fidèles en répondant six fois à un questionnaire au fil de leur carrière ont permis que le projet de recherche aboutisse. Qu'ils et elles soient vivement remercié·e·s, sans leur concours, rien n'aurait été possible. L'administration pénitentiaire n'a jamais fait obstacle à cette étude et je remercie particulièrement Annie Kensey, Caroline Tourault et Catherine Frenot – respectivement cheffe du bureau de la donnée et de la recherche, chargée d'études en sociologie, et cheffe du Bureau de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des crédits de personnels – pour l'aide apportée dans notre recherche d'identification des surveillants de la 130e promotion.

Un grand merci également à la Mission de recherche Droit et Justice qui a apporté son soutien financier et institutionnel à toutes les étapes de ce projet. Elle montre là, avec son conseil scientifique, que le soutien à la recherche peut aussi se faire sur le temps long par l'aide ponctuelle mais constante à différentes étapes de la vie d'un projet scientifique. Je remercie Laurent Willemez et Martine Kaluszynski, membres du conseil scientifique, pour leur soutien ; ainsi que Jeanne Chabal, responsable du suivi scientifique pour son aide constante et sa lecture du rapport.

La saisie des questionnaires a été réalisée par Marine Durand lorsqu'elle était étudiante en Master de sciences sociales à l'UPJV avant de devenir doctorante en sociologie au sein du CURAPP-ESS. Merci à elle pour son travail consciencieux.

Au sein du laboratoire, c'est d'abord à Diane Delacourt que j'adresse mes sincères et grands remerciements, tant elle est parvenue, avec patience et minutie, à reconstituer puis décrypter les données. Notre travail n'est pas tout à fait terminé et j'aurai plaisir à le reprendre avec une professionnelle du traitement des données de la plus grande qualité. Nos discussions croisées avec Patrick Lehingue ont également participé au résultat présenté ici. La version finale (écrite au nous de modestie) n'engage que son auteur.

Fabrice Guilbaud, août 2020.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS **5**

SOMMAIRE **7**

INTRODUCTION SURVEILLANTS : LES INVISIBLES DU MONDE JUDICIAIRE FRANÇAIS ? **9**

CHAPITRE I SAISIR UNE CULTURE COMMUNE TOUT EN IDENTIFIANT DES CARRIERES ET DES INDIVIDUS : ENJEUX THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES **29**

CHAPITRE II L'ENTREE DANS LE METIER : UN PASSE RECONSTRUIT **65**

CHAPITRE III DE LA SATISFACTION A L'INSATISFACTION PROFESSIONNELLE **75**

CHAPITRE IV L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EVOLUE MAL MAIS PROTEGE LA SOCIETE **81**

CHAPITRE V LE SINGULIER METIER DE SURVEILLANT ET SA QUALIFICATION **89**

CHAPITRE VI DES RAPPORTS PLURIELS AUX NORMES JURIDIQUES ET PROFESSIONNELLES **113**

CHAPITRE VII LES SURVEILLANTS FACE AUX DETENUS, LEURS COLLEGUES ET D'AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS **128**

CHAPITRE VIII QUELLE CULTURE PROFESSIONNELLE COMMUNE ? **143**

CHAPITRE IX OPPOSITIONS DE STYLES NORMATIFS, SATISFACTION DANS LE TRAVAIL ET DISTANCE AU DETENU **153**

CONCLUSION SEGMENTATION PROFESSIONNELLE ET NOUVELLE DIVISION MORALE DU TRAVAIL : DU SALE BOULOT EN COURSIVE AU SURVEILLANT SPECIALISE ? **173**

BIBLIOGRAPHIE **177**

TABLE DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET FIGURES **187**

SOMMAIRE DES ANNEXES **191**

Introduction

Surveillants : les invisibles du monde judiciaire français ?

Tout individu présent sur le territoire français est susceptible d'avoir des contacts avec les institutions judiciaires pour un nombre relativement incalculable de motifs. Avant de rencontrer des agents du ministère de la Justice, un certain nombre de personnes, qu'elles commettent des infractions ou qu'elles en soient victimes, ont d'abord des contacts avec les services de police ou de gendarmerie, qui relèvent du ministère de l'Intérieur.

Les questions dites de délinquance, de criminalité, d'affaires judiciaires *etc*. font l'objet d'énormément de discours, de représentations, de fictions, de reportages dans divers médias, mais aussi d'études, de statistiques *etc*. Certaines professions et groupes professionnels semblent être relativement bien identifiés dans les représentations collectives : les policiers qui arrêtent les personnes commettant des infractions, les procureurs qui les mettent en accusation, les avocats qui les défendent, les juges qui prononcent les condamnations.

Ces derniers, « au nom du peuple français », condamnent un certain nombre d'auteurs d'infractions (crime ou délit) à des peines de privation de liberté qui doivent être mises à exécution par l'administration pénitentiaire. Celle-ci apparaît là comme une organisation (au sens d'outil ou d'ensemble de moyens) au service d'une institution[1] judiciaire (édiction des valeurs, jugement ce qui est plus ou moins grave, non conformité avec la loi) qui lui commande de garder et surveiller les personnes condamnées à une peine de prison. Concrètement, une fois qu'une personne a été

[1] Cette distinction appliquée ici au couple prison-justice s'inspire directement de Philip Selznick (1984). Dans son ouvrage, *Leadership in Administration*, il formulait l'idée que dans les structures formelles, principalement les administrations et les entreprises, il y a deux dimensions : une dimension organisationnelle et une dimension institutionnelle. La première englobe toutes les ressources mobilisées pour parvenir aux buts définis par la seconde. C'est à dire que l'institution chez Selznick a une dimension politique, « orientatrice ». Selon nous, l'administration pénitentiaire n'est pas tout à fait une institution, au sens où elle ne développe pas d'orientations, qui seraient caractérisées par l'injection d'un ensemble de valeurs (Selznick 1984 : 16-17). Elle est une organisation au sens où elle constitue l'instrument le plus répressif de la Justice dans sa volonté d'appliquer le droit et de punir les personnes qui commettent certains crimes et délits. La prison constitue bien davantage une organisation politique au service d'une institution qu'une entité autonome qui développerait en son sein un corps de valeurs orientant son action. Les décisions prises par l'encadrement pénitentiaire, les règlements intérieurs comme les actions, les comportements et donc les prises de décision quotidiennes, nous semblent largement fondés sur (ou orientés par) une même balise cardinale : la sécurité, laquelle dérive directement de ce qu'ordonne la Justice.

condamnée et incarcérée, l'administration pénitentiaire doit la garder jusqu'à ce que l'institution judiciaire l'autorise à la libérer. Qu'on le veuille ou non, qu'on le regrette ou non, la « garde » est la mission principale de la prison ; elle prédomine sur celle de réinsertion et elle est principalement assurée au quotidien par un corps de fonctionnaires moins connu dans le processus pénal : celui des surveillants de prison.

On ne se risquera pas ici à une forme de métrologie comparative des discours, écrits et productions médiatiques en tous genres qui présentent, mettent en scène, documentent le système pénal et ses différents acteurs. Notre sentiment est que le métier de surveillant est globalement invisibilisé et qu'il reste dans l'ombre des professions judiciaires et de leurs institutions. Ce dont nous sommes bien plus sûr, c'est que la recherche en sciences sociales produite en France est tout à fait révélatrice de l'invisibilisation du métier de surveillant.

A. Dans l'ombre des détenus : un groupe professionnel peu étudié par les sciences sociales

Tout d'abord et contrairement à d'autres pays, l'ouverture des prisons françaises à une recherche indépendante a été tardive. Le monde des prisons a vraiment commencé à être observé par les sciences sociales académiques (surtout par la sociologie) à partir des années 1990 et presque exclusivement sous l'impulsion institutionnelle du Conseil de la recherche du ministère de la Justice (institué en 1984) qui préfigura la création du Groupement d'Intérêt Public « Mission de recherche Droit et Justice » en 1994. Quand, en 1991, Claude Faugeron publie dans *Déviance et société* un article important visant à faire un état de la littérature englobant sociologie, science politique, économie, ethnologie, anthropologie et histoire sur « La production de l'ordre et le contrôle pénal. Bilan de la recherche en France depuis 1980 », elle écrit, dans la sous-section intitulée « la société carcérale » (de la section V - Prison et milieu ouvert) : « *C'est certainement dans ce domaine que la recherche française sur les prisons montre le plus de lacunes* », puis « *Sur les personnels, encore moins. Il est à espérer que les recherches en cours dans le cadre des nouveaux appels d'offre sur les questions pénitentiaires apporteront du souffle à ce champ de recherche* » (Faugeron 1991 : 65). Trois ans après, la

première enquête d'ampleur sur le métier de surveillant de prison en France[2] a donné lieu à un livre, *Le Monde des surveillants de prison* (Chauvenet, Orlic, Benguigui 1994a), qui continue de faire référence. Les résultats de cette enquête font aussi l'objet de plusieurs articles publiés dans les revues à comité de lecture les plus légitimes en sociologie, dans l'ordre chronologique de parution : *Droit et société, Revue française de sociologie, Déviance et société*, *Sociologie du travail, Sociétés contemporaines* (Chauvenet, Orlic, Benguigui 1992, 1993, 1994b ; Benguigui 1997, 2000)[3]. La force de l'ouvrage et des articles issus de cette recherche tient incontestablement à la qualité et à la quantité de son enquête de terrain : collective, produite par une équipe expérimentée qui a pu endosser l'uniforme et procéder à de l'observation participante, mener des observations poussées dans sept prisons variées (pour hommes, pour femmes, pour courtes et longues peines appliquant des régimes de détention plus ou moins sécuritaires) et conduire au total 300 entretiens. L'analyse du matériau et les résultats sont rapportés à une bibliographie en langue anglaise très complète, ce qui ne sera d'ailleurs pas le cas de nombre de recherches menées par la suite sur les personnes détenues.

Lors du lancement des appels à projet en 1990, une recherche en psychologie clinique du travail et des organisations avait également été sélectionnée et a donné lieu à un livre, *L'Univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison* (Lhuillier et Aymard 1997). Publié trois ans après celui du trio Chauvenet, Orlic, Benguigui, il a été moins commenté mais les deux ouvrages se rejoignaient sur de nombreux aspects, notamment sur les phénomènes de double contraintes (appliquer les règles/maintenir l'ordre), l'ouvrage de 1997 abordait davantage la question de l'identité professionnelle des surveillants et leurs souffrances psychiques.

---

[2] Suite à un contrat signé en 1990 avec le Conseil de la recherche du ministère de la justice. Le rapport de recherche a été remis fin 1992 puis transformé en livre en 1994. Auparavant, ce qu'on peut identifier comme le premier travail de recherche en sciences sociales sur les surveillants en France est une thèse de 3e cycle soutenue à l'EHESS en 1984 par Guy Casadamont : *La détention et ses surveillants. Représentations et champ carcéral.* Cette étude n'a pas donné lieu à des publications académiques bien identifiées et ne fait même pas l'objet d'un commentaire dans le large état de la littérature produit par Claude Faugeron en 1991. Il faut également signaler une étude de cas sur la situation en Suisse (Montandon et Crettaz 1981) ainsi qu'une étude statistique sur les élèves surveillants de 1968 à 1985 (Hertrich et Faugeron 1987).

[3] On ne mentionne pas ici divers chapitres ou autres articles de vulgarisation publiés.

Ensuite, les recherches sur la prison se sont largement développées et ont porté sur beaucoup d'objets différents qui concernent massivement les personnes détenues et la mise en œuvre de politiques publiques les concernant, tant et si bien que nous disposons aujourd'hui d'un large kaléidoscope, produit au cours des trente dernières années[4]. Mais ce foisonnement de recherches correspond également à une éclipse des travaux menés sur les personnels pénitentiaires, à l'exception notable des travaux de Guillaume Malochet (qu'on présentera ensuite). Le « souffle » évoqué par Claude Faugeron n'a pas tenu ou alors il a été laissé à la recherche plus institutionnelle et à visée plus pratique produite à l'Énap (École nationale de l'administration pénitentiaire), ce qui nous semble être également un révélateur d'une forme de hiérarchisation des objets et d'une partition qui, bien que tue le plus souvent, séparerait celles et ceux qui sont « prodétenus » des « prosurveillants »[5].

Ces trente dernières années, à force d'accumuler les recherches sur le monde pénitentiaire, une sociologie des prisons à la française s'est constituée. La première édition du manuel de Philippe Combessie, *Sociologie de la prison*, en 2001, était un signe de maturation de cette spécialité de recherche après une décennie vigoureuse

---

[4] Sans être exhaustif et en se concentrant uniquement sur des travaux fondées sur des enquêtes de terrain, on peut mentionner, en sociologie : la lecture en prison (Fabiani 1995), l'écosystème des prisons à l'heure de leur privatisation partielle (Combessie 1996), le cas des prisons pour femmes et les relations détenues/surveillantes (Rostaing 1997), la pauvreté en prison (Marchetti 1997), la vie quotidienne en maison centrale et les formes de classement moral entre détenus (Le Caisne 2000), l'expérience carcérale vécue par les « perpètes » ou longues peines (Marchetti 2001), puis celle des courtes peines et du quotidien des maisons d'arrêt (Chantraine 2004), la question du soin des personnes détenues (Milly 2001 ; Bessin et Lechien 2002), celle du sport en prison (Gras 2005), puis de l'enseignement en prison (Milly 2004), le contrôle social des femmes et la figure de la mère (Cardi, 2007), l'enseignement supérieur en prison (Salane 2010), l'organisation des ateliers pénitentiaires et les travailleurs détenus (Guilbaud 2008), la sexualité en prison (Gaillard 2008 ; Lancelevée 2011), les régimes différenciés de détention et la variabilité des contraintes (Cliquennois 2009), la prévention du suicide (Cliquennois 2010), la privatisation partielle des prisons (Salle 2006 ; Guilbaud 2011), l'expérience carcérale élargie aux familles (Touraut 2012), la question de l'humanisation des peines (Bouagga 2015), la santé mentale en milieu carcéral (Lancelevée 2017), les parcours de soin de personnes détenues atteintes du VIH ou de l'hépatite C (Hagège 2012), les crimes sexuels (Brie 2014), les prisons pour mineurs (Chantraine et Sallée 2013), la mobilisation du droit par les personnes détenues (Durand 2014), leurs pratiques religieuses (Béraud, Galembert et Rostaing 2016), les phénomènes de « radicalisation » (Khosrokhavar 2016), la participation des personnes détenues à la gestion de la prison (Charbit 2018), la vieillissement de la population détenue (Touraut 2019).

[5] Dans les remerciements de leur ouvrage, A. Chauvenet, F. Orlic et G. Benguigui expliquaient que le parti pris consistant à analyser le travail des surveillants comme n'importe quel autre travail et la prison comme n'importe quelle autre institution ou organisation comportait une part d'artifice qui ne résistait pas aux commentaires suscités hors de la prison ou à l'intérieur. « *Travailler sur les surveillants, c'est d'emblée s'afficher prosurveillant et donc antidétenu. Bavarder en prison avec un détenu, c'est s'afficher prodétenu et conforter la suspicion qui pèse sur l'universitaire et tous ceux de son espèce qui, travaillent en prison, sont catalogués dans le camp des prodétenus donc antisurveillants* » (Chauvenet, Orlic, Benguigui 1994 : 7).

de production scientifique. Sa réédition régulière (2004, 2009, 2018) est le signe d'un intérêt certain pour le monde des prisons et la sociologie de la prison. Dans sa troisième édition, en 2009, la bibliographie contient cinq références sur les surveillants de prison (dont une est postérieure au livre pionnier de 1994, il s'agit d'un article de G. Malochet), sur un total d'environ 270 références bibliographiques, ce qui peut constituer un indicateur d'intérêt (faible donc) des chercheurs français[6] pour ce groupe professionnel.

Après le « souffle » donné par les trois auteurs pionniers, il a fallu attendre 2005 pour lire de nouveaux travaux sociologiques sur le métier de surveillant en

[6] Ce fut également le cas, mais dans une bien moindre mesure, en Grande-Bretagne où plusieurs manuels conséquents (de 500 à 800 pages) ont été édités dans les années 1990 et 2000 et balayaient un ensemble de thématiques et problématiques carcérales. En 2008, c'est même un manuel (450 pages ; 26 chapitres) spécialisé sur l'encadrement des prisons (*Understanding Prison* Staff) qui a paru aux éditions Willan (Benett, Crew and Wahidin 2008). L'ouvrage brosse un tableau d'ensemble des personnels qui travaillent en prisons (directeurs, surveillants, encadrement intermédiaire, personnels de probation, enseignants, psychologues et personnels de santé, formateurs de personnels pénitentiaires) et expose plusieurs problématiques transverses (genre, new public management, privatisation). En Grande-Bretagne, le nombre de chercheurs et chercheuses en sciences sociales spécialisé·e·s sur la prison est bien plus important qu'en France et, contrairement à la France, la recherche se développe dans des départements de criminologie et des centres de recherche sur le crime et la délinquance dont sont dotées de nombreuses universités (notamment Sheffield, Liverpool, Glasgow, Oxford, Cambridge et bien d'autres).
Citons néanmoins Helen Arnold, qui signe le chapitre « The Prison Officer » de la seconde édition du manuel qui fit référence à partir de 2007 (1ère édition), *Handbook on Prisons* (Jewkes, Bennett, Crew 2016) : « No longer can it be argued that the prison officer is abjectly neglected within research on prison life or that accounts of prison officer work are 'sociologically impoverished and deeply misleading' (Arnold et al 2007: 471). Whilst much prison research remains focused on prisoners and their experience of imprisonment, the gap has narrowed in recent years with notable contributions describing and contextualizing the work of officers both in England and Wales and internationally (see for example the special issue of the *European Journal of Criminology*, November 2011; Crew et al. 2011), Lerman and Page 2012 ; Scott 2012 ; and Jefferson 2007, 2014). It may not yet possible to paint a complete and inclusive portrait of the prison officer or to submit an unqualified 'clear and viable vision of what being a prison officer means' (Hay and Sparks 1991: 7), but certainly more is known than previously about who prison officers are, what they do, and the centrality of their work within prisons. Prison officers are perhaps no longer the 'invisible ghosts of penality' (Liebling 2000: 337) and have been exposed as key regulators of the quality and purpose of confinement (Arnold 2016: 265) ».
TdA : « « On ne peut plus affirmer que le surveillant de prison est outrageusement négligé dans les recherches sur la vie en prison ou que les comptes rendus d'enquête sur le travail des surveillants sont ''pauvres sur le plan sociologique et profondément trompeurs'' (Arnold et al 2007 : 471). Alors que de nombreuses recherches sur les prisons restent focalisées sur les détenus et leur expérience de l'emprisonnement, l'écart s'est rétréci ces dernières années avec des contributions importantes décrivant et contextualisant le travail des surveillants en Angleterre et au Pays de Galles et à l'échelle internationale (voir par exemple le numéro spécial du European Journal of Criminology, novembre 2011 ; Crew et al.2011), Lerman et Page 2012 ; Scott 2012; et Jefferson 2007, 2014). Il n'est peut-être pas encore possible de brosser un portrait complet et suffisamment large du surveillant de prison ou de soumettre une ''vision claire, nette et plausible de ce que signifie être surveillant de prison'' (Hay et Sparks 1991 : 7), mais on sait bien plus qu'auparavant qui sont les surveillants de prison, ce qu'ils font et la centralité de leur travail dans les prisons. Les surveillants ne sont peut-être plus les ''fantômes invisibles du système pénal'' (Liebling 2000 : 337) et ils ont été présentés comme des régulateurs clés de la qualité et du sens de l'emprisonnement. »

France avec la thèse de Guillaume Malochet (2007), qui a porté sur la socialisation professionnelle des surveillants au cours de leur formation à l'Énap et au début de leur vie professionnelle dans le contexte d'une féminisation du corps des surveillant·es. Ses travaux ont donné lieu à une série d'articles publiés, dans l'ordre chronologique de parution, dans *Sociétés contemporaines, Travail Genre et Société, Sociologie pratiques* et *Idées économiques et sociales* (Malochet, 2005, 2007a, 2007b, 2009). Depuis, on ne peut recenser que quelques articles qui portent sur des éléments que nous aborderons autrement dans notre rapport de recherche : la diversification du métier de surveillant et ses spécialisations avec par exemple le cas de ceux qui sont affectés en Unité Hospitalière Sécurisée Interrégionale (Janicaud 2013), les effets sur le travail des surveillants des « nouvelles prisons » ouvertes entre 2007 et 2010[7] (Melchior et Zanna 2019), ou les pratiques professionnelles des surveillants affectés dans une Unité de réhabilitation pour usagers de drogues en détention (Urud). Cet article (Protais 2019) montre notamment comment s'opère une forme d'acculturation professionnelle des surveillants qui, lorsqu'ils sont placés au contact de psychologues et de professionnels du champ socio-sanitaire, empruntent et/ou développent des « compétences relationnelles » de *care*. On rappellera ici que Georges Benguigui, Antoinette Chauvenet et François Orlic (1994), en s'inspirant d'une distinction établie par Maurice Halbwachs sur les employés, avaient insisté sur le fait que le travail des surveillants d'étage ou de coursive pouvait être divisé entre « travail technique » et « travail relationnel ».

Si éclipse il y a eu dans la recherche scientifique sur les surveillants de prison entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, il faut néanmoins signaler que d'autres types de personnels intervenant en prison ont fait l'objet de travaux de recherche en sciences sociales. C'est particulièrement le cas du corps des Conseillers d'insertion et de probation (CIP) en charge de l'exécution des peines en milieu ouvert et fermé, objet des travaux de thèse de Xavier de Larminat (2014, 2015), groupe professionnel auquel se sont également intéressées Yasmine Bouagga

[7] Après le fameux plan 13 000 (places) décidé en 1987 et ses 25 nouvelles prisons (dont 21 en gestion semi-privée dite « déléguée ») ouvertes au début des années 1990 (Guilbaud 2011 ; Salle 2006), et un autre plan de moindre envergure (4 000 places supplémentaires décidées en 1997, six constructions entre 2002 et 2004), c'est à nouveau 13 200 places supplémentaires qui sont programmées par la loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002 et 17 prisons nouvelles ouvertes entre 2007 et 2010. Un nouveau plan (en cours) prévoit de construire 15 000 places entre 2022 et 2027.

(2012) et Juliette Soissons (2018), qui a consacré sa thèse à la réforme des missions des CIP et des Services pénitentiaires d'insertion et de probation (Spip). Situées à l'intersection des savoirs académiques et professionnels, quelques publications du laboratoire de recherche de l'Énap (le Cirap, Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire) doivent être évoquées. En effet, les recherches appliquées menées au Cirap n'ont pas laissé de côté les groupes professionnels. Les fonctions d'encadrement pénitentiaire en particulier ont été largement traitées par Laurence Bessières (Bessières 2014) qui s'est d'abord intéressée aux carrières et trajectoires des Directeurs de service pénitentiaire (DSP) puis à la question de l'autorité de deux corps d'encadrement, les DSP et les Directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (Bessières 2017). Auparavant, au plus près des surveillants, cette chercheuse a également analysé le travail des Premiers surveillants, ces « hommes du milieu », ceux du premier niveau d'encadrement intermédiaire (Bessières 2006), situé entre les surveillants et le corps de commandement. Enfin du côté de l'Énap, il convient de saluer l'effort important déployé dans la mesure des caractéristiques sociodémographiques des élèves entrant dans l'ensemble des formations aux différents corps de l'Administration pénitentiaire (AP) par son observatoire de la formation. Depuis 2001, ce service rattaché à la direction de la recherche, actuellement sous la responsabilité de Laurent Gras (docteur en démographie qui fut d'abord spécialiste du sport et des carrières sportives des détenus), fournit constamment des données sur les différentes promotions des formations aux divers métiers (des surveillants aux directeurs en passant par l'ensemble des corps d'encadrement, corps techniques, conseiller d'insertion et de probation), voire sur certaines formations de spécialisation (surveillant des Éris par exemple). Récemment, une mise en série statistique de 30 promotions de surveillants formés à l'Énap entre 2008 et 2019, cumulant 16 756 élèves (c'est à dire près de 60% des surveillants en activité) a donné lieu à une synthèse riche sur les profils, les motivations et les perspectives des élèves surveillants (Castaing et Gras 2019).

Malgré ces diverses publications, la production scientifique sur les « métiers de la pénitentiaire » apparaît donc faible au regard de ce qui a été produit sur les personnes détenues et sur les politiques publiques pénitentiaires. Elle tranche aussi

avec ce qui est constaté sur les métiers d'ordre[8] et la seule sociologie de la police, qui réunit en France un nombre conséquent de spécialistes. Le fait qu'un manuel de *Sociologie de la police* sous-titré *Politiques, organisations, réformes* (Jobard et de Maillard 2015) ait été publié avec une bibliographie longue de plus de 600 références, dont un peu plus de 200 sur la situation française (alors qu'on aurait des difficultés à dépasser la vingtaine sur les surveillants), donne la mesure d'un écart qui ne doit pas être vu comme une quantité à combler mais un indicateur supplémentaire du peu d'intérêt porté à ce groupe professionnel, qui est pourtant le premier du ministère de la Justice en nombre...

Notre rapport de recherche vise à rendre compte des résultats du suivi de la cohorte constituée par la 130e promotion de surveillants de l'Énap entrée en formation en 1993, laquelle a été interrogée à six reprises *via* un questionnaire présentant un noyau stable de questions sur la période et quelques-unes plus ponctuelles en début et fin de période. La durée de l'observation statistique est exceptionnelle : ces surveillants ont été suivis sur l'ensemble de leur vie professionnelle pour certains. Ils ont surtout été interrogés en début de carrière (entrée, sortie de formation, puis en 1994 et 1995), au quasi milieu de leur carrière en 2007 (15 ans d'ancienneté) et en fin de carrière en 2017-2018. Mais, avant de procéder au compte-rendu thématique et analytique des données, il paraît nécessaire de mettre en perspective la séquence historique au cours de laquelle ce suivi longitudinal a été produit et de positionner les surveillants dans le système pénal.

B. Les surveillants à l'ère de l'inflation carcérale et du tournant sécuritaire

En 1993, on recensait 17 875 surveillants – ils sont 10 000 de plus aujourd'hui avec environ 27 500 surveillants[9]. Ce nombre s'élèvera bientôt à près de 30 000 personnels de surveillance, en ajoutant les corps de commandement[10] et les

[8] Voir le dossier « Se distinguer dans les métiers d'ordre » dans *Sociétés contemporaines* (2004).
[9] Corps à sept grades : élève-surveillant, surveillant stagiaire, surveillant, surveillant principal, surveillant brigadier, premier surveillant et major (les deux derniers sont deux grades d'encadrement).
[10] Corps à trois grades : lieutenant, capitaine et commandant.

1 100 recrutements supplémentaires (répartis sur 4 ans) décidés par le gouvernement en 2018 à la suite d'un mouvement social de grande ampleur, le plus important dans sa durée et son intensité depuis celui de 1988, malgré le statut spécial des surveillants (qui leur interdit le droit de grève). Peu de groupes professionnels ont connu des croissances démographiques aussi importantes (environ +55% en 25 ans), celle-ci suit celle de la population pénitentiaire passée d'environ 50 000 personnes détenues à 80 000 personnes écrouées (dont 70 000 détenues et 10 000 placées sous surveillance électronique) et le ratio surveillant/détenu évolue peu[11].

Cette croissance des effectifs de surveillants de prison – parallèle à *« l'inflation carcérale »*, que Jean-Paul Jean (Jean 1995), magistrat et inspecteur des services judiciaires, désignait en commentant d'abord la situation états-unienne mais dont il craignait l'importation en Europe – s'inscrit dans une période que de nombreux commentateurs, spécialistes du droit ou des questions de délinquance, qu'ils soient juristes, magistrats, sociologues, anthropologues, ont documenté et analysé : celle d'un tournant sécuritaire. Au cours de celui-ci, les questions d'insécurité, de violence et leurs chiffres ont été largement utilisés et en partie fantasmés (Mucchielli 2001) dans un débat français gangréné par un *« populisme pénal »* (Salas 2005), la *« frénésie sécuritaire »* (Mucchielli 2008) et une forme de *« passion contemporaine »* : punir (Fassin 2017), au point que la projection alors effrayante de *« 80 000 détenus en 2017 ? »* formulée en 2008 (Bérard et Chantraine 2008) s'est effectivement réalisée (à la différence près que 10 000 sont sous bracelet électronique). Il convient néanmoins de ne pas se méprendre sur un phénomène : la hausse de la population pénitentiaire n'est pas d'abord alimentée par un recours accru à la peine d'emprisonnement (les flux d'entrée en prison oscillent entre environ 76 000 et 96 000 personnes entre 1969 et 2017[12]) mais parce que les quanta de peines d'emprisonnement prononcées sont plus importants[13] et ont fait

[11] Nous donnons là des chiffres arrondis, voir les chiffres clés de l'Administration pénitentiaire pour plus de précisions. Le ratio surveillant/détenu a peu évolué depuis le début des années 1990 : il était de 1 pour 2,8 en 1990 et de 1 pour 2,6 en 2017 (communication de Florence De Bruyn, démographe à la DAP, lors du colloque du 17 novembre 2017 « Surveillant, un métier en mouvement »).

[12] Avec des pics et des creux, environs 96 000 en 1980, 67 308 en 2001 ; de 2002 à 2010, l'étiage se situe plutôt entre 82 000 et 85 000, depuis 2012, l'étiage est plutôt situé autour des 90 000 entrées.

[13] En 1994, actualisant *Les Comptes du crime,* les auteurs écrivaient déjà : « Finalement, s'il y a bien retour de l'emprisonnement, ce n'est pas que le filet se soit étendu, mais plutôt que la durée s'est allongée » (Robert et al. 1994 : 193).

croître la durée moyenne de détention. Celle-ci est passée de quatre à cinq mois au cours des années 1970-1984, puis de six à sept mois entre 1985 et 1995, et de huit à 10 mois entre 1996 à aujourd'hui. Ce doublement de la durée moyenne en 50 ans pourrait paraître limité. Il masque un phénomène objectivé par la démographie pénitentiaire et constaté dans plusieurs pays européens depuis les années 1990 (Tubex et Snacken 1995) : le processus de dualisation des durées et des populations incarcérées, produit par l'évolution des politiques pénales[14] qui tendent d'une part, à alourdir les temps de peine de certaines condamnations graves et d'autre part, à limiter le recours à l'incarcération pour certains délits en développant les mesures alternatives à l'incarcération et en dépénalisant certaines infractions (Combessie 2018 : 61-65).

L'analyse de la prison et de l'incarcération ne devrait pas être dissociée de celle du milieu dit ouvert, dans la mesure où celui-ci alimente largement le milieu fermé dans un *continuum* : avant d'être condamnées à de la prison ferme, les personnes détenues ont souvent été « placées sous main de justice » dans le « milieu ouvert »[15]. L'opposition entre milieu ouvert et milieu fermé, si elle structure des organisations de l'institution judiciaire (la prison *versus* la probation), une partie de ces groupes professionnels (surveillants *versus* conseillers d'insertion et de probation), une partie des commentateurs et chercheurs (les spécialistes de la probation *versus* ceux de la prison) et bien qu'elle repose sur une dimension empirique (les peines exécutées en prison *versus* celles exécutées en dehors), pourrait être dépassée[16], notamment si on souhaite mettre la pénalité contemporaine en perspective historique et systémique.

---

[14] Pour une mise en perspective démographique des phénomènes d'allongement des peines (en France et en Europe) et de récidive en France, voir *Prison et récidive. Des peines de plus en plus longues : la société est-elle mieux protégée ?* (Kensey 2007).

[15] Les données statistiques sont éloquentes : entre 1982 et 2014, le nombre de personnes placées sous main de justice (dites PPMJ) augmente continûment de 77 336 à 251 991 (soit une multiplication par 3,3). Cette hausse est principalement alimentée par le milieu ouvert qui passe de 45 785 à 174 108 (soit 3,8 fois) alors que l'effectif incarcéré passe de 31 551 à 77 883 (soit 2,4 fois). La part des personnes suivies en milieu ouvert représentait 59,2% des PPMJ en 1984, elle s'élève à 69,1 en 2014.

[16] C'est ce que propose Grégory Salle en prônant un recours au concept de champ pénitentiaire (Salle 2016 : 19) dans la filiation de la théorie des champs de Pierre Bourdieu. Si nous ne sommes pas totalement convaincu par l'existence d'un champ pénitentiaire dûment structuré et objectivé, nous souscrivons absolument au fait suivant : *« les peines dites alternatives à la détention fonctionnent comme des extensions et non des substitutions »* (*ibid*.) ou des préliminaires à l'incarcération.

Enfin, s'agissant de quelques grandes tendances et changements dans les pratiques d'enfermement, il convient de signaler que les données, indices, études et analyses s'accumulent ces dernières années au sujet d'une prise en charge croissante par l'administration pénitentiaire de personnes présentant des troubles mentaux concomitante à la baisse du nombre de lits d'hospitalisation en psychiatrie. Sur le temps long (1850-2010), l'observation des séries statistiques pénitentiaires et hospitalières révèle un effet miroir saisissant (Harcourt et Raoult 2017 : 158) : la période contemporaine (à partir des années 1990) laisse apparaître un croisement net des deux courbes : le taux d'incarcération augmente régulièrement pendant que celui des lits d'hôpitaux psychiatriques baisse[17] (cet effet miroir est constaté plusieurs fois dans l'histoire depuis 1850). La réponse apportée par les pouvoirs publics après les nombreuses alertes lancées par des professionnels du soin relayés par quelques parlementaires a consisté à psychiatriser les prisons à travers la création d'unités spécialisées à partir de 2002. En 2006, une enquête épidémiologique (Falissard 2004) mesurait des prévalences psychiatriques importantes (30% des personnes détenues présentaient au moins un trouble grave[18]). « L'augmentation du nombre de personnes présentant des troubles mentaux et la mise en place de services psychiatriques en prison témoignent du déplacement du centre de gravité de la prise en charge de ce public à la croisée du soin et de la folie vers la prison. Ce rééquilibrage institutionnel soulève, en milieu carcéral, des enjeux cruciaux pour les professionnels de santé mais également pour les professionnels pénitentiaires » (Lancelevée 2017 : 254).

---

[17] Depuis 1992, la condamnation à des peines de prison ferme peut se faire plus aisément du fait de l'introduction dans le Code pénal de la catégorie de « discernement altéré », qui vient compléter et se distinguer de celle d'abolition du discernement qui avait cours jusqu'alors (et depuis 1870), laquelle permettait de placer en hôpital psychiatrique les personnes mises en cause. Avant cette modification du Code pénal, une baisse de la part des personnes déclarées irresponsables pénalement est constatée et s'inscrit dans une tendance des experts psychiatres à aller vers une « responsabilisation pénale » des personnes qui présentent des troubles mentaux (Protais 2016). « Outre les interprétations plurielles dont ce principe [l'irresponsabilité pénale] fait l'objet en raison du caractère équivoque des termes de la loi (« discernement », « contrôle ») et de la frontière floue entre l'abolition et l'altération du discernement, il est l'objet d'une controverse importante dans le monde de la psychiatrie. Pour ses défenseurs, il s'agit d'un principe humaniste qui vise à protéger des personnes en état d'aliénation mentale d'une peine conçue à l'inverse pour des individus moralement responsables de leurs actes. Pour ses détracteurs, c'est au contraire la responsabilisation pénale qui permet de protéger les droits de la personne malade qui doit être considérée comme un citoyen à part entière » (Lancelevée et Protais 2018 : §1).

[18] En 2002, une enquête publiée par la Drees réalisée au sein des SMPR en juin 2001 mesurait une proportion de 55% des entrants en prison présentant au moins un trouble psychiatrique, un sur cinq avait déjà été suivi par le secteur psychiatrique (Coldefy, Faure et Prieto 2002).

L'administration pénitentiaire poursuit des prises en charge de plus en plus segmentées et spécialisées des personnes détenues. Ces prises en charge peuvent obéir à des tris et classements opérées selon des catégories médico-sociales, psychiatriques ou thérapeutiques (cf. Protais 2019), ce qui semble plus nouveau et contemporain, mais aussi à partir de considérations plus prosaïques et bien connues du maintien de l'ordre en prison, c'est-à-dire selon le comportement des détenus, leur passé pénal et les contingences de la détention : niveau d'occupation, contraintes spatiales, niveau d'équipement et de services (plus ou moins d'ateliers, de gymnases, d'intervenants extérieurs etc.), et surtout selon le type d'établissement et les durées des peines. On ne répétera sans doute jamais assez que la prison au singulier désigne l'administration en tant qu'instrument ou outil de l'institution judiciaire, ou un mode de gouvernement de la pénalité, mais que les prisons ne sont pas identiques et que c'est d'abord le temps des peines[19] qui surdétermine leur quotidien.

Ces spécialisations dans les prises en charge, qu'on pourrait désigner aussi sous d'autres termes tels que régimes de détention, techniques ou modes de surveillance, ne sont pas sans effet sur le groupe professionnel des surveillants. En effet, une part d'entre eux se spécialisent dans et par les dispositifs expérimentés ou généralisés ici ou là (Protais 2019, Icard 2019).

La loi pénitentiaire de 2009 a marqué un tournant en inscrivant des modalités nouvelles dans la définition des « régimes de détention » (articles 86 à 92 de la Loi du 24 novembre 2009) qui ont ouvert la généralisation progressive des « régimes différenciés » de détention (Cliquennois 2009). Ceux-ci se définissent par un ensemble de contraintes, de règles de vie et des modalités de surveillance et de contrôle qui varient principalement selon le passé pénal des détenus, leurs comportements en détention et l'application locale d'un cadre général supposément uniforme en trois régimes : du plus strict au plus « libre ». Le tri des personnes

[19] Malgré les évolutions dans les prises en charge, l'architecture ou la rationalisation accrue des modalités de tri et de classement de la population carcérale, ce qu'analysait Antoinette Chauvenet il y a plus de 20 ans nous apparaît toujours d'actualité : « Le temps en prison fait son œuvre, qui use l'autorité des uns, le consentement des autres et la patience de tous. C'est pourquoi in fine la prison ne perdure que grâce à un facteur qui lui est extérieur et qu'elle ne contrôle pas. En MA, c'est la rotation des détenus qui permet de regagner ce qui a été concédé. En CD, ce sont les permissions de sortie et la proximité de la libération qui font perdurer la détention. En centrale, c'est une politique de transfert des détenus et de rotation des personnels qui permet de renouveler l'autorité et le consentement » (Chauvenet 1998 : 108).

détenues et le passage de l'un à l'autre régime est censé s'opérer en fonction de l'évolution individuelle des détenus. On notera que cette nouveauté n'est pas sans parenté avec le « régime progressif » consacré par la réforme Amor à la Libération et que ledit régime n'était pas sans filiation avec divers usages et habitudes repérés en France et ailleurs en Europe au cours du XIX^{e} siècle (Renneville 2015). Les régimes différenciés d'aujourd'hui se superposent de fait avec des fonctionnements déjà contrastés entre maisons d'arrêt et établissements pour peine (cf. note de bas de page 19) et des droits des personnes détenues qui diffèrent selon le statut pénal (prévenu ou condamné). La nouveauté réside davantage dans leur application interne aux différents types d'établissement, les régimes différenciés sont désormais déclinés à l'échelle d'une maison d'arrêt ou d'un centre de détention et instituent en quelque sorte des prisons dans la prison au sens où les règles qui ont court dans un bâtiment, une aile ou un étage ne sont réglementairement pas les mêmes au sein d'une même prison. Ainsi, l'application de ces nouveaux dispositifs semble parfois devenir un banal instrument de maintien de l'ordre. C'est notamment le cas d'une nouvelle déclinaison des régimes différenciés appelés « modules de respect », fondés sur les logiques anciennes de progressivité et de différenciation des règles mais assorti d'un système de points et de gratifications (ou privilèges), que Valérie Icard qualifie de « système infradisciplinaire » qui se caractériserait par une sophistication du pouvoir et une résurgence de l'informalité dans la discrétion du pouvoir des surveillants (Icard, 2019).

C. Là-bas, au bout de la chaîne pénale : les surveillants parmi les agents du ministère de la Justice

Près de 40 ans après l'abolition de la peine de mort en 1981, la peine privative de liberté ou peine de prison ferme est la plus élevée dans la hiérarchie des peines. Mais c'est seulement une petite partie du contentieux judiciaire qui amène les personnes concernées à être incarcérées et à être ainsi privées de leur liberté. Prenons l'année 2017 : les juridictions ont traité près de 4,2 millions de procès-verbaux ; près de huit sur dix n'ont fait l'objet d'aucune poursuite judiciaire (par défaut d'élucidation surtout, et secondairement parce que les charges sont insuffisantes ou les infractions mal caractérisées), les parquets ont poursuivi près d'1,3 millions d'affaires dont moins de la moitié (environ 600 000) devant les

tribunaux (principalement correctionnels), un gros dixième des affaires sont classées sans suite, un peu plus de 40% sont réglées par des procédures alternatives. Reprenons l'activité de la Justice pénale en 2017 (attention il ne s'agit plus des mêmes affaires poursuivies, puisqu'il faut prendre en compte le temps de la justice, mais les proportions sont proches) : sur 557 762 personnes condamnées en 2017, 1 025 ont été condamnées à de la réclusion criminelle, 132 634 à de la prison ferme (pour tout ou partie), toutes ne sont pas allées en prison jour et nuit pendant un temps donné car toutes les peines de prison ferme ne font pas l'objet d'un mandat de dépôt (les magistrats peuvent décider, pour les peines en deçà d'un an ferme, d'une exécution immédiate ou différée), parce qu'une partie de ces peines seront aménagées (surveillance électronique, jour-amende, travail d'intérêt général). En 2017, l'administration pénitentiaire a mis sous écrou 95 959 personnes (c'est le flux d'entrée) et en moyenne, au cours de l'année 2017, le nombre de personnes écrouées et détenues s'élève à 69 300. Une fois écrouées et détenues dans les 187 établissements pénitentiaires français, les personnes détenues sont principalement prises en charge par les agents de l'administration pénitentiaire.

Sur les 83 216 agents du ministère de la Justice (au 31 décembre 2017), 47% (39 197) sont des agents de l'administration pénitentiaire[20]. Parmi eux, environ 27 600 sont surveillants, soit 33% des agents du ministère de la Justice. Ce corps ministériel de fonctionnaire est de loin le plus important au sein du ministère de la Justice, qu'on peut comparer aux 8 313 magistrates et magistrats[21] ou aux 11 007 greffières et greffiers[22].

Une base anonymisée de 40 596 agents au 1er mars 2017 nous a été fournie par l'Administration pénitentiaire au début de la reprise du suivi de cohorte de surveillants qui fait l'objet de ce rapport de recherche[23]. On y recense

[20] Sources : LFI 2017, mission Justice, programme 107 (Administration pénitentiaire) et 166 (Justice judiciaire). L'effectif des 39 197 correspondait au plafond d'emplois autorisé en ETPT (équivalent temps plein travaillé) mais 38 762 ETPT ont été « consommés ».
[21] Demoli et Willemez (2018), *Infostat Justice* n°161-avril 2018 (données avril 2017).
[22] Demoli et Girault (2019), *Infostat Justice* n°170-juin 2019 (données janvier 2018).
[23] Les deltas de 1 399 agents (40 596-39 197) ou de 1 834 agents (40 596-38 762) semblent s'expliquer par l'unité principale de mesure. La base fournie par l'AP compte des personnes tandis que, depuis la LOLF, les lois de Finances et les RAP (rapports annuels de performance) comptent en équivalents temps plein. Or, la base fournie par l'AP indique environ 2 000 agents en activité à temps partiel en mars 2017.

574 personnels de direction, 28 874 personnels de surveillance (surveillants et officiers dont élèves et stagiaires), 4 423 personnels des SPIP (Conseillers et directeurs Pénitentiaires d'insertion et de probation), 5 337 personnels administratifs (adjoints administratifs, attachés d'administration et secrétaires administratifs), 820 personnels techniques (adjoints, techniciens et directeurs techniques), 167 personnels de santé et 311 personnels socio-éducatifs, de service social ou de formation et 90 autres personnels (dont 40 magistrats).

Parmi ces 40 596 agents, 2,2% (909) ne sont pas fonctionnaires mais contractuels en CDI (484) ou en CDD (425). Alors que la part des agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat est en moyenne de 16,4% (19% dans la FPT et 18% dans la FPH), ce chiffre est un indicateur important : l'AP est une administration peu « précarisée » (dans certains établissements publics, ou ministères, les proportions d'agents contractuels peuvent atteindre des proportions d'un quart, voire d'un tiers). Second indicateur important, les personnels de l'AP sont très majoritairement des hommes (65%) alors que c'est presque exactement l'inverse proportion dans la magistrature (66% de femmes) et dans le greffe judiciaire (88% de femmes).

Si on resserre l'observation au seul corps de surveillance, 79,5% sont des hommes. L'accès au 1er grade d'encadrement, celui de 1er surveillant, est possible sur concours interne après six ans d'ancienneté dans le corps ou au tableau d'avancement après 15 ans de service.

Tableau I :
Effectifs du corps de surveillance selon le grade et le groupe de sexe

Grade	Femme	Homme	Total
Surveillant Élève	186	400	586
Surveillant Stagiaire	423	1630	2053
Surveillant	3329	9528	12857
Surveillant Principal	121	522	643
Surveillant Brigadier	1071	7412	8483
Premier Surveillant	481	2059	2540
Major	67	410	477
Total	5678	21961	27639

Source : Administration pénitentiaire, mars 2017

Les surveillants sont commandés par un corps qui compte 1 235 officiers ; la part des femmes y est plus élevée que dans le corps de surveillance, avec 30,4% (34% parmi les lieutenants, 21% et 13% pour les capitaines et lieutenants). Des

données de l'Énap sur une série de promotions de lieutenants de 2004 à 2012 (Gras et Lapeyronnie 2012) montrent que les femmes accèdent davantage à ce corps par la voie du concours externe, qui devient la voie d'accès prépondérante, et sont en moyenne plus jeunes que les hommes qui passent davantage par le concours interne (35 ans pour les hommes contre 30 ans pour les femmes). Ce concours est accessible à bac+2, les diplômés en droit sont les plus nombreux à le réussir.

L'accès aux grades supérieurs de capitaine et commandant se fait ensuite en interne au tableau d'avancement et est soumis à des minima d'ancienneté variables selon les situations (notamment selon les années d'entrée dans l'AP).

Tableau II :
Effectifs du corps de commandant selon le grade et le groupe de sexe

Grade	Femme	Homme	Total
Commandant	19	129	148
Capitaine	65	240	305
Lieutenant	220	424	644
Lieutenant Élève	31	30	61
Lieutenant Stagiaire	41	36	77
Total	376	859	1235

Source : Administration pénitentiaire, mars 2017

Au cours des années 1993-2018, période d'observation de notre cohorte de surveillants, deux réformes majeures ont amélioré leur statut d'emploi.

La première a eu lieu au cours de leurs premières années, en 1996 (loi du 28 mai), avec l'obtention du 1/5e, qui désigne usuellement le passage dans la catégorie dite active des fonctionnaires (principalement militaires, policiers, pompiers professionnels) et qui ouvre la bonification d'une année tous les cinq ans en vue de la retraite (dans la limite de cinq ans), ce qui permet donc de partir actuellement à 57 ans environ. C'était là une des revendications phares des organisations syndicales dont la stratégie a consisté à demander un alignement sur le statut des policiers.

La seconde est une vaste réforme statutaire adoptée en 2005 et entrée en vigueur en 2006 (décret du 14 avril 2006). Elle a consisté à garantir un déroulement de carrière calé sur celui de la police nationale. Le corps de surveillance (catégorie C de la fonction publique) comportait deux grades (surveillant et premier surveillant),

et est passé à quatre : surveillant et surveillant principal[24] (dont élève et stagiaire) ; surveillant brigadier ; premier surveillant ; major. Le corps de commandement (catégorie B de la fonction publique) en comportait trois (chef de service pénitentiaire 1, 2, puis hors classe) et est passé à quatre (lieutenant ; capitaine pénitentiaire ; commandant ; commandant sur statut fonctionnel).

Les surveillants de la 130e promotion, recrutés en 1993 ont donc fait leur carrière dans une configuration particulière :

- Le début des années 1990 a été marqué par un gros programme de construction (le « plan 13 000 ») impliquant des recrutements importants alimentés aussi par des départs à la retraite nombreux à l'époque. L'augmentation du nombre de places a été continue depuis.

- Ils ont été les premiers à suivre une formation d'une durée de huit mois, contre quatre auparavant et ont été souvent affectés dans des « nouvelles » prisons (qu'ils ont participé à ouvrir) ou au sein de grands établissements plus anciens situés dans des grandes agglomérations urbaines (ce qui est plus habituel).

- Dès leurs premières années d'activité, leur statut s'est calé sur celui des fonctionnaires de catégorie active avec l'obtention de la bonification du 1/5e en 1996, puis dix ans plus tard par l'adoption de grilles salariales qui les placent parmi les agents de catégorie C de la fonction publique de l'Etat les mieux rémunérés.

- Au cours de leur carrière, leur corps a connu une croissance soutenue (+ 10 000 en 25 ans). Les surveillants de la 130e promotion font aujourd'hui partie des plus anciens dans les établissements alors que 60% du corps a été renouvelé ces 10 dernières années.

[24] La grille indiciaire du grade de surveillant-Surveillant principal est presque identique à celle de gardien de la paix (12 échelons avec une base et un sommet qui sont quasi identiques), mais se déroule sur 25 ans et 8 mois contre 30 pour celle de gardien de la paix, *alors que ce dernier est un corps de catégorie B accessible à partir du baccalauréat*. Les grades supérieurs sont très proches : 1er surveillant/Brigadier de police ; Major pénitentiaire/major de police (l'échelon exceptionnel sommital de major de police est à l'indice 576 contre 550 pour celui de major pénitentiaire). Au régime indiciaire s'ajoute un régime indemnitaire dont nous ne connaissons pas l'ampleur ni les écarts entre surveillants et policiers.

Notre recherche ne vise pas à photographier les surveillants aujourd'hui, il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif de la population actuelle mais d'une strate constituée par la cohorte de la 130e promotion. Néanmoins, observer une cohorte permet aussi de sonder une grande diversité de situations qui offre une représentativité de ce que peut recouvrir le métier de surveillant. La diversité se donne à voir dans trois ordres de variations. Variété des établissements : Maison d'arrêt, Centre de détention, Maison centrale, Centre de semi-liberté, Centre Pénitentiaire et leurs différents quartiers de détention, établissements pour mineurs. Variété dans les affectations et les carrières : certains ont fait toute leur carrière ou presque dans un même établissement, d'autres en ont connu quatre ou cinq, une grande majorité ont déroulé leur carrière dans les grades du corps de surveillant, une minorité a connu des promotions vers le premier niveau d'encadrement ou vers les corps de commandement, plus marginalement vers d'autres corps (CIP, corps techniques ou administratifs). Variété dans les situations de travail et les fonctions : certains surveillants n'ont jamais quitté les étages ou les coursives, d'autres ne les ont presque jamais connus ; certains se sont spécialisés dans des fonctions particulières en cours de carrière, plus ou moins précocement : en tant que moniteur de sport, surveillant d'atelier, surveillant dans les UHSI (Unité hospitalière sécurisée interrégionale), surveillant affecté au Prej (Pôle régional d'extraction judiciaire), surveillant des Éris (Équipe régionale d'intervention et de sécurité), dans la mise en œuvre des PSE (Placement sous surveillance électronique) au sein des Spip ou dans la formation initiale et/ou continue à l'Énap, dans les pôles de formation interrégionaux.

Notre recherche se focalise donc sur l'évolution d'un groupe sous divers aspects afin de saisir la dynamique de la socialisation professionnelle. Dans ce rapport de recherche, qui marque l'achèvement d'un suivi longitudinal initié par Georges Benguigui et Françoise Orlic en 1993, nous nous concentrerons sur 214 individus, interrogés six fois par voie de questionnaire en 25 ans. Les six interrogations (notées Q1 à Q6) interrogent quatre grands moments de la carrière :

1. la formation : de l'obtention du concours d'entrée en 1993 (Q1) jusqu'à la fin de la période de formation à l'école (Q2) ;
2. l'entrée dans le métier : de la première année d'exercice, période de stage (Q3, 1994) avant la titularisation dans la fonction publique et la première affectation (Q4, 1995)
3. le « milieu » de la carrière : 15 après l'entrée en formation en 2007 ;
4. la « fin » de la carrière : 25 ans après l'entrée en formation en 2017-2018.

L'évolution de leurs réponses sur le temps long, complétée d'une analyse de l'état actuel du groupe (et de ses différences) élaborée à partir d'une articulation entre une méthode statistique d'analyse de correspondances multiples (ACM spécifique) et une méthode biographique fondée sur des entretiens approfondis, vise à comprendre ce que c'est que de devenir et d'être surveillant.

Le premier chapitre présente l'objet de la recherche, sa problématique, un état de la littérature et notre position quant à la notion de culture professionnelle, puis la méthodologie mise en œuvre ainsi qu'une présentation de l'évolution et de l'état de la cohorte ; enfin un état de la population répondante en 2018.

Les six chapitres suivants (II à VII) livrent les résultats de l'enquête statistique en les commentant sur les plans longitudinal et synchronique, notamment en mobilisant des extraits des douze entretiens menés auprès de 12 surveillant·e·s aux profils variés.

C'est successivement : (II) l'entrée dans le métier (un passé reconstruit ?) ; (III) la satisfaction professionnelle qui devient insatisfaction majoritaire avec le temps ; (IV) le rapport des surveillants à l'administration pénitentiaire (qui évolue mal) ; (V) le rapport au métier (que les surveillants jugent finalement bien singulier et qu'il est difficile de qualifier) ; (VI) la pluralité de ce rapport au métier lorsqu'on l'examine à partir de la relation et de la pratique (à/de) la loi et (à/de) la règle ; (VII) les relations des surveillants avec les détenus, envers leurs collègues, et les autres groupes professionnels. A ce stade, au chapitre VIII, c'est la question de l'existence d'une culture professionnelle des surveillants qui revient et rebondit sur des réserves à formuler nos résultats à partir cette notion, dans la mesure où ce qui est trouvé à la fin du processus comme éléments largement partagés par les surveillants

est modeste et ne nous semble pas d'une cohérence suffisante pour valider l'existence d'une culture professionnelle. Le chapitre IX fait parler les données de l'enquête 2018 autrement : en présentant les résultats de l'analyse des correspondances multiples (ACM), cette technique permet de structurer, dans un même espace de calcul, l'ensemble des réponses des 214 surveillants au sixième et dernier questionnaire, et de déterminer ce qui structure le groupe et oppose les individus ou des sous-groupes en son sein. On peut ainsi montrer que le groupe est relativement éclaté, mais pas atomisé car structuré par deux axes qui opposent chacun deux pôles. Le premier est très classique dans l'étude des groupes professionnels, c'est la satisfaction au travail (et l'appréciation portée sur l'AP) qui polarise les plus insatisfaits (et les plus critiques quant à l'AP) aux plus satisfaits dans le travail (et moins critiques sur l'AP). Parmi ces deniers, celles et ceux qui répondent encore en 2018 être entrés pour maintenir l'ordre ou être utiles constituent une minorité qui se distingue nettement, depuis le début de l'étude en 1993, de l'ensemble de la cohorte. Le deuxième axe oppose des styles de comportement concernant la pratique de la règle et le rapport à la loi, entre les plus légalistes et les plus stricts dans l'application du règlement et les plus pragmatiques et flexibles à son égard. Ces oppositions structurantes sont ensuite commentées à partir d'autres variables, sociodémographiques et sociales principalement (l'âge, le sexe, le niveau de diplôme, la situation conjugale, l'origine sociale des surveillants, les raisons pour lesquelles ils sont entrés dans le métier), qui permettent de caractériser un peu plus finement les oppositions de styles normatifs et les éléments de satisfaction au travail. La conclusion porte sur l'évolution de la segmentation professionnelle du métier de surveillant et la nouvelle division morale du travail qu'elle dessine, après 25 ans traversés par une cohorte de surveillants scrutée au long d'une période ponctuée de réformes et d'évolutions importantes, comme un produit de l'époque contemporaine.

Chapitre I
Saisir une culture commune tout en identifiant des carrières et des individus : enjeux théoriques et méthodologiques

Commençons par citer les objectifs formulés dans le premier rapport de recherche remis à la Mission de recherche Droit et Justice (Benguigui, Orlic 1997) avant de présenter ceux qui sont venus les compléter après que la décision a été prise (en 2016) de reprendre le suivi de la cohorte pour une dernière interrogation. Nous exposerons brièvement les vertus et les limites du dispositif d'enquête par questionnaires répétés pour mieux souligner l'importance du volet qualitatif.

1.1. La trajectoire d'une problématique sur la socialisation professionnelle

« L'objectif de cette recherche était l'étude de la socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration pénitentiaire. On n'exposera pas les différentes définitions, théories et conceptions de la socialisation élaborées par les sociologues[25]. Ici la socialisation sera conçue comme le processus par lequel les individus acquièrent la culture de la société, du ou des groupes auxquels ils vont appartenir. La culture est dans ce contexte habituellement entendue comme l'héritage social qui provient de ceux qui nous ont précédés, qu'il s'agisse de valeurs, de comportements ou de techniques. C'est essentiellement par la socialisation que nous apprenons les manières de penser et de se comporter qui sont considérées comme adéquates dans la société et les groupes auxquels nous appartenons. Par la suite ces manières seront intériorisées par chacun d'entre nous. […] Ce processus […] permet aux individus de se forger une identité, étant entendu qu'en aucun cas ils ne peuvent être considérés comme de la ''cire molle'' (pour reprendre une expression d'Émile Durkheim qu'il avait lui-même empruntée à Descartes) sur laquelle la société ou les groupes concernés viendraient imprimer leurs marques. En effet à côté de la société et des groupes, il est nécessaire de bien voir que

[25] Ceux intéressés par ces questions de définition peuvent consulter très utilement l'article suivant : Dubet F., Martuccelli D., « Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école », *Revue Française de Sociologie*, 1996, n°4. Voir également Dubar C., *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelle*, Paris, A. Colin, 1991.

les individus existent également et que des rapports dialectiques se nouent entre société et individus. Aussi ces derniers d'une part s'adaptent à la culture dont ils héritent et d'autre part adaptent cette culture et donc la modifient. […] Ici il s'agissait d'étudier la socialisation professionnelle, c'est-à-dire le processus par lequel on devient membre d'un métier et plus généralement d'un groupe professionnel, en l'occurrence celui constitué par les surveillants de prison. Cette socialisation débute à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ÉNAP) pour la majorité des surveillants. […] Bien sûr, il est clair que devenir un membre du groupe professionnel des surveillants, acquérir la culture surveillante, ne passe pas uniquement par le cursus organisé par l'ÉNAP dont on rappelle qu'il comporte des périodes de stage importantes. Le processus de socialisation professionnelle passe aussi par la découverte du métier dans son environnement institutionnel et sur le terrain. Ce sont alors les personnes vivant dans les établissements et les modalités de fonctionnement qui constitueront l'agence de socialisation. Pour le dire en d'autres termes le processus de socialisation professionnelle des surveillants est, comme c'est très souvent le cas, une combinaison de différents éléments, une sorte d'alchimie bien difficile à débroussailler. […]

Il est clair que se proposer d'étudier la socialisation professionnelle c'est faire l'hypothèse que les individus entrant dans le métier y viennent avec une certaine variété d'opinions, de valeurs, de comportements et que l'ensemble du système pénitentiaire va peu à peu modifier et homogénéiser ces opinions, ces valeurs et ces comportements. Autrement dit on devrait observer dans les réponses à nos questions une relativement grande hétérogénéité au début de la carrière (qui débute avec le succès au concours de recrutement des surveillants) qui peu à peu évoluerait vers une certaine uniformité et non une uniformité certaine, en raison de modulations possibles, en fonction notamment de l'environnement de travail. C'est sur la base de cette uniformité qu'on devrait ensuite être capable de définir les grands traits de la culture du groupe professionnel des surveillants, ou du moins d'une grande partie d'entre eux. Il faudra cependant conserver à l'esprit qu'une culture n'est jamais donnée une fois pour toute. Une culture est vivante, elle évolue, elle est portée et recréée par ses membres même si cela se produit avec une certaine lenteur.

On aura compris que notre objectif central était d'analyser comment on devient peu à peu, au fil du temps, un surveillant adoptant certains comportements et certaines valeurs. En fin de parcours on pourra se poser la question de ce qu'est

vraiment la culture surveillant qui a fait l'objet de plusieurs controverses. » (Benguigui et Orlic 1997 : 3-8)

En analysant les résultats recueillis en 2007 (Benguigui, Guilbaud et Malochet 2008), un phénomène d'homogénéisation progressive était constaté et quelques tendances surprenantes se confirmaient (notamment la croissance du nombre des surveillants qui déclaraient être entrés « par hasard » dans l'administration pénitentiaire). Si l'hypothèse de construction d'une culture professionnelle semblait se vérifier, le traitement statistique ne permettait pas de l'analyser de manière satisfaisante – on constatait des évolutions sans toujours pouvoir les expliquer. Certes, la faiblesse de l'effectif limitait la significativité des tests statistiques mais les quelques variables sociodémographiques de la population (telles que l'âge ou le niveau de diplôme) qui semblaient encore significatives avaient tendance à s'affaiblir dans le temps. Une analyse statistique limitée à une observation longitudinale et quelques tris croisés semblait insuffisante. Il convenait donc de procéder, en complément de l'épaisseur historique offerte par la méthode longitudinale, à l'élaboration d'une articulation entre méthodes quantitative et qualitative susceptible de livrer des explications plus raffinées et plus probantes sur cette culture professionnelle qui nous semblait limiter notre compréhension du métier de surveillants. Comme l'écrit Guillaume Malochet :

> « L'homogénéisation progressive des valeurs et des comportements ne signifie pas que les surveillants travaillent tous concrètement de la même manière et que, dans les faits, en détention, ils conçoivent leur activité de manière uniforme […] la socialisation ne peut en effet être seulement affaire d'intériorisation d'un rôle déterminé » (Malochet 2009 : 48).

L'utilisation d'une méthode d'enquête longitudinale, c'est-à-dire le suivi d'une cohorte sur une longue période, permet de s'essayer à une description dynamique de la socialisation qui fait « face à la temporalité » en scrutant plusieurs moments (Abott, 2003). Ce suivi permet ici notamment d'observer ce que le temps fait à l'évolution des surveillants sur le plan des ressentis, des représentations et des jugements qu'ils peuvent porter sur leur métier, sur l'administration pénitentiaire, les détenus, leur hiérarchie, leur rapport à la règle. Cependant, faire une étude

longitudinale qui utilise les mêmes questions d'une prise d'information à l'autre revient à interroger plusieurs présents contextualisés ; cela ne permet pas complètement de déterminer ce qui modifie ou non les opinions des surveillants, ni les moments précis au cours desquels ils changent, ni surtout les contextes de travail au cours desquels ils bougent ; ce que l'entretien articulé au questionnaire, en revanche, peut permettre. Dans la littérature sociologique, il est assez rare qu'on tienne compte de l'effet du moment d'interrogation des individus à l'intérieur d'un cycle de vie sur les réponses recueillies. Certes, à propos des *life stories* on trouve un nombre non négligeable de théories (Bertaux et Kholi, 1984) et de remarques sur la signification de ces récits et l'usage qu'on peut en faire, sur la confiance qu'on peut leur accorder ou la prudence qu'il faut observer suite à des critiques fortes formulées à leur endroit en terme d'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986) ou de « mythes » des *life stories* (Peneff, 1990) et la nécessaire mise en perspective des énoncés dans leur contextes historiques, familiaux, sociaux et professionnels (on y reviendra). En revanche, à propos des réponses obtenues à des questionnaires fermés ou ouverts, il semble que les précautions soient bien plus rares, et que l'on fasse souvent comme si les réponses étaient valables une fois pour toutes, ce qui revient à ne s'interroger que partiellement sur les situations sociales dans lesquelles se trouvent les personnes au moment où elles répondent. Généralement, on se contente de contextualiser les réponses en utilisant des variables d'états (âge, sexe, classe sociale d'origine) et en raisonnant par inférence (qu'elle soit uni- ou multidimensionnelle) sans tenir suffisamment compte de la vie des individus et des contextes dans lesquels ces réponses sont données.

Par ailleurs, entre les années 1990 et aujourd'hui, la recherche sur les surveillants de prison, presque exclusivement en dehors de la France, livrait des résultats plus précis sur la socialisation professionnelle des surveillants à l'école et en début de carrière (Malochet 2007a et 2007b ; Arnold 2008 : 399-418), notamment dans le contexte d'une féminisation du recrutement (Malochet 2005), sur les caractéristiques de la culture professionnelle des surveillants et sa compréhension dans le contexte contemporain (Crawley E. et Crawley P. 2008 : 134-152), sur la complexité d'un rôle professionnel (dont la relation avec les détenus est le cœur) fait de vigilance, de méfiance (Liebling, Price et Shefer 2001, 2011) et d'une violence construite au sein d'un groupe professionnel fondé sur une masculinité

hégémonique (Sim 2008 : 191-197), sur les mécanismes par lesquels les constructions de la masculinité et de la féminité contribuent à reproduire l'organisation du pouvoir dans les prisons modernes (Britton 2003), ainsi que sur les effets du genre (Tait 2008 : 65-91) ou de la race[26] (Bhui & Fossi 2008 : 49-64) sur les manières d'être surveillant. Enfin, le cadre professionnel de surveillants a été débordé pour rendre compte de la vie privée des surveillants et des effets de leur travail sur celle-ci et celle de leurs familles en analysant la question des émotions et des sentiments que les surveillants ressentent (Crawley 2004).

1.2. Prendre au sérieux la notion de culture professionnelle des surveillants sans s'y enfermer

Avant tout cet ensemble de recherches britanniques sur les surveillants, les références principales étaient états-uniennes et c'est surtout l'ouvrage majeur de Kelsey Kauffman, *Prisons Officers and their World* (1988), qui a survécu aux importations et au temps dans le contexte européen.

Dans l'un des premiers grands ouvrages sociologiques sur la prison, Donald Clemmer (1940) a forgé le concept de *prisonization* pour décrire le processus par lequel les détenus sont transformés dans et par la prison. Une large part de la littérature sociologique sur les prisons aux Etats-Unis a insisté sur les effets de cohésion des groupes respectifs des surveillants et des détenus, ainsi que sur l'importance de la sous-culture des uns et des autres dans l'explication de la défiance entretenue entre ces groupes antagoniques. Les manifestations d'une sous-culture des prisonniers ont fait l'objet de nombreuses analyses, qu'il s'agisse de formes spécifiques d'argot (Sykes 1958 : 84-108) ou d'attitudes évolutives selon le temps passé en prison et le moment de la libération (Wheeler, 1961). Ces résultats ont

[26] Entendue comme rapport social, l'usage du vocable de race aujourd'hui ne signifie en rien reprise d'un discours biologisant ou naturalisant. On précise également que les termes de race et de racisation permettent de dépasser la distinction entre nationaux et étrangers. Il n'aura échappé à personne qu'on peut être français et noir ou d'une autre pigmentation de peau que le blanc et qu'on peut être victime de multiples discriminations au quotidien du fait de sa couleur de peau (laquelle est aussi affaire de perception sociale qui associe vue et patronymes et/ou styles et comportements), l'idée majeure du concept de race est qu'il instaure un rapport social qui différencie et hiérarchise les individus de part et d'autre d'une « ligne de couleur » (Fannon 1952) : sur ces aspects, voir les ouvrages *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature* (Guillaumain [1992] 2016) ; *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française* (Fassin et Fassin 2006) ; *De quelle couleur sont les blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs »* (Laurent et Leclère 2013), notamment le chapitre signé par Pierre Tévanian « Réflexions sur le privilège blanc » (23-33).

souvent été formulés à partir d'enquêtes réalisées dans des prisons de haute sécurité (Sykes 1958 ; Thomas et Foster 1972).

Progressivement, il a été établi que les surveillants sont eux aussi, dans une certaine mesure, « prisonized » (« prisonnisés ») et qu'eux aussi « possess a distinct subculture within prisons. Their own beliefs and code of conduct set them apart from administrators, social workers, and of course, inmates »[27] (Kaufmann 1988 : 85). Pour Lombardo (1981), la cohésion du groupe professionnel des surveillants provenait davantage du fait qu'ils sont tenus d'effectuer quotidiennement des tâches impliquant une intrusion voire une atteinte à l'intégrité physique des détenus, toutes liées à la fonction de sécurité et de maintien de l'ordre. Ces enquêtes sur le métier de surveillant aux Etats-Unis sont fondées sur l'observation participante ; en général les auteurs qui écrivent sur la prison sont soit d'anciens surveillants, comme par exemple Kauffman (1988) ou Dickinson (1999), soit des enseignants qui travaillaient en prison (Lombardo, 1981), soit des universitaires qui se sont fait embaucher en tant que surveillant pour une période plus ou moins longue comme par exemple Crouch (1981), Marquart (1986), Conover (2000) ou enfin un journaliste devenu surveillant, tel Frayer (2011). Dans presque tous les cas, il s'agit d'enquêtes monographiques dont l'observation et l'entretien sont les principales sources de données ; dans ces conditions, les informations recueillies sont statiques et, dans une certaine mesure, valables au moment donné.

[27] (*Traduction de l'Auteur,* notée TdA dans la suite du texte) : « possèdent une culture distincte au sein des prisons. Leurs propres croyances et codes de conduite les distinguant des personnels administratifs, travailleurs sociaux et bien sûr des détenus ».

Encadré 1 : les 9 règles du code des surveillants selon Kelsey Kauffmann (1988)

Ces règles sont énumérées au chapitre 5 : The Officer Code[28] (p. 85-117)

1° Toujours porter secours aux collègues en détresse (règle la plus importante qui fonde la solidarité et la construction d'un sentiment fraternel).

2° Ne jamais apporter de drogues aux détenus.

3° (Don't rat) Ne pas « moucharder » sur un collègue auprès des détenus, ni « balancer » les collègues à sa hiérarchie dans le cadre d'une enquête interne, cela revient à trahir le groupe, une des seules entorses à cette règle est la transgression de la règle n°2.

4° Ne jamais discréditer un collègue devant les détenus (cela relève plus du quotidien en détention, on ne critique pas un collègue devant les détenus, on ne lui fait pas perdre la face).

5° Toujours soutenir le surveillant en cas de conflit avec un détenu (corollaire de la règle n°4).

6° Toujours soutenir les sanctions décidées par un surveillant envers les détenus.

7° « Don't be a white hat » : la figure du *white hat* désigne le surveillant qui s'identifie aux détenus, ou qui se montre trop sympathique voire amical avec un détenu Ce comportement est particulièrement surveillé chez les débutants (« rookies ») mais les plus anciens peuvent davantage se le permettre à condition qu'ils n'enfreignent pas d'autres règles plus importantes.

8° Entretenir la solidarité entre surveillants face à tous les autres groupes.

Les règles 1 à 7 concernent le couple surveillant-détenu. Celle-ci étend la défiance et la méfiance envers les détenus à tous les groupes extérieurs. Cela consiste notamment à être très prudent (voire hermétique) quand on parle de son métier à l'extérieur (que personne ne comprendrait). Cette règle exacerbe l'isolement social et la dépendance au groupe professionnel.

9° Montrer qu'on n'est pas indifférent au sort de ces collègues.

Il s'agit là d'une attitude positive générale et idéale à adopter qui complète un ensemble solidaire dans le travail et au-delà : le bon surveillant aidera aussi le collègue qui rencontre des problèmes privés (qu'il s'agisse de difficultés dans sa famille, son couple, un problème de santé ou d'alcoolisme).

Le cas britannique est différent ; il semble que les chercheurs spécialisés sur les surveillants aient opéré par touches et progressivement reformulé et dépeint une culture professionnelle en s'inspirant de deux traditions : l'une puise dans les

[28] Symétriquement, d'autres chercheurs se sont intéressés à la construction et la formulation du code des détenus. C'est déjà présent chez G. Sykes (1958) autour de l'argot mais c'est formalisé comme un métalangage par D.L Wieder (1974 ; 2010 : 183-215) dans un ouvrage intitulé *Language and Social Reality: the Case of Telling the Convict Code*, à partir d'une enquête de terrain réalisée dans une établissement réservé à des usagers de drogues dépendants, condamnés en liberté conditionnelle (établissement qui relève d'une forme de communauté thérapeutique). Des morceaux choisis sont traduits en français par Cédric Terzi dans un ouvrage dirigé par Daniel Cefaï (2010 : 183-215). L'ensemble des maximes du code sont : par-dessus tout, ne balance pas ; ne t'allonge pas, ne tire pas avantage des autres résidents, partage ce que tu as, aide les autres résidents, ne te mêle pas des affaires des autres résidents, ne fait pas confiance au personnel – le personnel, c'est le flicage, montre ta loyauté envers les résidents.

travaux classiques menés aux Etats-Unis (ceux de K. Kaufmann en tête), l'autre dans l'importante littérature produite sur la culture professionnelle des policiers, essentiellement les travaux de Reiner (1992 ; 1997) et Chan (1997), pour y repérer des similitudes avec celle des surveillants, tout en les confrontant à une mosaïque de types de prison et en évoquant la pluralité d'une culture professionnelle. Ainsi, les auteurs du livre *The Prison Officer* utilisent la notion de culture au pluriel en cherchant les preuves de l'existence de telles cultures (Liebling, Price & Shefer 2011 : 153) et en se posant la question des conséquences sur la qualité de vie des détenus d'attitudes culturelles négatives ou positives repérées chez les surveillants à travers l'évaluation de programmes de prévention du suicide (*ibid.* : 169). Ils écrivent : « We were struck by the marked variations in officers attitudes towards prisoners and managers, and by the very different degrees of 'traditional cultural resistance' in different prisons. (…). Significant variations are found between establishments in the nature (and fluidity) of staff culture. Changing a predominantly negative or resistant culture is difficult, but examples of positive inroads have been found. »[29]

Ces variations seraient donc mesurées à partir d'un cœur ou d'un noyau, résumé en quatre grands traits : « Among the characteristics of prison officer culture are (a) an expectation of solidarity between members; (b) suspicion; (c) feelings of social isolation; and (d) an emphasis on physical courage. The characteristic that is perhaps most frequently identified by prison officers themselves is a strong sense of social isolation both from their own managers and from society at large. »[30] (Crawley & Crawley 2008: 137). Elaine Crawley dans son livre *Doing Prison Work* (2004) argumente en faveur de cultures multiples ou variées et émet des doutes sur l'existence même d'une culture commune : « it is probably more useful to speak in

[29] TdA : « Nous avons été frappés par les nettes variations des attitudes des surveillants à l'égard des détenus et des personnels de direction ainsi que par les degrés très différents de ''résistance culturelle traditionnelle'' dans les différentes prisons. (…). On a constaté des variations importantes entre les établissements selon la nature (et la labilité) de la culture des équipes. Changer une culture majoritairement négative ou résistante est difficile, mais des exemples d'avancées positives ont été trouvés. »

[30] TdA : « Parmi les caractéristiques de la culture des surveillants de prison figurent : a) une attente de solidarité entre les membres ; b) la suspicion/méfiance [envers les autres groupes] ; c) un sentiment d'isolement social ; et d) l'importance accordée au courage physique. La caractéristique qui est peut-être la plus souvent identifiée par les surveillants de prison eux-mêmes est un fort sentiment d'isolement social/ou de coupure vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques et de la société en général. »

the plural when discussing the culture of prison officers, given that here too researchers have thrown doubt on whether a single prison officer exists or indeed ever existed »[31] (Crawley 2004 : 31).

On trouve des points communs dans le temps et l'espace entre les Etats-Unis et la Grande-Bretagne, puisque la solidarité du groupe est déjà soulignée par Lombardo puis Kauffman et reprise par le trio d'auteurs britanniques, qui signalent que la solidarité professionnelle est aussi un élément puissant de rappel à la cohésion nécessaire du groupe professionnel vis-à-vis de l'extérieur et des autres groupes professionnels en prison, et suggèrent qu'elle peut ainsi servir de ciment au syndicalisme (Liebling, Price & Shefer 2011: 169-181)

Le sentiment d'isolement social est également mentionné par Kauffman mais comme une forme de contingence à la solidarité du groupe et à la méfiance dont le surveillant doit faire preuve envers les autres groupes et l'extérieur. Les auteurs britanniques insistent davantage sur le caractère parfois infamant du métier perçu par l'extérieur et renvoyé aux surveillants par celles et ceux qui ne travaillent pas en prison. Cette dernière les marquerait comme un stigmate, certains surveillants et surveillantes évoquent même « the miasma of prison », contamination qui peut aller jusqu'au rejet physique ressenti et vécu quand ils portent l'uniforme à l'extérieur : par exemple une surveillante raconte qu'il lui est régulièrement arrivé, en salle d'attente de cabinets médicaux, que d'autres patients changent de place après qu'elle s'est assise à côté d'eux.

Accolé à *suspicion* (qui en anglais signifie méfiance et parfois défiance), le terme *cynicism* (littéralement cynisme en français) est souvent pointé comme trait caractéristique de la ou des cultures professionnelles des surveillants. La traduction du mot en français, selon les contextes, peut aussi être *scepticisme*. On rappellera que si les deux mots proviennent du grec ancien et que le cynique était un philosophe (disciple de Diogène) qui tentait de renverser les valeurs et d'enseigner une forme de désinvolture et un rapport proche de la nature pour se libérer du désir et atteindre la vertu (en se débarrassant de la propriété, des institutions, du luxe, du raffinement philosophique, etc.), le sens du mot a évolué tant dans son acception

[31] TdA : « Il est probablement plus utile de parler au pluriel quand on aborde la culture des surveillants de prison, étant donné qu'à ce sujet aussi les chercheurs ont mis en question l'idée selon laquelle il existe et même qu'il n'ait jamais existé une seule sorte de surveillant de prison. »

philosophique que dans son acception courante. Il s'est progressivement transformé en la définition d'une attitude très négative de méfiance, consistant à ne faire confiance en rien, ni personne, sauf à soi-même et à ses propres idées et conceptions (souvent supérieures à celles des autres) des choses. L'évolution du sens du mot semble plus nette encore dans la langue anglaise, si bien que la confusion ou une forme de synonymie entre *cynism* et *skepticism* semble s'être parfois établie dans le langage. A tout le moins, les deux mots sont considérés comme proches et on oscille souvent entre deux eaux dans la littérature sociologique concernant les policiers ou les surveillants.

Il n'en reste pas moins que : « cynicism and suspicion are commonly felt and practiced at every rank and at every prison. (…) Sensing hostility from all sides, prison officers as an occupational group have, over the years, taken an aggressive and confrontational stance to all challenges. Feeling besieged from all sides they turn in among themselves »[32] (Crawley & Crawley 2008: 139). Cet esprit très méfiant[33] fondé sur une forme de désabusement profond serait de même à l'œuvre dans la culture professionnelle des policiers, largement décrite dans la littérature qui leur a été consacrée.

Enfin, il semblerait qu'un autre trait caractéristique de la culture professionnelle des surveillants soit l'humour : « Alongside loyalty and solidarity, cynicism and emotional detachment, another important aspect of prison officer culture that is deserving of attention is the use of humour »[34] (Arnold 2016 : 277).

---

[32] Tda : « le cynisme/scepticisme et la suspicion sont généralement ressentis et pratiqués à tous les niveaux et dans toutes les prisons. (…) Ressentant de l'hostilité de toutes parts, les surveillants de prison, en tant que groupe professionnel, adoptent au fil du temps une posture agressive et de confrontation face à tout ce qui les met à l'épreuve. Se sentant assiégés de tous côtés, ils se replient sur eux-mêmes ».

[33] Le terme « distrust » (méfiance) est également utilisé par Helen Arnold et mis entre parenthèse (en tant que synonyme), ce qui accrédite donc la double traduction du *cynism* en cynisme/scepticisme méfiant : « The focus on security leads to two outcomes that are central to the officer's occupational identity : loyalty and solidarity, and cynicism (distrust). » (Arnold 2016 : 270). TdA : « la focalisation sur la sécurité conduit à deux résultats qui sont au cœur de l'identité professionnelle des agents [Surveillants] : loyauté et solidarité [envers le groupe], cynisme (méfiance) [envers les détenus] ».

[34] TdA : « Outre la loyauté et la solidarité, le cynisme et le détachement émotionnel, un autre aspect important de la culture des surveillants de prison qui mérite l'attention est l'humour ».
La question de l'humour dans le travail des surveillants mériterait sans doute attention et rapprochement avec les recherches menées sur l'humour dans les organisations productives par Steve Linstead à partir d'une enquête dans une boulangerie industrielle (Linstead 1985). En France, on signalera également un article sur les cas des agents d'accueil et des éboueurs (Le Lay et Pentimalli 2013).

On verra que nos résultats ne permettent pas d'accréditer la thèse d'une culture professionnelle surveillante *sui generis* ; on peut identifier et on verra effectivement des points relativement communs, des choses majoritairement partagées mais qui ne forment pas, selon nous, un tout cohérent et plein. Si un certain nombre de résultats peuvent accréditer des éléments épars ou des sentiments souvent rencontrés, ils ne suffisent pas à constituer et à reconnaître une culture partagée d'un groupe professionnel qui semble bien moins cohésif, notamment dans la vie privée, que celui des policiers. Comme le signalaient Chauvenet, Benguigui et Orlic (1994 : 187-200), la culture surveillante fonctionne davantage comme une « image mythique » qui est entretenue par les surveillants parfois (attribuant à leurs pairs des attitudes générales) et les autres groupes, qui les dépeignent comme plus collectifs qu'ils ne le sont en réalité. Ce sont des phénomènes d'ignorance multiple qui alimentent durablement le mythe et un discours public « généralement défensif, sécuritaire, anti-détenu et anti-administration » (*ibid.* : 196) mais que le discours privé, celui que les surveillants tiennent individuellement quand ils parlent de leur métier entre eux ou face à un sociologue, vient largement atténuer ou démentir.

Par l'enquête longitudinale, il s'agissait d'abord de comprendre différemment la socialisation professionnelle. Au fond, dans une perspective constructiviste, comment saisir la dynamique ? La socialisation est envisagée comme un double processus : d'une part les personnes s'adaptent aux cadres et aux formes de socialisation dont elles héritent et, d'autre part, elles adaptent ces formes et donc les modifient, ce qui correspond et à une assimilation et à une accommodation[35], pour reprendre des termes souvent utilisés par Jean Piaget (1965). A l'échelle individuelle, ces processus s'inscrivent tout au long de la vie si bien que la « socialisation secondaire » n'est jamais totale ni terminée (Berger & Luckmann 1966) : elle est continue (Darmon, 2006). Par ailleurs, les processus de socialisation sont de réels processus de transformation. Everett Hughes, qui considérait le travail comme un élément central de l'identité des individus (1951), insistait sur le fait que la socialisation professionnelle ouvrait un monde nouveau. A propos de la formation

[35] Pour Piaget l'assimilation correspond à l'intégration de nouvelles informations ou situations dans un schéma préexistant tandis que l'accommodation consiste à modifier ce schéma préexistant en fonction de nouvelles informations ou situations.

des médecins et pour indiquer le passage du profane au professionnel, il expliquait « that the learning of the medical role consists of a separation, almost an alienation, of the student from the lay medical world ; a passage through the mirror so that one looks out at the world from behind it, and sees things as the mirror writing »[36] (Hughes 1958 : 119). Ce passage est particulièrement net dans tous les métiers auxquels une « licence » est accordée. Dans ces cas-là, le processus de formation joue un rôle essentiel. Les surveillants de prison ont une « licence » car ils ont en charge une partie des fonctions régaliennes de l'État, ils sont des porteurs de la loi.

Dans notre recherche, il s'agit de comprendre comment les surveillants sont transformés par la prison au cours de leur carrière, ce qui revient à tenter d'étudier la socialisation professionnelle en continu, c'est-à-dire le processus par lequel on devient membre du groupe professionnel des surveillants de prison et comment l'appartenance à ce groupe évolue dans le temps. D'où le choix de recourir à une méthode longitudinale. Comme l'écrit Crawley (2004: 65) « the process of 'becoming' a prison officer is a slow, difficult and sometimes painful one, involving a significant degree of culture shock and a complex process of acculturation. »[37] Dans le cas français, cette socialisation débute à l'École nationale d'administration pénitentiaire (Énap). Cependant, il est clair que devenir surveillant ne passe pas uniquement par ce qui est enseigné pendant la formation. Le processus de socialisation professionnelle s'opère aussi, et surtout, par la découverte du métier sur le terrain et ce sont alors les groupes travaillant ou vivant dans les prisons (principalement les surveillants et les détenus) ainsi que les modalités d'organisation de ces prisons qui constituent les différentes instances de socialisation. Comme tous les individus, les surveillants ont un parcours de vie

[36] Tda : Il expliquait « que l'apprentissage du rôle médical consiste en une séparation, presque une aliénation, de l'étudiant du monde médical profane ; un passage à travers le miroir pour que l'on regarde le monde de l'autre côté, et que l'on puisse voir les choses comme si on lisait à l'envers dans le miroir ».

[37] TdA : « Le processus du 'devenir' surveillant, est long, difficile et parfois douloureux, il implique un choc culturel assez fort et un processus complexe d'acculturation » (l'acculturation est un terme anthropologique qui désignait le choc des cultures en contexte colonial et les phénomènes d'emprunt et d'échange d'une culture vers une autre (dans un contexte de domination d'une culture sur une autre). Aujourd'hui, il désigne les processus d'emprunt et de circulation entre des entités variées et des individus, on peut parler d'acculturation scolaire dans le cas d'élèves issus d'un milieu populaire qui passent d'un lycée de secteur à une « grande école » sélective (de type École d'ingénieur ou Science Po) où ils rencontrent un autre monde social (celui des jeunes gens issus de diverses strates de la bourgeoisie). L'acculturation professionnelle désigne ainsi la rencontre entre une personne et un milieu professionnel, qui le « transforme » ainsi en un ou une salarié·e, un ou une professionnel·le.

individualisé par diverses caractéristiques ou événements ; par ailleurs, ils s'inscrivent dans des interdépendances multiples (Elias 1991) avec d'autres individus (d'autres surveillants, au sein de familles plus ou moins élargies et de réseaux amicaux), avec l'organisation des prisons, de la Justice et de l'État. Du fait de leur statut de fonctionnaire et de la période historique à laquelle ils ont été recrutés, caractérisée par un chômage de masse et un ralentissement de la croissance économique, ils occupent une position sociale particulière dans la société française. Selon nous, ces éléments forment une « configuration sociale » (Elias et Scotson 1965) particulière susceptible de modifier la perception de leur propre carrière, ainsi que l'image qu'ils ont de la prison et de l'administration pénitentiaire.

En France, c'est Dominique Monjardet (1994) qui, le premier, a proposé de travailler sur la culture et la socialisation professionnelle dans les métiers de sécurité[38] en interrogeant six fois une cohorte de 1 167 élèves policiers depuis leur recrutement de 1992 à 2002. Son décès a malheureusement limité leur exploitation (Monjardet et Gorgeon 2004) et stoppé le suivi de la cohorte (dont l'effectif, au sixième questionnaire, était réduit à 45% de la population initiale). C'est en s'inspirant de ses travaux que Benguigui et Orlic se sont intéressés aux surveillants de prison et dans les chapitres suivants, nous ferons parfois des liens entre policiers et surveillants. Une autre méthode aurait pu être choisie, par exemple celle retenue par Regoli, Pool et Schrink (1979). Ces derniers ont remplacé le suivi dans le temps des mêmes individus par l'interrogation des surveillants par tranches d'ancienneté différentes dans la même prison. Cette méthode, si elle est nettement plus rapide, semble toutefois présenter un inconvénient non négligeable : elle ne tient pas compte des évolutions dans le temps, non seulement des individus mais aussi des politiques menées et du contexte historique. Le suivi d'une cohorte semble plus rigoureux de ce point de vue. Cela ne veut pas dire que cette méthode dise tout de la socialisation professionnelle. L'observation, participante ou pas, est également une source extraordinaire d'informations. Mais sur le long terme elle est couteuse financièrement et en efforts humains. Nous exposons dans la section suivante un

[38] Voir le dossier « La socialisation professionnelle des policiers », *Déviance et société*, 2011 (35-3).

usage de la méthode biographique que nous avons mise en œuvre en articulation avec le questionnaire.

1.3. Articuler analyse longitudinale, outils de l'analyse factorielle et méthode biographique

Si le traitement des données et la qualité de celui-ci sont cruciaux, il faut néanmoins souligner que c'est d'abord la méthode utilisée et sa profondeur dans le temps qui donne à cette recherche un potentiel d'une rare originalité. En effet, à notre connaissance, aucun suivi de cohorte aussi long sur un groupe professionnel n'existe aujourd'hui[39].

On verra que l'analyse factorielle a permis de donner sens et de mettre en exergue, à travers l'analyse des correspondances multiples (ACM), des oppositions qui permettent de mieux cerner la cohorte et d'interpréter une variété d'être et de vivre le métier de surveillant. L'ACM[40] sera présentée après un exposé des grandes thématiques de l'enquête et de leurs évolutions au cours des 25 dernières années.

---

[39] La plupart des enquêtes longitudinales sur des groupes professionnels portent généralement sur le début de la carrière (principalement des juristes, médecins, des pharmaciens, des policiers, des enseignants), de professionnels en formation interrogés en début puis en fin de cursus et parfois quelques temps après, si bien que les durées de suivi n'excèdent que très rarement cinq ans. Une des rares exceptions est l'étude d'Hermanowicz (2009) sur une cohorte de physiciens entamée en 1994 et terminée en 2005 (deux interrogations à 10 ans d'intervalle). En dehors des groupes professionnels, une des études les plus célèbres est celle de Clausen (1993) sur le devenir d'enfants nés pendant la crise des années 1930 aux USA et suivi pendant près de 60 ans. Des suivis longitudinaux de long terme sur des cohortes échantillonnées d'enfants, afin d'étudier leur développement, existent depuis 1946 en Grande-Bretagne, c'est dans les années 1990 que plusieurs pays ont lancé des initiatives similaires (USA, Australie, Canada) ; en France, la cohorte Elfe (Pirus, Bois et Dufous 2010) est la première grande tentative de suivi d'enfants lancée en 2011 (18 000 enfants nés en 2011).

[40] « L'ACM est une technique mathématique qui consiste à synthétiser des tableaux présentant, en ligne, des entités sociales (des individus pour ce qui nous intéresse ici) et, en colonne, des variables, c'est-à-dire des informations sur ces entités. Les résultats d'une ACM apparaissent sous la forme d'axes successifs : le premier axe est celui qui résume le mieux l'information d'ensemble, le deuxième est celui qui, indépendamment de l'information résumée par le premier, résume le mieux le reste de l'information, et ainsi de suite jusqu'au dernier axe. Ces axes sont généralement présentés horizontalement et verticalement sur des graphiques à deux dimensions. Lire une ACM revient le plus souvent à commenter la position que les caractéristiques considérées occupent sur les différents axes. » (Sinthon 2019 : 40).

« D'un point de vue technique, les données brutes apparaissent sous la forme d'un nuage de points dans un espace qui a autant de dimensions qu'il y a de variables introduites dans l'analyse. L'ACM cherche alors à construire un nouvel espace sur lequel sont projetés les points du nuage initial. Ce nouvel espace est conçu de manière à concentrer le maximum de l'information contenue dans les données initiales, à partir d'un minimum de dimensions (…) Grâce à l'ACM, il [le sociologue] sera en mesure de visualiser la diversité de son échantillon, à partir de classements automatiques, qui vont lui permettre de faire émerger une structure cohérente. » (Nétumières 1997 : 276).

On aura recours aux entretiens pour les incarner et apporter des éléments de compréhension aux oppositions qu'elle objective.

C'est un usage assez particulier de l'entretien auquel nous sous sommes livré. Il faut d'abord signaler qu'on peut utiliser la technique de l'entretien et faire parler les gens de multiples manières (journalistes, enquêteurs, policiers, travailleurs sociaux, professionnels de soin, médecins, juges, beaucoup de groupes professionnels s'entretiennent avec des gens dans leur vie professionnelle). Si le suivi longitudinal quantitatif via le questionnaire s'adapte bien aux objectifs généraux de la recherche, l'entretien peut l'être aussi à certaines conditions. D'ailleurs, Howard Becker, en défense de la méthode biographique, écrivait : « Les sociologues aiment parler de fonctionnement de processus, *etc*., mais leurs méthodes les empêchent, en général, de saisir concrètement les processus dont ils parlent si abondamment. » (Becker 1986 : 108)

Nous nous sommes inspiré des critiques importantes que Jean Peneff avait adressées au développement d'une « mode » des autobiographies et des histoires de vie, déclinée dans la sociologie française par la fortune des « récits de vie », courant relativement éphémère principalement porté par Daniel Bertaux à partir de la fin des années 1970 et qui donna lieu à un manuel bien plus tard (Bertaux 1997). En 1986, Pierre Bourdieu avait publié un article qui « avait marqué un coup d'arrêt, le signe d'un changement intellectuel. Le numéro spécial de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales*, au titre symbolique : « L'illusion biographique », amorçait une série de critiques. L'effet incisif était donné dès le début : ''L'histoire de vie est une des notions de sens commun qui sont entrées en contrebande dans l'univers savant ; d'abord sans tambour ni trompette, chez les ethnologues, puis plus récemment et non sans fracas, chez les sociologues''. L'auteur stigmatisait l'oubli des relations objectives et des structures » (Peneff 1994 : 26).

Mais il existait d'autres usages de l'entretien biographique, rassemblés sous le terme de « méthode biographique » par Jean Peneff (1990), issus d'une tradition de recherche plus ancienne développée aux États-Unis par la première École de Chicago et défendue par des représentants de la deuxième École de Chicago[41] (cf. citation de Becker *supra*) mais également en France par plusieurs chercheurs au

[41] Sur toute cette tradition de recherche et ses filiations, voir *La Tradition sociologique de Chicago* (Chapoulie 2001).

cours des années 1980 et 1990[42]. Il nous a semblé que les précautions formulées par Jean Peneff sur l'usage de l'entretien biographique étaient fort utiles et permettaient d'envisager une articulation valable avec le recueil successif des réponses à un même questionnaire :

« Le sujet de la méthode biographique est toujours un collectif (et non un individu mis en vedette et singularisé). On fait donc parler des narrateurs ayant des caractéristiques voisines et une situation identique. Cette collection de témoignages parallèles est une obligation pour éviter le penchant au subjectivisme, inévitable quand on traite des biographies. Il serait alors souhaitable de mieux connaître le mode d'agrégation mi-calculé, mi-spontané de cet échantillon. » (Peneff 1994 : 29)

Contrairement aux cinq autres prises d'informations réalisées entre 1993 et 1997 et en 2007, cette sixième et dernière interrogation de la cohorte, constituée à partir de la 130e promotion des surveillants de l'Énap, comporte également un volet qualitatif qui a consisté en une collecte de 15 entretiens, dont 12 seront utilisés dans ce rapport final, alors qu'une vingtaine était envisagée dans le projet de recherche[43]. Le corpus d'entretiens a été formé à partir de la liste constituée par les répondants au sixième questionnaire qui ont accepté d'être contactés en nous laissant leurs coordonnées. Nombreux étaient les volontaires mais ils n'étaient pas toujours atteignables. Pour certains, les limites budgétaires ne nous permettaient pas de les rencontrer, il s'agit des surveillants affectés à l'Outre-mer ou en Corse[44]. Une fois contactées, les personnes n'ont parfois pas donné suite, d'autres n'étaient finalement plus tout à fait intéressées. Surtout, afin de composer un corpus d'entretiens varié, nous souhaitions disposer d'une diversité suffisante en préférant parfois plutôt des profils « atypiques » (il ne s'agit pas d'un échantillon au sens statistique, contrôlé à

[42] « Les travaux auxquels je fais allusion, réunis sous le terme de méthode biographique, ont été menés sur des thèmes divers, sans point commun. Par exemple, Briand, Chapoulie, Péretz firent des biographies d'enseignants, de responsables politiques dans le cadre d'une histoire de la scolarisation. Les livres ou articles de Bizeul, Muel-Dreyfus, Pialoux, Pudal, Zarka sur les nomades, les instituteurs, les salariés de l'automobile, les militants du PCF, les artisans, utilisent des biographies dans l'analyse de processus ou de l'évolution d'une profession » (Peneff 1994 : 28).

[43] Nous avons l'intention de continuer cette collecte pour obtenir la vingtaine d'entretiens que nous projetions de faire.

[44] 90 des 214 répondants avaient laissé une adresse e-mail ou un n° de téléphone (ou les deux), le plus souvent seulement une adresse e-mail (une dizaine étaient illisibles, quelques numéros de téléphone n'étaient plus valables ou mal renseignés). Une fois soustraits les agents en poste à l'outre-mer et en Corse et celles et ceux qui n'étaient pas joignables (défaut d'adresses e-mail ou de numéros de téléphone), la liste se limitait à 61 personnes contactables.

partir de variables prédéterminées comme l'âge, le sexe, le fait de travailler dans tel ou tel établissement) : par exemple, bien que les femmes n'étaient que 10 répondantes (soit moins de 5%), il nous paraissait précieux de recueillir des entretiens auprès d'elles. En effet, dans la mesure où leur petit nombre rend impossible tout traitement statistique significatif, il nous a semblé important de recueillir d'autres informations par la voie de l'entretien (nous avons pu nous entretenir avec deux d'entre elles). Nous avons surtout veillé à une diversité géographique[45] et d'établissements[46] ou de services. Enfin, c'est parfois les contingences d'emploi du temps qui ont rendu les rencontres possibles ou impossibles (dans le temps déterminé par l'enquête).

Nous verrons lors de la présentation des traitements statistiques que nos 12 entretiens se répartissent assez bien dans le quadrant de l'espace dessiné par les deux axes de l'ACM et qu'ils permettent ainsi une articulation intéressante avec les tendances dégagées par l'analyse longitudinale. Les 12 entretiens, d'une durée moyenne de 2h (entre 1h35 et 2h50), ont eu lieu au domicile des agents pour une moitié d'entre eux, dans les bureaux professionnels des agents pour quatre d'entre eux et dans des bureaux neutres pour deux agents.

Après 25 ans et six interrogations, le fait « d'hériter » de la recherche engagée par Georges Benguigui 25 ans plus tôt tout en pouvant nous prévaloir de son parrainage à travers son statut de « conseiller scientifique » de notre recherche nous semble avoir joué une fonction importante. D'ailleurs nos courriers aux agents sollicités pour répondre à l'enquête, insistaient sur la fidélité entretenue (cf. annexe II). Mais « la validité qui sera accordée à la biographie dépend du niveau de contrôle de son contenu. Pour que le chercheur accède à une fiabilité qui sera jugée satisfaisante, le locuteur est mis — virtuellement au moins — en situation d'être contredit ou nuancé (…) Le meilleur contrôle est évidemment la

[45] Sur les 12 entretiens utilisés, les agents ont été rencontrés dans huit régions administratives différentes : Ile-de-France (1), Pays de Loire (1), Bretagne (2), Normandie (1), Bourgogne Franche-Comté (1), Auvergne Rhône Alpes (2), Grand Est (3).

[46] En maison centrale (1), en centre de détention (ou quartier CD d'un Centre pénitentiaire : 4), en maison d'arrêt (ou quartier MA d'un Centre pénitentiaire : 5), ou affectés dans des services particuliers : Pôle régional d'extraction judiciaire (1), SPIP (1). Parmi les quatre agents affectés en CD ou quartier CD, deux étaient moniteurs de sport et une était formatrice. La taille des établissements varie de la petite maison d'arrêt (moins de 100 détenus) au grand centre pénitentiaire (plusieurs milliers de détenus) en passant par des centres de détention moyens (300 à 600 détenus), trois des 12 interviewés exerçaient dans des établissements en gestion déléguée.

manifestation, par le sociologue (dans ses réactions, questions, relances) d'une bonne connaissance de l'époque et du milieu évoqués par l'interview » (Peneff 1994 : 29).

Notre connaissance fine de l'enquête publiée en 1994 puis notre participation à la reprise du suivi de la cohorte en 2007 nous fournissaient déjà une connaissance de l'évolution du métier ces trente dernières années. Nos propres enquêtes menées entre 2003 et 2011 sur le travail des personnes détenues dans sept prisons nous a fourni également des gages précieux, bien au-delà de ce que nous aurions pu imaginer. Ainsi, le premier des 12 entretiens a été mené auprès d'un agent devenu membre du corps de commandement que nous avions rencontré 15 ans plus tôt :

> Agent AP : Oui, j'étais officier responsable des ateliers à ce moment-là.
> FG : Ah mais voilà ! mais c'est ça ! [… remémoration des ateliers et de quelques souvenirs dont une grève et l'organisation d'un atelier de rénovation et montage de lustres anciens]
> Agent AP : Oui. Et celui qui faisait les lustres, c'était le…
> FG : … c'était un gars qui était au marché des puces de Saint-Ouen.

Au cours des entretiens, les enquêtés prononçaient parfois les noms des directeurs ou directrices ou d'anciens directeurs ou directrices, et à quatre occasions, nous avons pu rebondir en signalant que l'un ou l'une avait été en fonction dans une des sept prisons de nos enquêtes.

S'agissant de la manière d'organiser l'entretien, il commençait invariablement par un élément clef : l'âge d'entrée, la consigne s'adaptait selon l'âge de l'interlocuteur au moment de son recrutement :

> FG : … donc on va essayer de discuter de vous surtout, pas tant de l'administration pénitentiaire mais plutôt de vous au sein de l'administration pénitentiaire.
> Agent AP : Oui. D'accord.
> FG : C'est plus ça qui nous intéresse. Vous êtes entré jeune, en fait ? Vous aviez 22 ans ?

Ou au contraire, pour ceux entrés un peu plus tard, il était simple de signifier avec l'âge d'entrée qu'ils avaient pu travailler et connaître d'autres expériences professionnelles avant de s'orienter vers le métier de surveillant.

« La méthode biographique oriente l'entretien vers des objectifs plus modestes mais plus clairs : recherche des informations factuelles (dates, lieux,

conditions), réflexions sur des événements précis et leurs circonstances (déplacements, situation), des processus de longue durée (scolarisation, travail, engagements). On établit un code simple (au moins chronologique) pour relier ces événements entre eux. Que l'on nomme le résultat, cursus, trajectoire, états successifs, cycles, peu importe ; l'essentiel est de tirer l'exploitation biographique vers la prise en compte des phénomènes identifiables et comparables. » (Peneff 1994 : 31)

Dans notre cas, l'entretien était présenté comme un moment de retour sur la carrière et la première phase de l'entretien a consisté à reconstituer les étapes de la carrière à partir de l'entrée et des raisons et circonstances dans lesquelles ils et elles sont entré·e·s dans cette administration, ont passé le concours *etc*., puis ont changé de postes et/ou d'affectation au fil du temps.

Devant chaque agent enquêté, nous posions sur la table le questionnaire bleu qu'il avait rempli et une petite fiche cartonnée avec des notes. Avant chaque rencontre, certaines réponses, des faisceaux d'indices, étaient relevés (par exemple des réponses qui indiquaient systématiquement une insatisfaction au travail ou au contraire des particularités), cela nous permettait ensuite de relancer l'entretien quand notre interlocuteur se faisait plus silencieux.

Nous souhaitions également recueillir des éléments qui concernaient leurs appréciations, leurs analyses de l'évolution de l'administration pénitentiaire, quels changements réglementaires, quelles réformes avaient retenu leur attention au cours de leur carrière ? comment estimaient-ils l'évolution de leurs pairs, notamment les plus jeunes ? comment jugeaient-ils l'évolution de la population pénale ? leur hiérarchie ? quels regards portaient-ils sur le mouvement social de 2017 (manière indirecte de questionner leur rapport au syndicalisme) ? Dans une autre perspective, nous avons tenté d'en savoir plus sur leur situation conjugale et privée, afin de mieux cerner les liens avec d'éventuels changements de postes ou d'affectations, ou encore ce que modifiait le fait de travailler en horaires classiques, plutôt qu'en horaires alternés, sur leur vie privée.

1.4. Construction de la cohorte et évolutions de sa morphologie

La 130e promotion des surveillants de l'Énap a été interrogée six fois, réparties en quatre grands moments de la carrière par voie de questionnaire :

Formation	- un premier, à l'entrée à l'Énap (janvier 1993) ; T1 - un deuxième, 6 mois plus tard, à la sortie de l'école après la formation et les deux stages pratiques (en juin 1993) ; T2
Entrée dans le métier	- un troisième, un an plus tard, au moment de la titularisation dans la fonction publique (fin 1994) ; T3 - un quatrième, un an encore plus tard, à la fin de l'année de la première affectation pérenne (fin 1995) ; T4
Milieu de carrière	- un cinquième, 15 ans après (soit à 41 ans de moyenne d'âge ; âge du milieu de la vie professionnelle), en 2007 ; T5
Fin de carrière	- un sixième et dernier 25 ans après (soit à 51 ans de moyenne d'âge ; à une distance de l'âge de la retraite déjà dépassée pour certains et proche de moins de cinq ans pour la plupart), en 2017/2018 ; T6.

Avec l'accord de l'Administration pénitentiaire, c'est en 1993 qu'a débuté le suivi d'une promotion d'élèves surveillants, la 130e promotion, depuis son entrée à l'Énap en interrogeant tous ses membres, à différents moments de leur carrière. Cette cohorte est fermée en recueil actif : aucun individu n'a été ajouté sur la période et les réponses ont dépendu de la bonne volonté de chacun.

C'est dans un amphithéâtre que les surveillants ont été interrogés pour la première fois (T1) en janvier 1993, lors de leur entrée à l'Énap puis, huit mois plus tard et dans les mêmes conditions, lors de leur sortie de l'école (T2). Ensuite, les recrues ont été vues en face-à-face un an plus tard (T3, au moment de leur titularisation dans la fonction publique, au dernier trimestre 1994), et encore en face-à-face un an plus tard (T4) dans les prisons où elles avaient été affectées. Le cinquième questionnaire a été adressé par courrier, en 2007 (T5), soit près de 14 ans après leur entrée à l'Énap ; le sixième (T6) et dernier questionnaire a également été posté, en 2018, soit 25 ans après le premier. En T3, T4, T5 et T6, c'est l'administration centrale qui nous a indiqué l'adresse professionnelle de chaque individu. Pour les deux premières passations, la population était presque « captive » puisque présente sur le lieu de formation : cela offrait un mode de passation pratique et assurait un taux de réponse très important. Ensuite (T3 et T4), les recrutés étaient peu dispersés sur le territoire français car affectés dans de grandes prisons situées dans de grandes villes ; dans ces conditions, il a paru préférable de se déplacer auprès d'eux pour garantir un taux de réponse élevé. En 2007, des contraintes financières et de temps n'ont pas permis de déplacements dans toutes

les prisons, c'est donc la voie postale qui a été choisie car les personnes étaient davantage dispersées dans toute la France qu'en 1994 et 1995 ; cela s'explique par le fait que les possibilités de mobilité géographique augmentent avec l'ancienneté : chaque année, l'administration pénitentiaire propose des postes de surveillants vacants dans différentes prisons (*grosso modo*, plus on cumule d'ancienneté, plus la mobilité devient possible). La passation des questionnaires n'avait pas posé de problèmes particuliers et les refus stricts de répondre étaient rares mais seule une relance avait été faite, ce qui a peut-être contribué à la baisse du taux de réponse.

En 2018, il a été décidé d'élargir la cible des répondants en recensant ceux qui avaient répondu au moins trois fois, soit les 375 individus interrogés en 1995. Le nombre d'adresses professionnelles des agents en activité était de 331 ; 214 ont répondu après trois relances effectuées (près de six sur dix ont répondu dès le premier envoi[47], un quart après la première relance[48], 11% après la deuxième[49], 4% à la troisième). Parmi ces 214, 188 ont répondu aux 6 questionnaires, 26 ont répondu cinq fois (et n'ont donc pas répondu en 1995 ou en 2007).

Pour cette dernière interrogation, nous disposons d'une base de données qui nous permet de caractériser les populations interrogée (n=331) et répondante (n=214) et de vérifier les distorsions entre elles. Commençons par la répartition géographique selon les directions interrégionales.

[47] Envoyés le 20 novembre 2017, 126 questionnaires (59%) étaient retournés tout début janvier 2018. Le 15 janvier, alors que nous venions de faire la première relance, un mouvement social démarrait. Principalement dans les grandes maisons d'arrêt au départ, le mouvement a pris une ampleur inédite – que l'AP n'avait pas connu depuis le grand mouvement de 1988 – avec barrages filtrants, blocages, dépôts de clefs, il s'est éteint progressivement au début du mois de février après la signature d'un protocole d'accord entre l'AP et le syndicat Ufap-Unsa Justice le 26 janvier 2018. Très suivi (jusqu'à 120 établissements ont connu des blocages plus ou moins importants), ce mouvement social a ensuite donné lieu à une répression de la part de l'AP qui a procédé à des retenues sur salaire dans un premier temps puis a sanctionné plus de 2 000 surveillants (sur environ 28 000), les sanctions allant de la mise à pied avec sursis jusqu'à l'exclusion temporaire. On rappelle que les surveillants n'ont pas le droit de grève depuis l'adoption du statut spécial de 1958.

[48] Après cette première relance, 56 questionnaires (26%) sont revenus. Nous n'avons pas observé de ralentissement ni d'effet particulier du mouvement social sur les réponses données, les structures des réponses entre les 126 premiers questionnaires reçus et les 56 autres ne diffèrent pas.

[49] La deuxième relance a eu lieu en mars (n=23, soit 11%), la dernière en mai 2018 (n=9 soit 4%).

Tableau III :
Populations interrogée et répondante selon l'affection interrégionale

Direction Interrégionale	*Population interrogée (n=331)*	*Population répondante (n=214)*	*Ecart*
Bordeaux	10,6%	11,50%	0,9%
Dijon	7,9%	11%	3,1%
Lille	12,1%	13,70%	1,6%
Lyon	10,0%	11,50%	1,5%
Marseille	8,5%	7,70%	-0,8%
Outre-mer	12,7%	7,70%	-5,0%
Paris	8,8%	7,10%	-1,7%
Rennes	11,5%	13,20%	1,7%
Strasbourg	7,6%	7,70%	0,1%
Toulouse	10,6%	8,80%	-1,8%

Source : Administration pénitentiaire, mars 2017 et 6e interrogation de la cohorte (2017-2018)

Les écarts de composition entre la population interrogée et la population répondante sont faibles à l'exception de la moindre participation des surveillants affectés dans les établissements des départements d'outre-mer (- 5 points). C'est là une limite de l'étude car leur poids est important dans la cohorte (c'est la DI la plus représentée parmi les 331). De plus, les limites budgétaires du financement de notre recherche ne nous permettaient pas d'envisager de recueillir des récits de carrière par voie d'entretien dans ces départements (ainsi qu'en Corse, dont les établissements dépendent de la DI de Marseille).

La base de données fournissait également les grades des agents, ce qui nous permet déjà de constater que 8% de l'effectif interrogé a effectué une mobilité professionnelle, principalement ascendante, qui a consisté à changer de corps professionnel : promotion vers le corps de commandement (catégorie B) pour un peu plus de 5% et quelques cas plus exceptionnels de mobilité vers le corps de Conseiller d'insertion et de probation (2, cat. B également) et de direction (1, cat. A). Cinq ont effectué des mobilités fonctionnelles horizontales (dans des corps administratif et technique de catégorie C).

Tableau IV :
Populations interrogée et répondante selon le corps

Corps	Population interrogée (N et %)		Population répondante (N et %)		Écart %
Corps de surveillance	305	*92,1*	196	*91,6*	*-0,6*
Corps de commandement	18	*5,4*	13	*6,1*	*0,6*
Corps administratif	2	*0,6*	2	*0,9*	*0,3*
Conseiller d'insertion et de probation	2	*0,6*	2	*0,9*	*0,3*
Corps technique	3	*0,9*	0	*0*	*-0,9*
Corps de direction	1	*0,3*	1	*0,5*	*0,2*
Total	331	*100%*	214	*100%*	

Sources : Administration pénitentiaire, mars 2017 et 6e interrogation de la cohorte (2017-2018)

A l'exception des trois surveillants devenus agent technique ou administratif, ceux qui ont connu des promotions ont répondu un petit peu plus que les surveillants mais ici on ne constate pas de distorsion notable entre les interrogés et les répondants, les écarts sont très faibles. La mobilité professionnelle s'effectue davantage (deux fois plus) à l'intérieur du corps de surveillance par l'accès aux grades de 1er surveillant et Major, qui constituent l'encadrement de proximité des surveillants au quotidien. Ainsi 43 surveillants sont devenus 1er surveillant ou Major parmi les 331 agents interrogés (soit 14%), ce qui porte à 22% le taux global de mobilité de la cohorte, soit un sur cinq. La mobilité professionnelle ascendante est donc loin d'être exceptionnelle. Là aussi, mais l'écart est à nouveau très faible, ceux qui ont connu une mobilité dans le corps de surveillance ont répondu un peu plus que les autres.

Tableau V :
Populations interrogée et répondante selon le grade dans le corps de surveillance

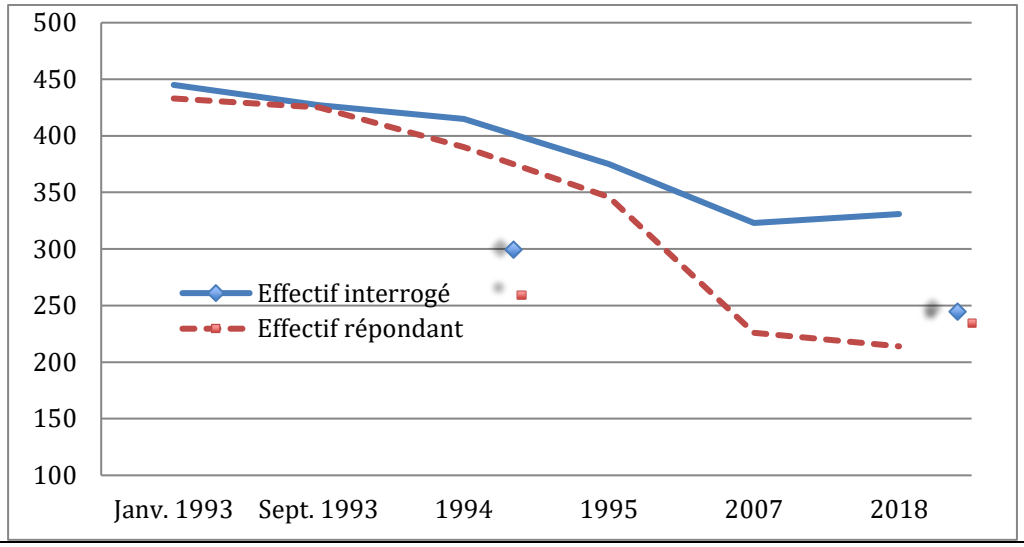
Grade dans le corps de surveillance	Population interrogée (N et %)		Population répondante (N et %)		Écart %
Surveillant brigadier	262	*85,9*	164	*83,7*	*-2,2*
1er Surveillant et Major	43	*14,1*	32	*16,3*	*2,2*
Total	305	*100%*	196	*100%*	

Sources : Administration pénitentiaire, mars 2017 et 6e interrogation de la cohorte (2017-2018)

Au moment de l'entrée à l'école (en janvier 1993), cette cohorte comportait 445 personnes. Avec le temps, on constate évidemment une attrition de l'effectif de départ : quand le quatrième questionnaire a été administré (fin d'année 1995), l'effectif était descendu à 375 surveillants : 346 ont alors répondu (soit un taux de retour de 92%, à ce stade, 78% de la population initiale avaient répondu aux quatre questionnaires). A la cinquième interrogation, en 2007, l'effectif retrouvé par

l'administration pénitentiaire de ceux qui avaient répondu quatre fois s'élevait à 323, 70% ont répondu, ce qui portait le nombre de réponses à 226, 51% de la population initiale avait répondu aux cinq interrogations. En juin 2018, 214 ont répondu, soit près de la moitié (48%) de la population mère de la cohorte. Parmi les 214, 188 ont répondu aux 6 questionnaires (26 n'ont pas répondu en 1995 ou en 2007) et la majorité de ceux qui ont été perdus de vue en 2007 n'ont donc pas été rattrapés.

GRAPHIQUE 1 :
Attrition de la cohorte 1993-2018



Interrogé	445	427	415	375	323	331
Répondant	433	425	390	346	226	214

C'est lors de l'avant-dernière vagues que les pertes ont été les plus lourdes ; ce qui converge avec des tendances observées dans d'autres suivis de cohortes (échantillonnées en population générale), au cours desquels il a été constaté que la mobilité géographique et l'allongement de la période inter-vagues faisaient augmenter l'effectif des « perdus de vue » (Pirus & Leridon 2010). Les non-réponses sont plus nombreuses en dernières vagues. Mais ce qui nous avait le plus étonné en 2007, c'est que la direction centrale de l'Administration pénitentiaire n'avait pas été en mesure de retrouver les 346 répondants de la quatrième vague : six noms avaient semble-t-il totalement disparu des fichiers du personnel pour des raisons inconnues (nous supposons que les personnes sont décédées). Ensuite, 24 enveloppes nous étaient revenues par courrier indiquant que l'adresse professionnelle n'était pas la bonne, ce que nous avions signalé afin d'obtenir les bonnes adresses.

Malheureusement, l'administration ne nous les avait pas transmises, reconnaissant qu'elle n'en avait pas d'autres que celles fournies en première demande.

En 2018, nous n'avons pas rencontré de problème particulier pour recenser les agents en activité et constituer un fichier de publipostage fiable dès le premier envoi puisque le nombre de retours de courriers mal adressés a été faible (moins de 10). Au total, nous avions 375 noms au départ, 41 n'ont pas été retrouvés immédiatement et une recherche approfondie a été faite par les services de l'AP qui nous a permis de caractériser les causes : retraite (24), démission (6), décès (5), révocation (2), disponibilité (3), nouvelle affectation (1, questionnaire renvoyé). Nous pouvons ici détailler les causes de l'attrition sur l'ensemble des vagues avec malheureusement une impossibilité pour le moment d'identifier précisément ceux qui n'ont pas répondu plusieurs fois et ceux qui ont été « rattrapés ». Néanmoins, il est certain qu'une majorité des perdus de vus des vagues 4 et 5 n'ont pas répondu en vague 6 et qu'une petite minorité seulement a été rattrapée.

Tableau VI :
Causes de l'attrition de la cohorte à chaque vague

	Vague 1 Janv. 1993	Vague 2 Sept. 1993	Vague 3 1994	Vague 4 1995	Vague 5 2007	Vague 6 2018	Total
Décès				4	3	5	12
Retraite						24	24
Démission		5	13	4		6	28
Révocation			1	3		2	6
Inaptitude		1	2	3			6
Disponibilité			2	1		3	*
Refus ou absence	12	2	16	29			*
Mal localisés par l'AP					26		*
Non-réponses					91	117	*
Total	12	8	34	44	120	157	*

* les totaux n'ont ici pas de sens car les non-répondants et les mal localisés de la V5 ont été réinterrogés (en V6, l'AP a retrouvé tout le monde sauf les 40 partis définitivement pour décès, démission, révocation ou surtout retraite, l'inaptitude est aussi une cause de sortie définitive du corps). L'agent en disponibilité de la V4 a pu revenir en activité.

1.5. Sociodémographie de la cohorte

Sexe, âge, situation conjugale, matrimoniale et familiale

A l'entrée à l'école en janvier 1993, l'effectif de la promotion s'élevait à 456 personnes. Parmi ces dernières, on ne comptait que 5% de femmes contrairement

aux promotions des années récentes[50]. La 157e promotion comportait un nombre de femmes sept fois supérieur (34%). Cette faiblesse de l'effectif féminin de notre promotion fait qu'il n'a pas été possible d'utiliser la variable sexe dans l'exploitation des données quantitatives[51]. C'est regrettable car différentes recherches (Bensimon 2005 ; Gras et Boutin 2011) montrent que le genre agit sur les conceptions du métier de surveillant et que les missions de la prison sont relativement genrées, les surveillantes sont notamment décrites comme davantage orientées par la mission de réinsertion.

L'âge moyen à l'entrée à l'école s'élevait à 26 ans. Depuis longtemps l'âge moyen d'entrée à l'Énap fluctue entre 26 et 29 ans avec une légère tendance à l'augmentation ces dernières années, il est de 28,5 ans toutes promotions confondues (de la 171ème à la 200ème) de 2008 à mi-2019 (Gras et Castaing 2018). Il y a 25 ans, la 130e promotion se situait dans le bas de cette fourchette. L'écart des âges s'étendait entre 21 et 46 ans.

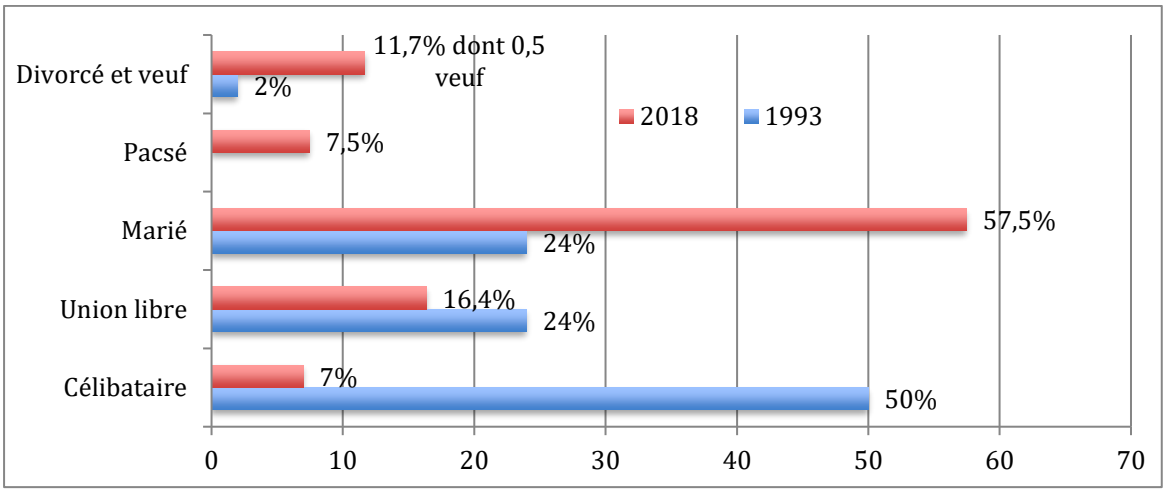
En 1993, un surveillant sur deux était célibataire (50%), 2% étaient veuf ou divorcé et 48% étaient en couple marié (24%) ou en concubinage (24%). A 26 ans en moyenne en 1993 (56% avaient moins de 26 ans et 18% plus de 30 ans), la moitié n'était pas en couple. En 2018, 86% se déclarent en couple (n=185) et parmi eux 13,5% (n=25) sont en couple avec un ou une conjointe membre de l'administration pénitentiaire.

Le graphique suivant permet de montrer l'évolution des situations matrimoniales de la cohorte. Au cours de la période 1993-2008, une nouvelle forme d'union, le Pacs (Pacte civil de solidarité) a été inventée (Rault 2009) et instituée le 15 novembre 1999. En 1993, le questionnaire utilisait la notion de concubinage, nous avons préféré celle d'union libre pour ce dernier questionnaire.

[50] Au moment du recrutement de la 130e promotion, les surveillantes ne travaillaient que dans des établissements pour femmes qui sont très peu nombreux, il n'y avait donc besoin que de peu de femmes.

[51] Pour ce qui concerne les tris croisés, en revanche l'ACM permet partiellement de localiser les femmes dans l'espace de la 6e interrogation.

GRAPHIQUE 2 :
Situation matrimoniale des membres de la 130e promotion en 1993 et 2018



Les % sont calculés sur N=445 en 1993 et N=214 en 2018.

En 25 ans, le groupe a beaucoup évolué du point de vue conjugal et matrimonial puisque 65%[52] des 214 répondants en 2018 sont liés par une forme d'union instituée (mariage ou Pacs) contre 24% en 1993, la part de ceux qui étaient en union libre régresse de 24% à 16% et la part des célibataires passe de 50% à 7%. En 25 ans, les surveillants de la 130e promotion ont donc eu le temps de s'unir et de se désunir : un peu plus de 10% sont divorcés (mais peuvent être en couple par ailleurs) et 35% répondent d'ailleurs qu'ils se sont séparés ou ont divorcé[53] entre 1993 et 2017-2018 (c'est le cas de cinq des douze agents rencontrés en entretien, dont un a divorcé deux fois et s'est séparé une fois depuis 1993). Ajoutons que 91% (194 sur 214) ont au moins un enfant en 2018 alors que c'était le cas de 27% des recrutés en 1993. Si on compare la répartition des surveillants de la cohorte qui vivent en couple en 2017-2018 selon l'état matrimonial à celle des couples en population générale à l'âge moyen de 51 ans en 2016 (Insee première n°1682,

[52] Parmi eux, 57,5% sont mariés au moment où ils remplissent notre questionnaire. En population générale (données de l'Insee), on sait que l'année 2010, 77,5% des hommes nés en 1960 et 59,8% des hommes nés en 1970 avaient déjà été mariés (Insee 2015).

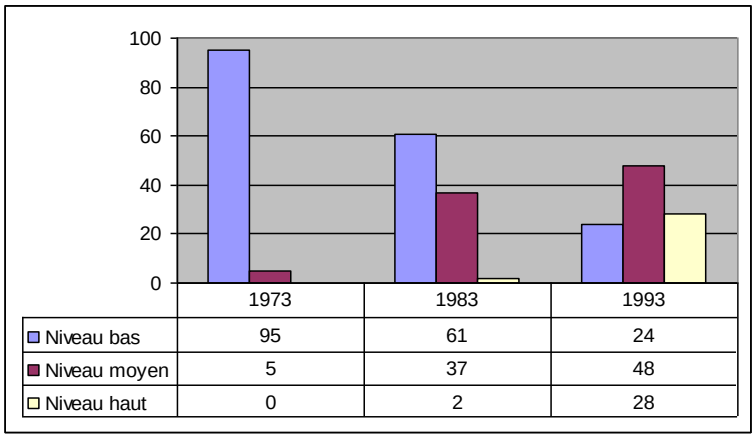
[53] En population générale, la proportion de mariages déjà rompus suivant la durée et l'année du mariage est calculée. Pour 100 000 mariages célébrés en 1990, 36 199 ont été rompus avant 25 ans de mariage (soit 36,2%) et 28 395 mariages sur 100 000 célébrés en 2000 ont été rompus avant 15 ans de mariage, soit 28,9% (Insee 2018). On ne peut que s'approcher avec beaucoup de précautions, mais dans la mesure où notre question mesurait un phénomène un peu plus large que le divorce (la question était « avez-vous divorcé ou vous êtes-vous séparé entre 1993 et aujourd'hui ? »), le taux de 35% de divorce et séparation de notre cohorte en 2018 ne semble pas hors norme (au sens d'un écart important).

2018), les surveillants sont plutôt moins mariés (70,7% *versus* 78,5%), plus pacsés (9,2% *versus* 4,2%) et davantage en union libre (20,1% *versus* 17,3%).

Niveau de diplôme

Un quart des surveillants de notre cohorte avaient un faible niveau scolaire, 49% un niveau moyen et 27% un niveau élevé. Ce dernier pourcentage ne fait qu'augmenter depuis chez les surveillants (Gras et Castaing 2019)[54] mais il reste plus bas que les 43% de niveau élevé parmi les recrues de la police à la même période (Monjardet et Gorgeon 2004). En 1973, presque tous les surveillants de France avaient un faible niveau scolaire, seulement 5% un niveau moyen et aucun un niveau élevé (Hertrich et Faugeron 1987)[55]. En matière de diplômes, la progression du niveau entre 1973 et 1993, date d'entrée à l'Énap de la 130e promotion, était déjà spectaculaire comme le montre le graphique 2. On peut y distinguer les bas niveaux (aucun diplôme, CEP et CAP), les niveaux moyens (BEPC, BEP, BT, BP) et les niveaux élevés (bac et plus). En 20 ans, les bacheliers sont passés de 0 à 28 % et le niveau bas a chuté de 95% à 24%.

GRAPHIQUE 3 :
Évolution du niveau scolaire des surveillants sur la période 1973-93 (%)



	1973	1983	1993
Niveau bas	95	61	24
Niveau moyen	5	37	48
Niveau haut	0	2	28

Sources : Faugeron & Hertrich (1987) pour les années 1973 et 1983, Benguigui & Orlic (1995) pour l'année 1993.

[54] Il est devenu supérieur à 50% à partir de 1996 et situé dans un étiage de 60 à 70% depuis 1997. 65% des élèves des promotions 171 à 200 sont au moins diplômés du baccalauréat et 18% d'un diplôme du supérieur.

[55] A des fins de comparaison, nous avons procédé aux trois mêmes regroupements (faible, moyen, élevé) que ceux effectués par Hertrich et Faugeron, bien que leur pertinence soit devenue discutable en 1993.

Cette évolution n'est pas propre au métier de surveillant puisque cette période est caractérisée, d'une manière plus générale, par un allongement important de la scolarité en France : l'âge médian de fin d'études pour les générations nées entre 1965 et 1970 se situe autour de 19 ans contre 17,5 ans pour celles nées dans les années 1950. Nés entre 1963 et 1972 pour la plupart, les surveillants recrutés en 1993 appartiennent aux générations de ce que les spécialistes de la mobilité sociale (Chauvel 1998), ou sociologues de l'éducation (Poullaouec et Lemêtre 2009) en France ont appelé la « seconde explosion scolaire », expression désignant une massification de l'accès aux lycées et une ouverture importante des universités aux enfants des classes populaires (Duru-Bellat et Kieffer 2000, 2008). En 1973 comme en 1993, si on prend le baccalauréat comme point de comparaison, les élèves surveillants sont globalement beaucoup moins diplômés que leurs congénères en population générale (23% des Français nés en 1973 ont le baccalauréat, 55% en 1993, soit respectivement 23 points d'écart avec les surveillants recrutés en 1973 et 28 points d'écart avec ceux de notre cohorte).

Position sur le marché du travail et emploi occupé

Au moment du concours, 42% des élèves suivis étaient au chômage et 44% étaient occupés en emploi (les autres étaient scolarisés ou au service militaire). Avant de s'orienter vers le métier de surveillant de prison, occupés ou chômeurs, les recrues occupaient ou avaient occupé un emploi inscrit dans l'espace du salariat des classes populaires : 57% étaient ouvriers ou employés dans des emplois stables, et 31% étaient occupés dans des emplois temporaires (nos enquêtes ethnographiques confirment que ceux qui occupaient et enchaînaient les « petits boulots » étaient nombreux).

Origine socioprofessionnelle

Les surveillants de notre cohorte, à l'image de la population des surveillants dans son ensemble, sont largement issus de familles appartenant aux classes populaires : les pères des surveillants étaient majoritairement des ouvriers ou des employés ; près de la moitié des mères étaient employées ou ouvrières et 38% étaient sans profession. Il faut ajouter que 13% des pères étaient militaires, policiers ou surveillants et qu'un quart des élèves avait un membre de la famille élargie

surveillant de l'Administration pénitentiaire, ce qui est un chiffre assez constant en France, proche de ceux de 1973 (23%) et de 1983 (22%) mesurés par Hertrich et Faugeron (1987). Un tiers connaissait personnellement un surveillant avant d'entrer dans ce métier[56]. Ce niveau élevé d'interconnaissance doit être mis en rapport avec le fait que l'effectif global des surveillants au moment de l'entrée à l'Énap des élèves de la 130e promotion tournait autour de 20 000, chiffre faible à l'échelle de la population active occupée en France (environ 23 millions en 1993). On retrouve dans l'enquête de Bensimon (2005), menée au Canada sur 233 recrues, des tendances semblables : 12,4% avaient un membre de sa famille « correctional agent » et 28,3% avaient un ami « correctional agent »[57]. L'entrée dans l'Administration pénitentiaire n'est donc pas un fait accidentel – ces connaissances et contacts ont manifestement joué un rôle important dans leur orientation professionnelle.

Syndicalisation et préférence politique

Une des nouveautés du questionnaire 2017-2018 a consisté à introduire quelques questions nouvelles (cf. point suivant) dont deux sont susceptibles de mieux caractériser le groupe. L'une sur l'appartenance syndicale, l'autre sur le positionnement politique des surveillants

A la question, cotisez-vous à un syndicat ? 60% répondent oui, 40% non. Le niveau de syndicalisation est donc très élevé au regard des 11% de syndiqués parmi l'ensemble des travailleurs salariés ou fonctionnaires en France, des 20% dans la fonction publique, des 24% dans la fonction publique de l'Etat et même des 49% chez les agents de Police[58]. On ignore évidemment si c'est le cas depuis longtemps pour les surveillants de la 130e promotion, mais parmi les douze surveillants et surveillantes rencontré·e·s (et sans qu'ils et elle s'en souviennent avec une précision absolue), les neuf syndiqué·e·s disent que cela s'est fait au début de la carrière (à

[56] Ces proportions ont tendance à augmenter encore ces dernières années : « 38% des élèves avaient un ou plusieurs membres de leur famille dans l'administration pénitentiaire, et 56% un ou des amis (certains cumulant ces deux contacts avec l'AP), ce qui est très élevé ». (Gras et Castaing 2019 : 8).
[57] Crouch & Alpert (1982) et Kauffman (1988) signalent, aux Etats-Unis, un phénomène semblable chez les surveillants.
[58] Cf. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », DARES analyses, n°025, mai 2016.

l'Énap pour certains[59], pendant l'année de stage ou peu après pour les autres). Le syndicalisme est globalement important dans cette administration, particulièrement chez les surveillants d'après nos enquêtes ethnographiques, en particulier dans la gestion nationale des carrières via les commissions paritaires, mais le paritarisme des commissions est un principe général à la fonction publique et on n'observe pas des taux de syndicalisation aussi importants dans toute la fonction publique. Le syndicalisme pénitentiaire comporte sans doute des particularités importantes qui mériteraient d'être explorées par des enquêtes spécifiques tant il semble puissant et redouté par la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP), tant il joue aussi une fonction importante de représentation publique du groupe professionnel des surveillants et participe selon les auteurs du *Monde des surveillants de prison* à la construction mythique d'une culture professionnelle.

A la question, « ''gauche'', ''centre'' et ''droite'' sont trois notions politiques souvent utilisées. Comment vous positionnez-vous sur l'échelle suivante ? », il faut d'abord signaler que 207 sur 214 ont répondu.

Tableau VII :
Positionnement des surveillants de la cohorte sur une échelle politique

	Effectifs	%
Très à gauche	7	3,4
A gauche	25	12,3
Au centre	23	11,3
A droite	31	15,2
Très à droite	27	13,2
Ni à gauche, ni à droite	45	22,1
Je ne sais pas	46	22,5
Total	207	100%

Le nombre de non-réponses est faible. Mais la modalité « je ne sais pas » a été beaucoup utilisée. Il nous semble que le principal enseignement qu'on peut tirer de ces réponses, c'est une distance (plutôt confirmée par les entretiens) importante avec le jeu politique partisan : 45% des surveillants déclarent qu'ils ne savent pas ou qu'ils ne se positionnent ni à droite, ni à gauche. Près de 16% se situent à gauche ou

[59] Un des surveillants se remémorant la période de huit mois de formation dit : « La plus grosse journée, c'était la journée des syndicats. *Ça, je m'en rappelle* [nous soulignons]… ils essayaient tous de… ils essayaient de recruter. » L'enjeu de la syndicalisation précoce n'est pas spécifique à l'AP, c'est également le cas du syndicalisme policier et du syndicalisme enseignant (avec un peu moins de succès puisque le niveau de syndicalisation y est moins important, de l'ordre de 25%) *via* les écoles de formation des professeurs des écoles (qu'elles fussent appelées École normale, IUFM, Espé, Inspé).

très à gauche, 11% au centre et 28% à droite ou très à droite. On ne peut totalement écarter l'hypothèse d'un refuge vers le « je ne sais pas » au nom du devoir de réserve[60] lié au statut spécial des surveillants. Mais si la réserve avait vraiment dû s'exprimer, nous pensons que les non-réponses auraient été plus importantes. Par ailleurs, la question n'a semble-t-il pas embarrassé les répondants, seuls deux d'entre eux (non-répondants) ont explicitement désapprouvé la question par la mention au crayon d'un « perso ! » pour l'un (c'est-à-dire c'est personnel, je ne réponds pas à la question) et d'un « je trouve la question déplacée, je ne réponds donc pas », un autre des 7 non-répondants a écrit : « aujourd'hui nul part » et deux parmi les 46 « je ne sais pas » ont eu le même commentaire en marge : « je ne sais plus ».

Finalement, 188 personnes ont répondu à nos six questionnaires. Ce qui est, statiquement parlant, tout à fait satisfaisant. En effet, selon l'échelle de Krejecie et Morgan (1970), alors que le nombre de personnes contactées s'élevait à 331, l'effectif nécessaire pour éviter un biais statistique préjudiciable aurait dû s'élever à 178 individus avec un niveau de confiance de 95%. Avec 214 retours en 2018 dont 188 individus fidèles depuis 1993, nous sommes au-dessus de ce niveau[61]. Néanmoins, il nous a semblé utile de vérifier que l'attrition constatée n'introduisait pas un biais de composition, par rapport à l'ensemble de ceux qui avait répondu aux cinq premiers questionnaires, en contrôlant la morphologie de la cohorte en 1993, en 2007 et en 2018 à partir des sept variables qui composent le tableau suivant. On peut constater que les variations sont très faibles, la morphologie de la cohorte n'est pas modifiée ou très marginalement entre 1993 et 2018, sauf pour une des variables

[60] Dans un article sociologique qui explore les idéologies professionnelles des policiers, il est mentionné que dans la littérature qui leur est consacrée : « la question des affiliations politiques précises n'est pas davantage posée, en raison de la fermeture même du terrain. À tous les niveaux, les policiers ont tendance à s'abriter derrière leur devoir de réserve : les grades inférieurs sont soucieux de préserver la confidentialité sur un tel sujet, d'autant plus que la hiérarchie policière est directement liée à une majorité politique locale, fédérale ou nationale. De manière symétrique, la hiérarchie policière ne souhaite pas davantage que soit objectivée la plus ou moins grande connivence des policiers avec tel ou tel parti, afin d'esquiver toute accusation d'être une police politique. Il s'ensuit que le vote des policiers n'a pas fait en soi l'objet d'une investigation sociologique très poussée, aussi bien statistique qu'ethnographique. L'absence d'étude sociologique portant spécifiquement sur le positionnement politique des policiers n'est guère compensée par les enquêtes monographiques » (Coulangeon, Pruvost, Roahrik 2012 : 496).

[61] Voir la table fournie par Krejecie R. V., Morgan D. W., « Determining Sample Size for Research Activities », *Educational and Psychological Measurement,* 1970, n° 30.

entre 2007 et 2018 : l'âge. Ceux qui avaient plus de 30 ans au moment de leur recrutement en 1993 sont deux fois moins nombreux en 2018, les plus âgés ont fait valoir leur droit à la retraite après 25 de carrière dans l'AP et plusieurs années passées à travailler dans le secteur privé. L'attrition de la cohorte pour cause de retraite se vérifie ici par l'âge. Corrélativement, la part des plus jeunes au moment du recrutement (les moins de 25 ans, aujourd'hui âgés entre 46 et 51 ans) deviennent plus nombreux dans l'effectif interrogé en 2018.

Tableau VIII :
Sociodémographie de la cohorte de surveillants en 1993, 2007 et 2018

%	1993	2007	2018
	N=433	N=226	N = 188
Age			
Né avant 1963	18	17	9
Né entre 1963 et 1967	26	27	24
Né après 1967	56	56	67
Sexe			
Homme	95	94	94
Femme	5	6	6
Niveau scolaire			
Faible (aucun diplôme, CEP, CAP)	24	24	24
Moyen (BEP, brevet des collèges, BP, BT)	45	49	47
Haut (Baccalauréat et plus)	31	27	30
Statuts avant l'entrée dans l'AP			
Élève, étudiant	5	3	4
Service militaire	9	10	10
Chômage	42	42	43
Actif occupé	44	45	43
CSP parmi les actifs occupés			
Ouvrier	29	34	30
Employé	28	25	19
Indépendants (agriculteur, artisan, commerçant)	3	4	2
Militaire	5	6	3
Technicien	4	4	2
Emplois temporaires	31	27	29
Profession du père			
Ouvrier	31	31	29
Employé	26	26	27
Indépendants (agriculteur, commerçant, artisan)	14	12	12
Surveillant, policier ou militaire	14	13	16
Cadre, prof. intermédiaire et technicien	15	15	16
Profession de la mère			
Ouvrière	7	7	7
Employée	39	41	37
Indépendantes (agricultrice, artisane, commerçante)	9	8	8
Cadre, profession intermédiaire et technicienne	6	4	6
Sans profession	39	38	42
Avait un membre de sa famille dans l'AP	25	27	25
Connaissait personnellement un ou des surveillants	31	33	32

1.6. La structure du questionnaire

Les quatre premiers questionnaires comportaient 120 questions. Comme la voie postale avait été choisie au cinquième questionnaire et que les années passées sans contact étaient nombreuses, une réduction de la taille du cinquième questionnaire à 51 questions avait été décidée pour tenter de faciliter les réponses et augmenter ainsi le taux de retour. Celui-ci s'était avéré satisfaisant, surtout en tenant compte du fait qu'une seule relance avait été effectuée. En 2017, nous avons décidé de réintroduire quelques questions éliminées en 2007 et d'en ajouter quelques autres, portant le total de cette version du questionnaire à 66 questions (et jusqu'à 72 selon les situations familiales et conjugales, cf. Annexe I). Il nous a paru important d'ajouter des questions qui permettent de saisir de nouvelles variables qualitatives (notamment la préférence politique, ordonnée sur une échelle gauche/droite ou le fait d'être ou non syndiqué) susceptibles de fournir davantage d'explications aux variations constatées sur telle ou telle opinion, représentation ou pratique. Par ailleurs, il nous a paru important de mieux cerner quelques éléments de la vie privée au moyen de quelques questions sur le statut conjugal, l'activité du conjoint ou le devenir des enfants. Ces dernières questions ont été ajoutées parce que la famille et les proches apparaissaient comme tendanciellement plus importants en 2007, notamment pour aider en cas de problème rencontré pendant le service. La question de la vie privée[62] des surveillants fait par ailleurs l'objet de plus d'attention et d'intérêt dans la recherche, à l'image du livre important d'Elaine Crawley (2004) sur les surveillants britanniques *Doing Prison Work* et sous-titré : *The public and private lives of prison officers*.

Il a fallu trois relances pour atteindre un niveau de retour (64,7%) proche de celui de 2007 (66%), ce qui semble une preuve supplémentaire au fait que la fidélité des répondants décroit à mesure qu'on s'éloigne d'eux dans le temps ; il est dès lors nécessaire de les relancer davantage.

---

[62] Il faut aussi préciser que ces dernières années, la sociologie du travail a été invitée à s'ouvrir et se décloisonner (Avril, Cartier, Serre 2010 : 9-10), cette invitation avait été largement préparée par la sociologie féministe qui interpellait régulièrement la sociologie du travail, depuis une quarantaine d'années et de diverses manières, pour que soient pensé et intégré la conjugalité et l'articulation des rapports sociaux (de classe et de genre surtout) dans les analyses du travail contemporain (Kergoat 1982 ; Bertaux-Wiame 1982). Pour une synthèse de la problématisation du travail dans la sociologie du genre, voir Isabelle Clair (2012). Les travaux de Guillaume Malochet sur les surveillants et surveillantes se sont inscrits au croisement de la sociologie du travail, des professions et du genre, voir en particulier (Malochet 2005, 2007a, 2007b).

On trouvera en Annexe I le questionnaire complet (que nous avions mis en page et imprimé en un 4 pages plié au format A3 pour l'envoi courrier) et les lettres qui l'ont accompagné au premier envoi et lors de la première relance (Annexe II). L'annexe III présente les tris à plat des six prises d'information depuis l'entrée à l'Énap ainsi que les résultats des nouvelles questions.

Chapitre II
L'entrée dans le métier : un passé reconstruit

Nous n'allons pas revenir sur la situation des surveillants de notre cohorte avant leur entrée dans l'administration pénitentiaire mais sur un ensemble de questions qui renvoient aux raisons pour lesquelles ils sont entrés dans ce métier en 1993.

2.1. L'absence de vocation

Dans de nombreuses interactions avec des surveillants au cours des enquêtes de terrain menées par Benguigui, Chauvenet et Orlic dans les années 1990, mais également au cours de nos enquêtes de terrain dans les années 2000, on entendait cette phrase : « on n'entre pas dans l'Administration pénitentiaire par vocation », c'était un véritable *leitmotiv* d'après les auteurs du *Monde des surveillants de prison*. C'est pourquoi la question a été explicitement posée, et dans ces termes, dans le questionnaire.

Tableau IX :
« On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'administration pénitentiaire par vocation »

N=214	%	Janv. 1993 Entrée ÉNAP	Sept. 1993 Sortie ÉNAP*	1994	1995	2007	2018
C'était tout à fait vrai pour moi		49	-	60	67	79	80,5
Il me semble que c'est exagéré		29	-	31	24	15	13,5
On peut avoir la vocation		22	-	9	9	6	6

Note. – * La question n'avait pas été posée à la sortie de l'école.

Si, au moment d'entrer à l'Énap, la moitié des répondants déclaraient qu'ils n'étaient pas devenus surveillant par vocation, peu à peu cette part a augmenté pour culminer à 80 % : quatre surveillants sur cinq finissent par déclarer, en 2018, qu'on ne devient pas surveillant par vocation. D'ailleurs nous pouvons supposer que le niveau relativement élevé de l'âge moyen d'entrée dans l'Administration pénitentiaire est un indice du fait qu'on y entre à l'issue de tout un circuit professionnel, ce qui n'est pas le cas des policiers qui entrent plus jeunes (88% ont

25 ans ou moins) et parmi lesquels l'idée d'entrer dans la Police se situe, pour 65% d'entre eux, pendant l'enfance, le collège ou le lycée (Monjardet & Gorgeon 2004).

L'évolution des réponses sur cette question de la vocation nous met sur la voie d'une hypothèse d'interprétation, celle d'une reconstruction du passé. Cette reconstruction est abord perceptible à travers ce bond de 30 points de la réponse indiquant une quasi-absence de vocation 25 ans après être entré à l'école des surveillants. Seuls 6%, contre 22% au départ, déclarent encore qu'il est possible « d'avoir la vocation ». Mais la formulation de la question a une limite : les années passant, la formulation déplace le libellé d'une question d'opinion vers une question d'expérience. Répondre que la vocation est possible ou que le point de vue exprimé dans la phrase est exagéré en 1993, c'est aussi donner un peu de sens à une orientation professionnelle qu'on vient de prendre. Vingt-cinq ans après, l'enjeu n'est plus le même, la réponse devient presque une manière de juger de son expérience *a posteriori*. Mais on notera que les avis se sont stabilisés dès 2007 à cet égard.

L'évolution nette des scores suggère selon nous qu'un des éléments d'évolution de la socialisation professionnelle des surveillants consiste en une reconstruction de leur passé. Il s'agit maintenant de confirmer cette hypothèse d'interprétation à travers l'analyse de l'évolution des réponses à la question relative aux raisons pour lesquelles les surveillants déclarent être entrés dans l'Administration pénitentiaire.

2.2. L'utilitarisme et l'étonnante chronologie du hasard

Concernant les raisons du choix d'entrer dans cette administration, six réponses étaient proposées. Ces réponses peuvent être regroupées en trois catégories en en distinguant deux principales :

- les « raisons utilitaristes » (appelées souvent « extrinsic motivations » dans la littérature sociologique anglo-saxonne des professions), regroupent la sécurité de l'emploi, le déroulement de carrière et le salaire (modalité « on gagne bien sa vie ») ;
- les « raisons professionnelles » (« intrinsic motivations ») rassemblent le fait d'entrer pour contribuer au maintien de l'ordre ou pour être utile ;
- le hasard.

Voyons en deux tableaux et un graphique, l'évolution détaillée puis agrégée en trois types de raisons entre 1993 et 2018.

Tableau X :
« Diriez-vous que vous êtes entré dans l'Administration pénitentiaire surtout parce que… »

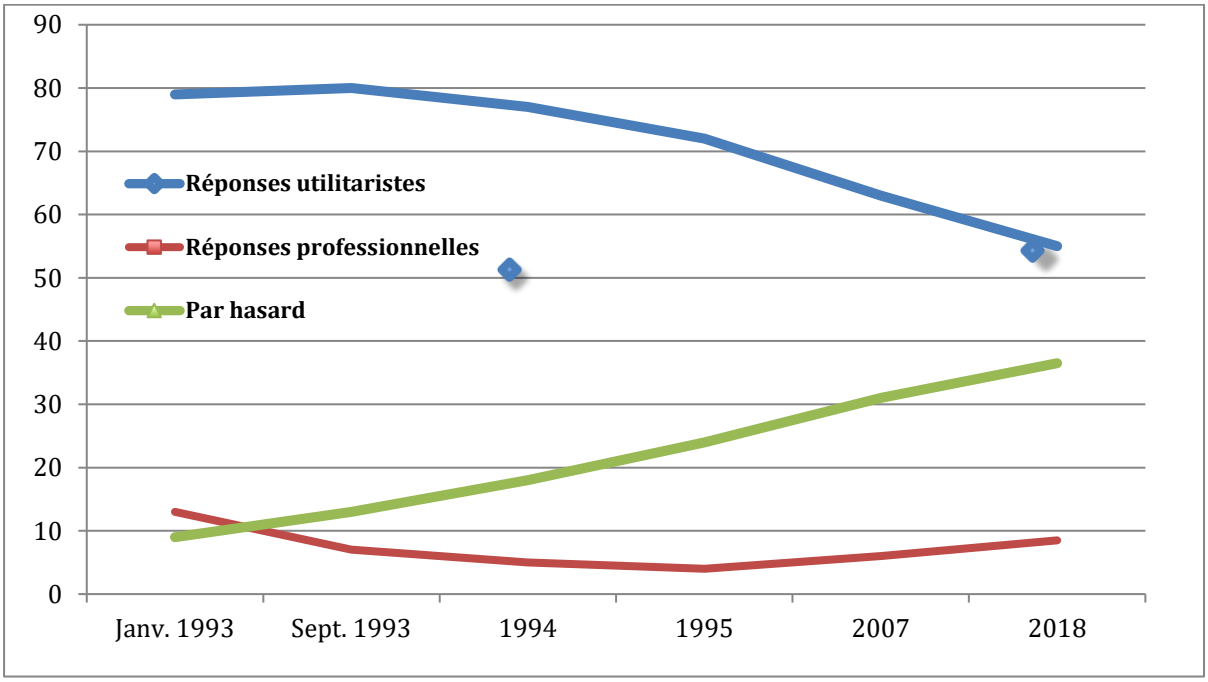
N=214 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
On a la sécurité d'emploi	62	72	71	70	61	54,2
On contribue au maintien de l'ordre	9	6	5	4	3	3,7
On gagne bien sa vie	4	1	3	0	1	0
On est utile	4	1	0	1	2	4,7
Par hasard	9	13	18	24	31	36,4
Pour le déroulement de carrière	12	7	3	2	1	1

Tableau X bis :
Raisons d'entrer dans l'administration pénitentiaire

N=214 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Réponses utilitaristes	78	80	77	72	63	55
Réponses professionnelles	13	7	5	4	6	8,5
Par hasard	9	13	18	24	31	36,5

Note.– Les modalités 1, 3 et 6 sont groupées en « réponses utilitaristes », les modalités 2 et 4 en « réponses professionnelles ».

GRAPHIQUE 4 :
Raisons d'entrer dans l'AP



Les réponses « utilitaristes » restent élevées sur la période et sont encore majoritaires en 2018 avec 55% et malgré un repli de 25 points en 25 ans. Dès l'entrée, le salaire n'est presque pas évoqué et aucun surveillant ne choisit cette réponse en 1995 et en 2017-2018. Le déroulement de carrière est un motif qui est choisi par 12% à l'entrée à l'école mais s'écroule à la sortie et plus encore par la suite, pour devenir exceptionnel (deux répondants en 2017 et 2018, 1%). C'est la sécurité de l'emploi garantie par le statut de fonctionnaire qui rassemble d'emblée six puis sept surveillants sur dix au début de la carrière (de l'entrée jusqu'à l'installation établie dans la première affectation). Il est vrai qu'étant souvent au chômage ou ayant enchaîné des emplois peu qualifiés et mal payés, les élèves surveillants, au moment de leur entrée dans l'Administration pénitentiaire, ont pu y voir une bonne opportunité économique (jusqu'au 4e questionnaire, le fait d'être au chômage ou en emploi précaire au moment du recrutement a augmenté le taux des réponses utilitaristes ; les tests statistiques ne sont plus significatifs en 2007 et 2018).

Les raisons « professionnelles » sont toujours faibles, surtout depuis la sortie de l'École, mais on voit qu'une partie de l'effectif maintient la contribution au maintien de l'ordre ou à l'utilité du métier comme motif d'entrer avec un léger regain à 8,5% (n=18/214) en 2018 contre 6% en 2007. On verra que ce petit groupe se distingue des autres sur plusieurs aspects.

En revanche, le hasard présente une pente ascendante, constante et linéaire : cette raison, elle, a quadruplé en 25 ans – plus du tiers des surveillants (36,5%) déclarent être entrés dans ce métier « par hasard » en 2017-2018 contre un peu moins d'un sur dix à l'entrée à l'école.

La part importante des motifs utilitaristes est un phénomène généralisé dans différents pays d'Europe et d'Amérique du Nord. Aux États-Unis, Lombardo (1981) indique que 68% des réponses des surveillants qu'il a interviewés citent la sécurité d'emploi. Autre exemple, Shannon (1987: 172) constate que, pour 145 surveillants interrogés, the « Economic necessity was the major reason given for entering the

field by 59 percent »[63]. L'enquête de l'Inserm[64] sur la santé des surveillants (Goldberg et al. 1992), qui portait sur un large échantillon représentatif de l'ensemble des surveillants de France (n=4 500) et non sur les seules jeunes recrues, donnait des résultats proches des nôtres. La situation est rigoureusement inverse pour les élèves policiers. Systématiquement, entre janvier 1992 et juin 2002, près des trois cinquièmes de la promotion de policiers suivie par Monjardet et Gorgeon (2004) ont répondu par des raisons professionnelles, moins du tiers ont choisi les réponses utilitaristes.

Les raisons utilitaristes diminuent donc avec le temps au principal profit du « hasard ». Comme l'écrivent Crouch and Marquart (USA) : « The decision to become a guard thus occurs later in life and in fact often appears to be somewhat accidental, a rather unplanned response to a fortuitous opportunity or a need for immediate employment »[65] (1980 : 65). Cette idée de hasard se retrouve également dans le contexte britannique chez Crawley (2004 : 66) lorsqu'elle écrit : « The vast majority of the prison officers […] had not planned a career in the Prison Service ; rather they had simply 'fallen into' the job »[66]. Un autre exemple en France se trouve dans le suivi d'une promotion (s'appuyant sur un questionnaire inspiré du nôtre) entrée à l'Énap en mai 2003, à sa sortie et quatre ans après sa sortie (Gras 2011) : à la question sur les raisons d'entrer dans le métier, on retrouve une tendance et des résultats proches des nôtres. La sécurité d'emploi vient toujours en tête et l'item « hasard » passe de 4% à l'entrée dans l'école à 22% lors du dernier questionnaire près de cinq ans après l'entrée dans l'école.

L'augmentation nette et régulière de la réponse « par hasard » donne encore de la consistance à l'hypothèse d'une reconstruction du passé comme élément de socialisation professionnelle et peut s'interpréter comme un signe de déception, qui

[63] TdA : « La nécessité économique était la raison majoritairement donnée pour entrer dans le milieu, à hauteur de 59%. » On peut citer bien d'autres exemples. Voir Montandon et Crettaz (1981) en Suisse, Crawley (2004) en Angleterre, Jacobs (1978) et Kauffmann (1988) aux Etats-Unis, Bensimon (2005) au Canada.
[64] Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale.
[65] TdA : « Devenir surveillant est une décision qui survient plutôt tard dans la vie et semble en fait souvent quelque peu accidentelle, cette décision prend la forme d'une approbation plutôt imprévue à l'occasion d'une opportunité fortuite ou répond un besoin impérieux d'emploi. ».
[66] TdA : « La grande majorité des surveillants de prison […] n'avaient pas prévu de carrière dans l'administration pénitentiaire ; ils sont plutôt simplement ''tombés dedans''. »

n'est pas sans faire penser au caractère désabusé qui a trait au cynisme évoqué dans la littérature sociologique anglo-américaine à propos de la culture surveillante.

Mais revenons sur le score de 36,5% en 2017-2018. L'évocation du hasard comme motif d'entrée dans un métier et une carrière peut surprendre. La modalité de réponse n'est guère sociologique dans la mesure où la sociologie cherche au contraire à découvrir ce qui n'est pas fortuit, à objectiver ce que les acteurs sociaux évoquent ou interprètent[67] comme du hasard (Merllié 1985). Que cette modalité augmente avec le temps peut paraitre encore plus surprenant. Ce qui importe dans notre enquête, c'est l'évolution de la proportion de ceux qui reconnaissent être entrés « par hasard » bien plus que la modalité en elle-même. Selon nous, le hasard est un motif-écran qui dissimule une signification sociale plus profonde. En fait, qu'il s'agisse de l'expression d'une éventuelle vocation ou des raisons pour lesquelles ils sont entrés dans l'Administration pénitentiaire, les surveillants évoluent dans leurs réponses, ce qui signifie que leur identité professionnelle évolue.

Par exemple, Jean-Marie est entré à 27 ans en formation à l'Énap, il venait de rencontrer sa future femme avec qui il se mariera rapidement. Les quelques années avant, il enchaîne les missions de travail intérimaire plusieurs années et est embauché en contrat à durée déterminée dans de la maintenance de bâtiments puis il décide de passer le concours, le raconte comme suit et a choisi de répondre « par hasard » en 2007 et en 2018, mais il avait choisi « parce qu'on a la sécurité de l'emploi » auparavant :

> FG : Et comment c'est venu cette idée de rentrer dans l'administration ?
> Surveillant : Tout con. J'ai vu une annonce, et je me suis dit : « Pourquoi pas ? »
> FG : Où ça ? Comment ça s'est passé ?
> Surveillant : Dans un journal. Ça paraît bête, mais c'est… voilà. Je me suis dit : « Pourquoi pas ? » Alors, j'avais une tante qui était dans la pénitentiaire. Mais… Alors, est-ce que ça… Je sais pas si ça… [m'a influencé ?]
> FG : Vous l'avez contactée à ce moment-là ?
> Surveillant : Non. Mais je savais qu'elle travaillait dedans mais… C'est peut-être ça qui m'a fait me dire : « Tiens, pourquoi pas ? »
> (Jean-Marie, 52 ans, surveillant agent dans un Pôle Régional d'Extraction Judiciaire – Prej)

[67]Au début de l'enquête certains surveillants avaient expliqué cette réponse. Par exemple, l'un d'entre eux était au chômage et sa mère (sans le prévenir) l'avait inscrit au concours, il s'est présenté et l'a réussi. Certains surveillants nous avaient expliqué ce que voulait dire pour eux « par hasard ». C'était par exemple avoir vu une annonce du concours de recrutement en mairie, une publicité et s'être présenté au concours « pour voir ».

Comment expliquer ce phénomène de reconstruction du passé ? Demander de raconter sa vie, poser des questions sur des opinions ou des événements anciens, c'est faire appel à la mémoire. Selon Peter Berger (1963), la mémoire est un acte réitéré de réinterprétation car elle repose notamment sur la perception. Inspiré par la philosophie de Henri Bergson, Berger (1963) élabore le concept d'alternation. Selon lui, « Alternation is the possibility to choose between varying and sometimes contradictory systems of meaning. »[68] (*ibidem* : 54). Il ajoute : « It would seem that the course of the events that constitute one's life can be subjected to alternate interpretations […]. We ourselves go on interpreting and reinterpreting our own life »[69] (*ibidem* : 56). Les individus ont des identités successives qui sont liées à leurs différentes situations sociales, les processus d'alternation dépendent particulièrement des possibilités de mobilité sociale et géographique, et Berger va plus loin, ajoutant : « we change our world views (and thus our interpretations and reinterpretations of our biography) as we move from one social order to another »[70] (*ibidem* : 64). Le concept est également présent dans le livre écrit avec Thomas Luckmann (1966) mais l'alternation y désigne notamment la conversion religieuse. Des changements biographiques moins radicaux y sont analysés en terme de « re-socialization » (Berger, Luckmann : 177-182) ; les auteurs signalent que ces transformations partielles sont fréquentes dans nos sociétés contemporaines, en particulier dans les contextes professionnels.

Dans le cas des surveillants que nous avons interrogés, plusieurs éléments de leur monde social ont changé au cours du temps et sont susceptibles d'avoir modifié leur identité professionnelle et la manière dont ils perçoivent leur carrière. « In re-socialization the past is reinterpreted to conform to the present reality, with the tendency to retroject into the past various elements that were subjectively unavailable at the time. »[71] (Berger and Luckmann 1991 [1966] : 182). Nous allons

---

[68] TdA : « L'alternation désigne la possibilité de choisir parmi des systèmes de signification variés et parfois contradictoires. »

[69] TdA : « Il semblerait que le cours des événements qui constituent une vie puisse être soumis à des interprétations changeantes […]. Nous continuons à interpréter et à réinterpréter notre propre vie. »

[70] TdA : « Nous changeons nos points de vue sur le monde (ainsi que nos interprétations et réinterprétations sur nos biographies) à mesure que nous évoluons, d'un ordre social vers un autre. » Berger aura aussi recours au concept de « structures de plausibilité. »

[71] TdA : « Dans la resocialisation, le passé est réinterprété pour être conforme à la réalité du présent, avec une tendance à réintroduire dans le passé divers éléments qui étaient subjectivement absents à l'époque. »

voir, dans les chapitres suivants, que l'expérience et la pratique du métier au cours du temps modifient les perceptions du métier de surveillant et du monde de la prison. Ces perceptions différenciées et successives forment des sortes de prismes qui sont des opérateurs importants d'évolution de la socialisation professionnelle. Ces changements s'opèrent notamment à travers des mobilités géographiques et des lieux de travail différents dans leur échelle (taille des prisons) et leur contexte (types de détenus incarcérés, localisation et histoire des prisons) ainsi qu'au niveau plus global de la société française.

Mais une caractéristique « protège » ou semble limiter la désillusion et peut moins faire basculer les répondants de la sécurité de l'emploi (qui ne se perd pas par définition), vers le hasard : c'est le fait d'avoir un membre de sa famille membre de l'administration pénitentiaire. Ces surveillants-là (n=47) sont plus « utilitaristes » (74,5%), ils répondent bien moins par hasard (21%) et bien moins pour des raisons professionnelles (2, soit 4%) alors que ceux qui n'avaient pas de membres de leur famille dans l'AP (n=140) se partagent entre 48% d'entrée pour des raisons utilitaristes, 42% par hasard et 10% pour des raisons professionnelles.

Tableau XI :
Raisons d'entrée dans l'AP selon le fait d'avoir un membre de sa famille dans l'AP

N=187, en %	Raisons utilitaristes	Raisons professionnelles	Par hasard	*sur N*
Avait un membre de sa famille dans AP	74,5	4,3	21	*47*
N'avait pas de membre de sa famille dans AP	48	10	42	*140*
Ensemble	54	9	37	*187*

***Khi-2=10,077 ; P=0,006

Le phénomène de reconstruction du passé se lit également dans l'évolution des réponses à la question suivante :

Tableau XII :
Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'Énap, auriez-vous choisi un autre emploi ?

N = 210 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui	71	86	87	87	61	69
Non	29	14	13	13	39	31

Au moment de l'entrée dans l'école, sept surveillants sur dix ont indiqué avoir choisi l'Administration pénitentiaire par défaut : ils déclarent que, si cela avait été

possible pour eux, ils auraient choisi un autre emploi. Au moment de leur sortie de l'école, et lors des deux interrogations suivantes, les « oui » font un bond, et ce sont dès lors près de neuf surveillants sur dix qui répondent qu'ils auraient choisi un autre emploi, comme si la découverte du métier les avait déçus. En revanche, au cinquième questionnaire, ces « oui » chutent beaucoup et ce sont près de quatre surveillants sur dix qui disent qu'ils n'auraient pas fait un autre choix de métier ; au bout de 25 ans, les scores reviennent aux valeurs initiales : sept sur dix répondent oui. On peut expliquer cela par le fait qu'avec l'âge, les surveillants se sont faits à l'idée d'un « choix contraint », laissant entrevoir une forme de résignation sociale. Ici, on constate une évolution fluctuante de la reconstruction de leur passé avec le temps. Répondre positivement à la question à l'entrée, à la sortie de l'école et au tout début de la carrière, revient à exprimer une forme de regret d'avoir fait ce choix, mais il devient de plus en plus difficile de vivre sa vie de surveillant en se disant qu'au fond on aurait dû choisir un autre métier. Avec le temps, les surveillants semblent de plus en plus nombreux à s'accommoder de leur situation professionnelle et à ne plus regretter leur « choix contraint » de début de carrière. En 2018, après vingt-cinq ans de métier, et alors que l'horizon de la retraite est de plus en plus proche, et même déjà là pour une partie de la cohorte, la courbe repart à la hausse et revient quasiment à son niveau de départ, parce qu'il devient à nouveau possible de formuler un regret en fin d'activité professionnelle : un bilan devient possible.

Chapitre III

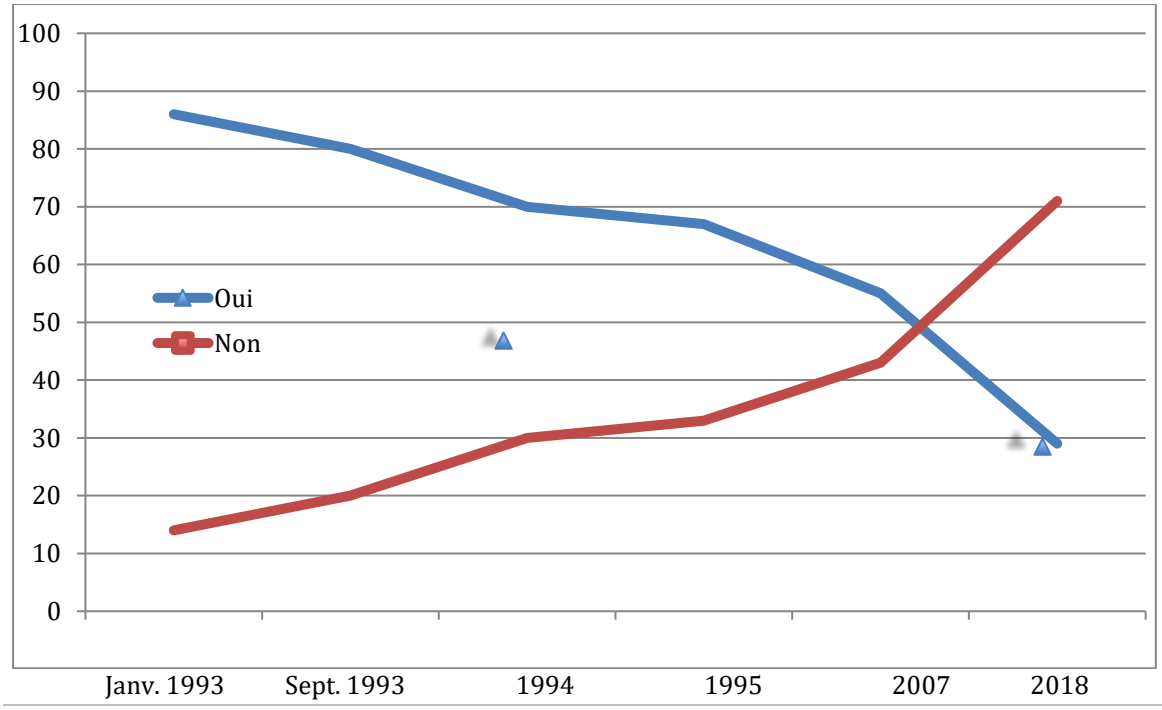
De la satisfaction à l'insatisfaction professionnelle

Plusieurs questions ont clairement un caractère d'évaluation de la satisfaction professionnelle des surveillants. Il s'agit tout d'abord de la question qui demandait si on conseillerait à des membres de sa famille ou à des amis d'entrer dans l'AP. Il est clair que si on est insatisfait de sa situation on ne conseillerait pas cette entrée. La pente était nettement descendante en 2007 mais une majorité continuait à conseiller l'entrée dans l'Administration Pénitentiaire (AP). En 2018, la majorité s'est très nettement inversée : 7 surveillants sur 10 ne conseillent plus d'entrer dans l'AP.

Tableau XIII :
Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ?

N = 213	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui		86	80	70	67	55	29
Non		14	20	30	33	43	71

Graphique 5 :
Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ?



A l'entrée et à la sortie de l'Énap, les élèves peuvent difficilement se déjuger quant à leur choix tout récent d'entrer eux-mêmes dans l'AP. Aussi répondent-ils massivement de façon positive à la question (80%). En revanche, dès la rencontre réelle du terrain et au fur-et-à-mesure que le temps passe, dès la titularisation, ces réponses positives diminuent de façon continue et assez spectaculaire avec une large majorité qui estime, après 25 ans d'ancienneté, que l'entrée dans l'AP n'est pas à conseiller à l'entourage familial et amical. On peut penser que la satisfaction dans le travail a été faible dans la dernière période puisque l'écart est de 25 points entre 2007 et 2018 et que, là encore, ce sont des formes de verdict et de bilan professionnel qui se formulent. On remarque que les raisons d'entrer ne font plus varier significativement les réponses positives ou négatives à cette question.

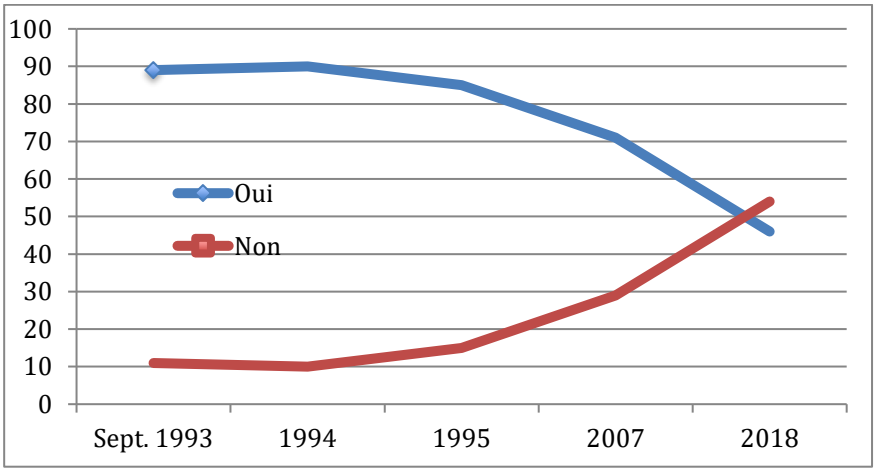
A la seconde question de satisfaction : si c'était à refaire présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillants. Désormais une majorité de 54% répond par la négative. La chute est aussi forte avec le temps que pour la question précédente (de l'ordre de 25 points) et on assiste, là encore, à une nette et progressive inversion de tendance en fin de carrière.

Tableau XIV :
Si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ?

N = 210	%	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui		89	90	85	71	46
Non		11	10	15	29	54

*La question n'était logiquement pas posée à l'entrée

Graphique 6 :
Si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ?



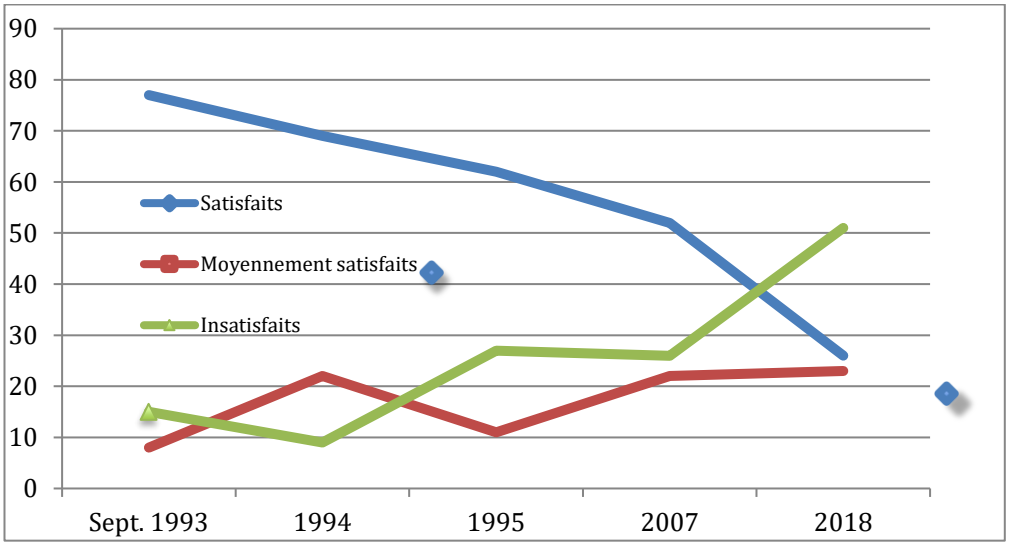
Les réponses à cette question-bilan de satisfaction, qui appelle un jugement, une évaluation des surveillants interrogés sur leur choix de passer le concours et finalement des conséquences de la réussite de ce concours sur la vie au moment de l'interrogation, ne varie pas significativement selon les raisons pour lesquelles on est entré. Malgré le faible nombre de femmes, on observe une corrélation intéressante et significative (p*=0,05) : les femmes répondent presque toutes (8 sur 10) qu'elles présenteraient de nouveau le concours alors que les hommes répondent majoritairement le contraire (52%).

A partir de ces deux questions nous avons construit une échelle de satisfaction. Ceux qui sont pleinement satisfaits, qui représentaient encore tout juste la moitié de l'effectif 14 ans après l'entrée à l'Énap, se réduisent, en 2018, au quart de la cohorte. Une majorité a répondu non aux deux questions (ils ne repasseraient pas le concours si c'était à refaire et ne conseilleraient pas à un ami ou un membre de leur famille d'entrer dans l'AP) et sont donc pleinement insatisfaits et 23% « moyennement satisfaits ».

Tableau XV :
Échelle de satisfaction

N = 209 %	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Satisfaits	77	69	62	52	26
Moyennement satisfaits	8	22	11	22	23
Insatisfaits	15	9	27	26	51

GRAPHIQUE 7 :
Échelle de satisfaction



Nous disposons pour cette sixième vague d'une nouvelle question de satisfaction empruntée à une enquête menée en population générale sur le « bonheur au travail » en France (cf. Baudelot et Gollac, 2003 : 133-162) ; la question est la suivante :

Tableau XVI :
Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ?

% sur les exprimés (sauf ensemble BaT)	Ensemble Enquête BaT*	Sous-ensemble employés du public Enquête BaT	Ouvriers qualifiés de l'industrie Enquête BaT	Surveillants 2018 (n=192)
Oui	35	28	19	18
Non	65	72	81	82

*BaT : Enquête Bonheur au travail (Baudelot et Gollac, 2003)

Moins d'un surveillant sur cinq répond positivement. Situons ce score au regard des autres catégories socioprofessionnelles appréhendée par l'enquête en population générale menée au début des années 2000. Les surveillants sont positionnés parmi les niveaux les plus bas, bien en-deçà de la moyenne (35%), bien en-deçà également du sous-ensemble des employés du public qui ont répondu positivement pour 28% d'entre eux. Avec 82% de réponses négatives, notre cohorte de surveillants atteint les scores des chauffeurs (78%), des employés de commerce (80%) ou des ouvriers qualifiés de l'industrie (81%), sans aller, néanmoins, jusqu'aux niveaux les plus hauts atteints par les ouvriers non qualifiés (90%) ou les salariés du secteur des services aux particuliers (92%). L'enquête montrait que plus on s'élève dans la hiérarchie sociale, plus on souhaite que ses enfants exercent le même métier que soi.

Si on construit à nouveau une échelle en ajoutant cette question aux deux précédentes, on obtient quatre niveaux divisibles en deux blocs :

- près de trois-quarts de surveillants insatisfaits ou peu satisfaits (51% insatisfaits avec trois réponses négatives, 22,7% peu satisfaits avec deux non et un oui, soit 73,7%).
- un peu plus d'un quart de satisfaits ou plutôt satisfaits (17,7% satisfaits avec trois réponses positives et 8,6% plutôt satisfaits avec deux oui et un non, soit 26,3%).

En 2007, la satisfaction était corrélée avec les raisons d'entrer mais la satisfaction se détériorant, le fait d'être entré pour des raisons utilitaristes ou par hasard ne fait plus varier significativement le niveau de satisfaction alors que ceux qui répondaient « par hasard » étaient nettement les plus « insatisfaits ». *A contrario*, on continue de constater une insatisfaction plus faible chez les quelques-uns qui sont entrés pour des « raisons professionnelles », mais les tests ne sont pas significatifs : l'insatisfaction professionnelle s'est généralisée quelle que soit la raison pour laquelle on considère être entré 25 ans après.

En 25 ans, la satisfaction au travail s'est effondrée au point qu'une majorité des surveillants est devenue pleinement insatisfaite. On peut penser qu'il s'agit d'une usure professionnelle au travail assez progressive qu'il conviendra de mettre en relation par la suite avec d'autres éléments, notamment le rapport au métier et ses règles professionnelles, les relations entretenues avec la hiérarchie et l'administration pénitentiaire en tant qu'organisation employeuse, ou encore les relations entretenues avec les détenus. Mais en fin de vie professionnelle, les réponses aux questions posées peuvent aussi se lire comme des verdicts énoncés sur son métier à une période où le retrait de l'activité est relativement proche. Georges Benguigui, au cours de l'enquête sur le « monde des surveillants de prison » au début des années 1990 avait assisté à un pot de départ à la retraite d'un surveillant, celui-ci avait notamment dit à ces collègues lors des remerciements qu'il leur adressait pour le cadeau qu'il venait de recevoir de leur part : « je n'ai jamais aimé ce métier ».

Chapitre IV
L'administration pénitentiaire évolue mal mais protège la société

Nous allons maintenant nous intéresser à l'image de la prison et de l'administration pénitentiaire dépeinte par les surveillants à partir d'un ensemble de questions.

4.1. A quoi sert la prison ?

La répartition des réponses à la question de savoir quelle est la mission première de la prison évolue relativement peu avec le temps. Il s'agit là d'une permanence et il semble bien que ni la formation reçue ni l'expérience ne font changer d'opinion.

Tableau XVII :
Pensez-vous que la prison doive d'abord ?

N = 203 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Protéger la société	49	55	41	45	49	56,8
Avoir un effet de dissuasion	20	20	33	28	28	22,8
Punir les délinquants	19	19	21	23	16	12,4
Réinsérer les délinquants	12	6	5	4	7	8

La prison ne modifie donc pas toutes les opinions des surveillants. On peut y voir une importation d'idées antérieures à l'entrée dans l'AP qui sont maintenues parce que suffisamment structurées déjà par des conceptions sociales, philosophiques ou politiques incorporées avant l'entrée dans le métier. La prison sert d'abord à « protéger la société » en mettant à l'écart les délinquants. Si on additionne les items « protéger la société » et « avoir un effet de dissuasion », qui sont complémentaires, on obtient une nette majorité de réponses (entre 70 et 80%) concentrées sur deux items généraux qui ne concernent pas directement les personnes détenues mais la société dans son ensemble. Pour les surveillants, la prison est d'abord au service direct de la société dans une fonction de sécurité. Elle a un objectif général et ne concerne que peu l'action sur les individus, qu'il s'agisse de les punir ou de les réinsérer ; ceux qui choisissent ces réponses sont tendanciellement moins nombreux (19% en 2018 contre environ 25% en début de

carrière de 1993 à 2005). Bien sûr on peut considérer que punir et réinsérer sont aussi en fait des actions au service de la société, mais cela n'est possible que par un détour que ne font pas ou n'acceptent pas les surveillants interrogés. En fait, les surveillants sont en accord avec la loi qui place en tête les fonctions sécuritaires, reléguant en seconde position tout ce qui a trait à la réinsertion (entrés sous la loi de 1987 dite du service public pénitentiaire, les surveillants de la 130e promotion ont ensuite poursuivi leur carrière dans le cadre de la loi pénitentiaire de 2009 qui a reconduit cette hiérarchisation des missions). Mais ils se montrent également plutôt moins portés sur la punition en 2018 qu'aux moments de leurs premiers pas dans le métier (-10 points). Les fonctions sécuritaires sont mises en avant dans tous les textes de l'administration pénitentiaire et dans les enseignements à l'Énap. Le discours du 30 mai 2008 de la Garde des Sceaux, Madame Dati, à l'accueil de la nouvelle promotion de surveillants, la 171e à l'Énap, le confirme lorsqu'elle déclare en direction des élèves, après avoir souligné l'importance de la protection de la société, de la transparence et de la nécessaire dignité des détenus : « La prison - vous devez en être conscients - doit devenir un véritable outil de réinsertion. C'est notre *second*[72] objectif ».

Outre la conception qu'ils se font des fonctions de la prison, quelle opinion ont-ils des causes de l'augmentation de la délinquance ? La question avait été ainsi formulée dès l'origine et abandonnée ponctuellement en 2007.

Tableau XVIII :
Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due à…

N = 209 %	Sept. 1993	Dec. 1993	1994	1995	2018
La détérioration de la situation économique et sociale	71	63	68	59	52
La crise des institutions (école, église...)	2	3	4	5	5
L'afflux des immigrés	12	24	15	19	6
La tolérance de la justice	3	2	4	4	16
La démission des parents	12	8	9	13	20

Pour une majorité de surveillants, la cause principale de l'augmentation de la délinquance reste la détérioration du contexte socio-économique, mais cette

[72] Souligné par nous.

modalité perd presque 20 points en 25 ans ; l'érosion a été rapide dans les premières années, au contact du terrain, et c'était clairement vers une mise en lien entre immigration et délinquance que l'évolution allait. Les surveillants découvraient des jeunes détenus issus des quartiers populaires périurbains et de l'immigration postcoloniale dans de grands établissements comme Fleury-Mérogis ou dans diverses prisons des grandes villes. Mais entre 1995 et 2018, les inflexions sont importantes : ça n'est plus du tout ou très peu « l'afflux des immigrés » qui serait une cause de l'augmentation de la délinquance mais c'est désormais « la démission des parents » et « la tolérance de la justice » qui sont choisies après « la détérioration socio-économique »[73]. Un surveillant sur cinq impute donc à une carence éducative l'augmentation de la délinquance et 16% l'attribue à une justice trop tolérante. Ils se montrent donc de plus en plus critiques envers leur propre ministère de tutelle. La crise des institutions a toujours été placée bas.

La prison est-elle, dans ce cadre général et à partir de l'expérience professionnelle des surveillants, un lieu perçu comme dangereux ? Cette question, fondée sur l'expérience professionnelle, a été posée à partir de la titularisation dans le corps des surveillants en 1995. Il est net que la prison est un lieu dangereux pour une majorité de plus en plus importante à mesure que l'expérience professionnelle s'accumule et que les surveillants vieillissent.

Tableau XIX :
D'après votre expérience personnelle, diriez-vous que la prison est un lieu dangereux ?

N = 205 %	1994	1995	2007	2018
Oui tout à fait	22	25	39	52
Oui un peu	50	50	42	35,5
Non pas vraiment	26	23	17	11
Non pas du tout	2	2	2	1,5

Il faut noter en particulier que l'item « oui tout à fait » fait un bond de 30 points entre la découverte de la prison en stage de formation et 2018, et rassemble

[73] On ne présente pas les tris car ils ne sont pas suffisamment significatifs mais on note tout de même que les choix ne sont pas sans lien avec les préférences politiques déclarées. Si peu de surveillants répondent « afflux des immigrés », on remarque que la moitié d'entre eux se positionnent très à droite. Ceux qui se déclarent à gauche ont tendance à davantage répondre « détérioration socio-économique » et « démission des parents » tandis que ceux qui se positionnent à droite répondent un peu plus « tolérance de la justice ».

une majorité 52% de réponses. Ceux qui pensent que la prison est un lieu « un peu » ou « tout à fait » dangereux sont de plus en plus nombreux, comme si, avec l'expérience des différents incidents plus ou moins graves (depuis la menace, l'altercation grave en face-à-face, jusqu'à l'émeute en passant par les mouvements collectifs) qui jalonnent la vie en prison, on finissait par mieux réaliser cette situation : si on regroupe les « oui » d'une part et les « non » d'autre part, on s'aperçoit que les réponses positives passent de 72% à 87,5% contre une évolution de 28 à 12,5% de réponses négatives. La prison, pour des surveillants expérimentés, est un lieu plutôt dangereux sans pour autant qu'il faille exagérer ce danger puisqu'un gros tiers d'entre eux répondent « oui un peu ». La minorité qui répond que la prison n'est pas un lieu dangereux sont des surveillants spécialisés (moniteur de sport, surveillant d'atelier par exemples) qui déclarent des contacts fréquents avec les personnels socio-éducatifs. On a là un indice : la dangerosité est également fonction du lieu ou service de la prison, elle est moins facilement ressentie dès qu'on s'éloigne de la détention pour des lieux d'activités ou de soins par exemples.

4.2. L'administration pénitentiaire a plutôt mauvaise image et évolue mal

En complément des missions de la prison, la question de l'image de l'administration pénitentiaire, ou de « la pénitentiaire » comme on dit le plus souvent dans ce milieu, a été posée sous la forme suivante :

Tableau XX :
Pensez-vous que l'image de la pénitentiaire ces dernières années…

N = 204 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	2007	2018
S'est plutôt améliorée	50	46	35	40	20
S'est plutôt dégradée	19	11	5	16	50
N'a pas changé	31	43	60	44	30

Cette question vise à mesurer l'opinion qu'ont les surveillants de l'image publique que renvoie « la pénitentiaire » en général, dans la société – au fond on interroge ainsi les surveillants sur l'opinion qu'ils se font de l'opinion générale portée à l'égard de leur administration.

En 2007, selon les surveillants de la 130è promotion, l'image de la pénitentiaire ne changeait pas ou elle s'améliorait ; une minorité jugeait qu'elle se dégradait. Mais l'ampleur des évolutions en 15 ans était relativement faible.

En revanche entre 2007 et 2018, on constate un gros changement. La moitié de l'effectif considère en 2018 que l'image s'est dégradée contre seulement 16% en 2007 : en 11 ans, l'écart est de 34 points, ce qui est considérable. Alors que quatre surveillants sur 10 jugeaient positive l'évolution de l'image de la pénitentiaire, ils ne sont qu'un sur cinq en 2018 et ceux qui pensent qu'elle n'a pas changé régresse de 44% à 30%.

L'insatisfaction professionnelle grandissante au fil du temps (objectivée dans le chapitre précédent) influence le jugement sur l'image publique de l'administration, c'est-à-dire que l'insatisfaction vécue se réfracte sur l'opinion concernant l'image publique renvoyée par l'AP[74]. Les tris sont tout à fait significatifs, nous avons utilisés ici l'échelle de satisfaction à 4 niveaux composés à partir des trois questions analysées au chapitre III.

Tableau XXI :
Perception de l'image de la pénitentiaire selon le niveau de satisfaction dans le travail

% en ligne (n=197)	Dégradation	Amélioration	Pas de changement	Ensemble % (et N)
Très satisfait	34,3	34,3	31,4	100 (35)
Satisfait	23,5	47,1	29,4	100 (17)
Peu satisfait	48,9	20,0	31,1	100 (45)
Insatisfait	62,0	10,0	28,0	100 (100)
Ensemble	50,8	19,8	29,4	100 (197)

Chi2=21,977 ; p=0,001***

Les insatisfaits considèrent majoritairement que l'image de l'AP se dégrade (62%), les peu satisfaits sont un sur deux tandis que les satisfaits sont presque un sur deux à considérer que l'image s'améliore, les plus satisfaits dans leur métier se répartissent en trois tiers.

Sur l'évolution de l'AP, une autre question cherchait à mesurer le jugement que les surveillants portent sur l'évolution de leur administration. La question qui

[74] Et inversement peut-être : le fait que l'image publique de la pénitentiaire leur paraît dégradée peut agir sur leur sentiment d'insatisfaction (s'ils se font par exemple mal considérés en dehors de leur travail et en raison de leur travail).

leur était posée cherchait à mesurer si, depuis leur sortie de l'Énap, l'idée qu'ils se faisaient de l'AP avait évolué favorablement, négativement ou n'avait pas changé.

Tableau XXII :
Depuis votre sortie de l'Énap, l'idée que vous vous faites de l'AP…

N = 214 %	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
A évolué favorablement	40	16	14	24	17
A évolué négativement	16	39	34	42	61
N'a pas changé	44	45	52	34	22

En 2007, le changement le plus net par rapport aux premières années de la carrière concernait ceux qui répondaient, à la majorité absolue en 1995, que l'idée qu'ils se faisaient de leur administration n'avait pas changé. On constatait en effet une baisse de 18 points de cet item en faveur d'une majorité relative (42%) qui jugeait l'évolution négative et d'une proportion croissante (un quart) qui estimait que l'AP évoluait positivement.

En 2018, les réponses négatives sont en nette progression (+19 points). La modalité « évolution favorable » évolue en sens inverse et, au sixième questionnaire, ils ne sont plus que 17% à émettre cette opinion. Auparavant, les changements s'étaient montrés essentiellement au moment de la titularisation comme si les surveillants avaient été sous le choc de la rencontre avec la réalité de la prison et de l'administration pénitentiaire, puis l'évolution avait montré que le regard porté par les surveillants sur leur administration devenait un peu plus « plat » ou « neutre » (majorité de « n'a pas changé ») et s'était un peu plus polarisé en 2007 : plutôt négativement mais la part de ceux qui estimaient l'évolution favorable augmentait aussi, comme si une polarisation se dessinait. En 2018, après 25 ans de carrière, les réponses sonnent comme un bilan sans appel : pour une nette majorité (61%), l'AP a évolué négativement mais la part de ceux qui considèrent que l'idée qu'ils se font de l'AP n'a pas changé reste néanmoins conséquente (un sur cinq), ce qui semble donc signifier qu'une proportion encore importante de surveillants considère que leur administration n'est ni meilleure ni pire que quand ils y sont entrés. Ajoutés à ceux qui jugent l'évolution favorable, près de quatre sur dix ne considèrent donc pas l'évolution de la pénitentiaire comme critique.

Les conceptions des surveillants sur ce qu'est la prison et ses missions semblent construites dès leur recrutement et évoluent peu, les idées qu'ils ont de la fonction de la prison sont dès le départ partagées mais restent, dans l'ensemble, dominées par la fonction la plus « neutre » : la prison protège la société. En revanche, les surveillants évoluent au sujet de leur avis sur l'image de leur administration et l'idée générale qu'ils s'en font, qui se dégradent tout deux nettement. Cette dégradation est très dépendante de leur niveau de satisfaction professionnelle : les plus satisfaits jugent plus positivement leur administration et inversement.

Chapitre V

Le singulier métier de surveillant et sa qualification

Nous allons maintenant en venir au métier de surveillant tel que les surveillants le voient et tel qu'ils pensent que l'AP le considère. Selon eux, est-ce un métier particulier ? Quelles sont les qualités nécessaires pour l'occuper, quelles sont les ressources et les difficultés pour l'exercer et quelles « identités » se donnent-ils ?

Tout d'abord, quand on est surveillant, est-ce qu'on considère que c'est « faire un métier comme un autre » ?

Tableau XXIII :
Le métier de surveillant est-il un métier comme un autre ?

N = 213	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
OUI		50	60	60	62	44	22,5
NON		50	40	40	38	56	77,5

Si, à l'entrée de l'Énap, la réponse était partagée à égalité, la formation puis les premières années du métier produisaient une forme de normalisation du métier puisqu'une nette majorité des répondants estimaient en 1995 que le métier de surveillant n'était qu'un métier comme un autre ; 14 ans après, la conscience de faire un métier différent apparaissait avec l'inversion de majorité des réponses. Après 25 ans de métier, les surveillants considèrent que leur métier n'est pas un métier comme un autre : c'est quatre surveillants sur cinq qui l'estiment ainsi et c'est peut-être là le signe d'une conscience assez aiguë d'appartenir à un monde professionnel à part, qui n'est pas sans rappeler le trait culturel du sentiment d'isolement social mis à jour dans les recherches britanniques et états-uniennes sur la culture professionnelle des surveillants.

5.1. Écarts de perceptions sur la mission des surveillants

Nous avons tout d'abord voulu comparer les perceptions que les surveillants de la 130e promotion ont sur les missions principales de ce groupe professionnel

selon qu'on leur demande s'il s'agit des missions vues du point des surveillants eux-mêmes[75] ou du point de vue de leur administration.

La liste des missions évoquées est bien évidemment identique pour les deux questions. Le tableau suivant rassemble les réponses aux deux questions. On peut donc analyser l'évolution des réponses à chacune des deux et l'évolution des écarts entre les réponses qui leur ont été faites.

Tableau XXIV :
Mission principale des surveillants selon l'AP et selon les surveillants

N = 201 %	Janv. 1993		Sept. 1993		1994		1995		2007		2018	
Missions principales des surveillants	*AP*	Surv	*AP*	Surv	*AP*	Surv	*AP*	Surv	*AP*	*Surv*	*AP*	Surv
Maintenir le calme	*24*	26	*24*	34	*36*	25	*43*	33	***56***	**34**	***56***	**33**
Répondre aux demandes des détenus	*1*	5	*3*	3	*3*	4	*7*	4	*7*	8	*12*	7
Empêcher les évasions	*24*	25	*41*	33	*31*	33	*26*	29	*14*	20	*9,5*	15
Faire respecter la discipline	*14*	27	*8*	21	*7*	28	*5*	28	***4***	**28**	***5,5***	**34**
Aider à la réinsertion des détenus	*36*	17	*24*	9	*23*	10	*19*	6	*19*	10	*17*	11

A propos des missions telles que les surveillants les perçoivent du point de vue de l'administration pénitentiaire : alors qu'à l'entrée à l'école, c'était l'aide à la réinsertion des détenus qui arrivait en tête des réponses (36%), 14 ans puis 25 ans après c'est l'item « maintenir le calme dans les établissements » qui domine largement (56%) dans une liste à cinq modalités. Ce qui frappait en 2007, c'était son augmentation systématique et spectaculaire : la modalité avait doublé entre l'entrée à l'école et la cinquième interrogation, 14 ans plus tard. On retrouve ici ce qui s'entend souvent dans les prisons : « aux yeux de l'AP, ce qui compte c'est qu'il n'y ait pas de vagues », ou encore « une bonne prison, c'est une prison dont on n'entend pas parler ». Certes les surveillants eux aussi répondaient d'abord maintenir le calme en 2007, mais de façon relative, et ils attribuaient d'abord cette intention à leur administration.

[75] Les questions étaient ainsi formulées : « D'après vous, aux yeux de l'administration pénitentiaire, quelle est la mission principale du surveillant ? », puis immédiatement après : « *Selon vous*, quelle est la mission première du surveillant ? ».

En 2018, selon les surveillants, cette mission de « maintien du calme » fait jeu égal avec une autre, « faire respecter la discipline », qui atteint 34% des réponses (mais n'en recueille que 5,5% quand les surveillants la considèrent du point de vue de l'AP). Ce qui étonne le plus, c'est cet écart de près de 30 points. Au premier abord, il semble surprenant de voir que les surveillants imaginent l'AP comme n'étant pas réellement intéressée par le respect de la discipline : cette modalité est systématiquement en dernière ou avant-dernière position et avec des scores bas depuis le début de la carrière – il atteint même les scores très bas (entre 4% à 5%) depuis 1995. Mais que revêt donc cette distinction entre maintenir le calme et faire respecter la discipline ? Pour obtenir et maintenir le calme, ne faut-il pas nécessairement de la discipline ?

Ceci signifie implicitement que l'AP, à leurs yeux, privilégie le maintien du calme, ce qui n'implique pas du tout d'adopter un même ordre disciplinaire que celui qu'ils peuvent défendre ou tenter d'obtenir (l'obéissance aux règles et aux ordres données, le respect du règlement, *etc*.). Contrairement à ce qui leur a été officiellement enseigné à l'Énap, le calme peut s'obtenir par d'autres moyens, notamment le non-respect ou l'assouplissement de certaines règles, l'octroi de plus de parloirs, la possibilité d'échanges entre détenus, l'occupation des détenus par tous les moyens disponibles, *etc*. Pour le dire autrement, aux yeux des surveillants, l'AP privilégie le « non-désordre » et non le respect de l'ordre dans les établissements. De plus, le fait de « faire respecter la discipline » implique une conception relationnelle et « éducative » du métier : il s'agit bien d'obtenir le respect d'un ensemble de règles qui composent une discipline suffisante pour obtenir l'ordre et le calme.

Ce hiatus, de plus en plus important au fil du temps, explique peut-être le recul important et régulier de la mission « empêcher les évasions » qui ne rassemble plus que 9% des réponses quand les surveillants l'apprécient du point de vue de l'AP contre encore 26% en 1995. Serait-ce qu'aux yeux des surveillants, le maintien du calme comme mission première par l'AP signifierait même que celle-ci minore cette mission ?

Sur la distinction entre maintien du calme et respect de la discipline, ce surveillant affecté dans un centre pénitentiaire qui a presque toujours occupé des

postes en équipes tournantes dans des quartiers maison d'arrêt ou centre de détention explique clairement la différence :

> Surveillant : Alors, le maintien du calme (…) on a l'impression souvent, il faut pas faire de bruit quoi. Il faut... qu'un établissement, il tourne bien. C'est que donc, on n'en parle pas quoi. Donc, on a l'impression des fois qu'il y a des petites choses qui sont mises dans les poubelles, des….
> FG : On peut maintenir le calme avec des…
> Surveillant : en lançant des carottes ou en donnant certains trucs que normalement on doit pas donner. Ça existe, voilà. Mais c'est pas les… Enfin, c'est pas les surveillants. Si, il y a certains surveillants, c'est ça…
> FG : C'est l'administration ?
> Surveillant : Oui, enfin quand je dis l'administration, c'est la hiérarchie en fait. Parce que nous, la majorité des surveillants, on est quand même là pour faire respecter le règlement. Donc, la discipline normalement. Et avec les moyens qu'on a, on essaie de faire pour le mieux. Le seul moyen réel qu'on a, c'est un papier, un crayon, parce que souvent la parole c'est des paroles, ça reste que des paroles. Les gens qu'on a en face de nous, ils ont souvent plus de tchatche que nous. Et nous, on nous demande de faire des comptes rendus. Donc, on leur fait des comptes rendus, des écrits. Donc nous, c'est le moyen qu'on a. Après voilà, le papier c'est pas nous qui le mettons là ou là quoi. Et si on le met là, ça va descendre, c'est dans la poubelle. Si on le met là, ça va sur un autre dossier. Et après, il faut prendre les dossiers dans l'ordre pour les traiter. Et puis, il faudrait qu'il y ait surtout… Alors là, pour régler ces problèmes, ce problème-là, il faudrait qu'il y ait surtout une logique quoi pour régler les problèmes quoi, parce que d'une personne à une autre, souvent les problèmes sont pas réglés de la même façon. (…) Bon après, on peut pas faire non plus… je suis bien d'accord quoi.
> FG : Une règle stricte, c'est pas non plus…
> Surveillant : Ça reste des humains qu'on a en face de nous, voilà. Non, mais on se dit qu'à un moment donné, il faudrait quand même faire ce qui est marqué sur le papier.
> (Jean, 51 ans, surveillant en quartier centre de détention d'un CP)

A propos des détenus, si on regroupe les items « répondre aux demandes des détenus » et « aider à la réinsertion des détenus », cet ensemble qui était en tête du point de vue de l'idée que les répondants se font des missions vues par l'AP ne rétrograde qu'à la deuxième place avec le temps alors que, de leur propre point de vue, il est très vite, dès la sortie de l'école, en dernière position. On retrouve ici ce que nous avions observé au sujet des missions de la prison où systématiquement l'item « réinsérer les détenus » obtenait des pourcentages bas qui le plaçaient en queue de liste. Faut-il voir ici un rejet massif de l'objectif de réinsertion ? Ce n'est pas certain car souvent les surveillants déclarent ne pas être opposés à la mission de

réinsertion ; en revanche, ils estiment ne pas avoir été formés à cette fin et ne pas avoir les moyens, ni le temps, pour accomplir une telle mission.

C'est ce qu'exprime ce même surveillant :

> Je trouve qu'on veut faire beaucoup de social ou de réinsertion, mais déjà on se donnent pas les moyens ou je sais pas, ça bloque quelque part quoi. Je suis pas sûr qu'on… C'est drôle, parce que ça fait quand même partie de nos missions ça, la réinsertion, aider à la réinsertion. Alors, en tant que surveillant, je suis convaincu que nous, simples surveillants… Enfin, le simple, le surveillant de coursive, pour la réinsertion, il peut rien faire.
> (Jean, 51 ans, surveillant en quartier centre de détention d'un CP)

5.2. Qualifier le travail et le travailleur

Une question classique de la sociologie du travail a consisté à interroger la qualification du travail et s'est souvent focalisée sur un double processus : la qualification du poste et la qualification du travailleur, la qualification s'articule autour de deux séries de qualités, celles exigées par l'occupation du poste de travail, celles attendues du travailleur lui-même. Quelles sont les qualités premières d'un surveillant ? Parmi les éléments qui peuvent nous renseigner sur l'image du surveillant que se font les répondants, nous disposons des résultats à la question suivante.

Tableau XXV :
Selon vous la première qualité du surveillant c'est…

N = 210 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Être honnête	39	54	58	59	39	40
Savoir s'organiser	9	9	6	8	8	9
Avoir les nerfs solides	7	4	6	7	20	22
Être observateur	32	26	17	17	23	19
Autres réponses	13	7	13	9	10	10

Certains choix proposés ont obtenu peu de réponses, ils ont été regroupés sous l'intitulé « autres réponses » (être courageux 2%, être ouvert aux autres 4%, être discipliné 4%).

En 25 ans, l'ordre des premières qualités a été un peu modifié. Si la première qualité, « être honnête », reste en tête sur l'ensemble de la carrière, on note que son niveau revient à celui de l'entrée à l'école en 1993 et connaît une stabilisation depuis 2007. Il n'est pas exclu que cette modalité ait concentré plus de réponses entre la sortie de l'Énap et les premières années d'expérience du fait de la médiatisation et

des condamnations de surveillants impliqués dans des affaires de trafic de drogues. Les modalités « savoir s'organiser » et celles regroupées sous « autres réponses » sont très stables sur l'ensemble de la période et recueillent assez peu de réponses. Savoir s'organiser est bien une qualité mais elle n'est pas première (idem pour le courage ou l'ouverture aux autres). Il semble que l'importance de la qualité d'observateur, positionnée en deuxième place jusqu'en 2007, a été relativisée immédiatement après le cycle de formation professionnelle puisque les scores situés plus près des 30% aux bornes de l'Énap ont fléchi assez nettement et sont ensuite restés relativement stables, autour de 20% sur la période 1994-2018. Tout comme l'honnêteté, l'observation est une qualité importante connue dès le début de la carrière.

Mais, avec le temps, c'est la modalité « avoir les nerfs solides » qui progresse le plus puisque son score progresse de 7 à 22 % et devient, en fin de carrière, la seconde qualité derrière l'honnêteté. A la différence des deux autres, connues dès le départ et jugées importantes tout au long de la carrière, celle-ci est clairement mineure au début de la carrière mais devient de plus en plus importante à la fin. Il faut probablement y voir un effet de fatigue et d'usure nerveuse vis-à-vis du travail quotidien puisqu'on sait, comme on le verra plus loin, que c'est l'un des aspects de leur travail qui finit par poser aux surveillants un certain nombre de problèmes. C'est aussi là un premier indice d'une forme de psychologisation du métier. On note que l'inclination à « psychologiser » des faits ou des contextes professionnels semble être une tendance lourde repérée dans d'autres segments des métiers subalternes et est même considérée comme une évolution notable du rapport au monde des classes populaires contemporaines par certains auteurs importants en sociologie du travail et des classes populaires comme Olivier Schwartz[76].

En complément de ce qui constitue la qualité première pour être surveillant selon les surveillants de la 130e promotion, il est intéressant de savoir ce qu'ils considèrent comme ce qui a été le plus difficile à acquérir selon eux. La question a

[76] On pense ici à la proximité de l'expression « faut avoir les nerfs solides », entendue et relevée dans l'enquête ethnographique de Benguigui, Chauvenet et Orlic (1994) en particulier dans le chapitre 8 intitulé « L'usure de l'autorité » (p. 135-150), avec une autre expression récurrente, « faut avoir une force mentale », relevée par Olivier Schwartz dans sa longue enquête menée auprès des machinistes de la RATP (Schwartz, 2010).

été introduite en 1995, une fois les surveillants installés dans leur premier poste un an après la titularisation.

Tableau XXVI :
Pour vous, qu'est-ce qui a été le plus difficile à acquérir ?

N=212 %	1995	2007	2018
L'autorité et l'assurance	17	12	17
Le self control	7	16	23
Comment connaître les détenus	15	18	15
Quel type de relation avoir avec les détenus	23	14	13
L'ambiance de la prison	24	22	17
L'adaptation au métier de surveillant	14	18	16

Au début de leur carrière, on perçoit qu'il y a une forme de choc carcéral au sens où l'adaptation à la prison et aux détenus sont cités en tête, l'ambiance de la prison est quelque chose de difficile à maîtriser, de même que le type de relation à avoir avec les détenus. En complément avec la dimension relationnelle du métier dans son rapport aux détenus, l'autorité et l'assurance sont des qualités qui semblent difficiles à acquérir également. Ces difficultés, les surveillants s'en souviennent et en font part dans certains entretiens.

Par exemple, Patrice est affecté à l'âge de 24 ans dans un centre de détention ouvert à la fin des années 1980 près d'une ville moyenne de province proche de cités d'habitat social. Il a un logement à côté de la prison avec sa conjointe, plus tard il deviendra surveillant moniteur de sport :

> FG : alors l'affectation, c'était en août, je crois, la première ?
> Surveillant : Exactement. En août. Longue peine et fin de peine, enfin moins de cinq ans à l'époque, c'était comme ça. Et peine inférieure ou égale à cinq ans, en division une. Et les peines supérieures jusqu'à perpét, en division 2. Donc on avait tous les profils, tous les détenus.
> FG : Donc là comment ça se passe ?
> Surveillant : Compliqué. Ouais. Parce que bon, 24 ans là, il y a quand même des longues peines… Ouais, compliqué dans le sens, la première division c'est beaucoup de jeunes. Donc, [je n'ai] pas forcément [été] confronté à ça. Donc c'est très conflictuel. Ça bouge énormément. C'est très vivant on a des mecs qui viennent que de la région parisienne, et Evreux, Le Mans, tout ça. C'est très très violent. C'était compliqué. Même au niveau familial. Ça s'est ressenti. Moi, j'étais pas bien. Il m'a fallu un temps d'adaptation. Ça, je l'ai toujours dit. Mais après (…) ça a été, le soulagement. Parce que les mecs, ils étaient… il y avait une soutenance là-dessus. C'est-à-dire que les collègues, il y a eu pas mal d'agression. Quand j'étais arrivé, c'était tendu.
> FG : Et du coup, comment tu… toi-même, tu te fais agresser ou pas ?

Surveillant : Ouais. Il y a eu ça. Donc moi, j'étais un peu sur le qui-vive. Il m'a fallu, ouais, je dirais une bonne année d'adaptation pour me sentir bien quand même.
FG : Et donc il y a beaucoup de peur la première année du coup ?
Surveillants : C'est pas de la peur. C'est pas une peur… parce qu'on y va mais… en même temps, j'aime ça. C'est ça qui est un peu bizarre. Et par contre, oui, du stress. C'est pas la peur. La peur, j'ai dû la ressentir, ça c'est sûr, mais du stress… parce qu'après, nous, on s'équipait pas avant pour intervenir. Ça n'existait pas ça. C'était encore un peu le matelas et tout ça. [pour intervenir dans une cellule pour maîtriser un détenu, le matelas servait de bouclier pour franchir la porte et immobiliser le détenu]. Mais il y en avait tellement [d'interventions] que bon, on y allait quoi. Puis bon, on était vachement solidaires entre nous par contre. Donc ça, c'était intéressant. Ouais, c'était assez stressant.
FG : Et cette solidarité, c'est surtout, vous êtes un peu une même génération. Enfin, vous êtes beaucoup de jeunes qui arrivent ?
Surveillant : Ouais. Exactement. Les anciens, ils ont trois ans ? Trois ans de boite. Pas plus.
(Patrice, Surveillant moniteur sportif en centre pénitentiaire (CD et MA), 48 ans.)

S'habituer à une ambiance faite de violence quotidienne, de moments conflictuels vécus dans la solidarité du groupe face aux détenus, trouver des groupes de pairs pour s'adapter (pour Patrice, ça sera dans le travail et en dehors *via* un groupe de pratiques d'arts martiaux) marquent l'entrée dans le métier. Ce que Patrice décrit, la difficulté à faire face, quand on est jeune surveillant, à des détenus issus de milieux sociaux (la jeunesse des cités HLM de banlieues) qu'on n'a jamais rencontrés auparavant, notamment parce qu'on est issu de milieux populaires ou moyens des territoires ruraux dans lesquels la délinquance est moins présente, David le relate aussi (il est affecté à Fleury-Mérogis à l'âge de 20 ans et à l'époque il est encore « freluquet » dit-il, il pèse environ 60 kilos). Il mentionne une catégorie d'évaluation et d'entendement professionnel qui était très utilisée à l'époque et qui fait écho à l'acquisition difficile de l'autorité et de l'assurance, il s'agit de « l'ascendant » :

Surveillant : C'était un monde qui m'était assez étranger. J'étais pas rompu à une telle violence quoi. Et ça a été difficile. Ça a été difficile parce que pour gérer sa vie privée, sa vie professionnelle et tout, à l'époque, la hiérarchie, ils nous mettaient un peu la pression. Ils étaient exigeants, vous étiez épiés… c'était compliqué. Mes premiers rapports, je me souviens, on me note que je manque d'ascendant sur la population pénale. Et à la fin, c'était manque de diplomatie avec la population pénale.
FG : Et vous, votre analyse, c'est que vous vous êtes durci pour compenser…

Surveillant : Oui. Vous êtes obligé de… parce qu'au début, ils vous écoutent pas. Ils vous respectent pas. Donc, on a tendance, quand on est jeune surveillant, à combler ça par de l'agressivité… à tort, d'ailleurs. Mais… Au début, pour vous faire respecter… après, il faut vous montrer un peu agressif. Vous êtes moins conciliant quoi. Vous allez pas… Et puis on n'avait pas de temps à leur accorder à cette époque-là. C'était… on faisait 20 kilomètres par jour. Moi, je suis monté jusqu'à 98 détenus, à l'étage. On n'est pas loin de 100. On frisait les 100 détenus. Donc, quand il manque un collègue, vous en aviez 150 parce que l'autre collègue, il fallait combler. Aujourd'hui, je crois que je serais pas capable de le refaire.
FG : Mais donc, du coup, cette première année-là, ça veut dire que vous vous faites insulter, des choses comme ça ?
Surveillant: On le découvre quoi. Au début, on le prend pour soi. C'est pas facile. Il faut s'imposer à tout et tout le monde quoi.
FG : Et vous avez peur, des fois, à ce moment-là ?
Surveillant : Oh ! Peur, non. Non. Mais… si, un mélange de peur peut-être et de colère quoi. C'est un peu… oui, on devient en colère après le système. On n'est pas bien soutenu, c'est compliqué quoi. En fait, entre ce qu'on vous explique à l'Énap et quand vous arrivez sur une coursive, mais c'est le jour et la nuit. Les stages, quand vous entendez vos formateurs qui disent : « Oui, tout ce que tu apprends à l'Énap, tu l'oublies dès que tu arrives », alors on dit mais… il y a aucun lien entre ce qu'on nous enseigne à l'Énap et la réalité du terrain ? Et d'ailleurs, encore aujourd'hui, c'est encore vrai. L'approche est très académique à l'Énap. Mais en fait, vous travaillez sur de l'humain. C'est pas des colis que vous avez en face de vous ces… Alors, même s'ils ont fait des conneries, ça reste des humains quoi, et il faut… Je pense que c'est… Il faut pas les concevoir comme des colis.
(David 46 ans, Centre pénitentiaire, quartier centre de détention)

Revenons au commentaire du tableau. Au bout de 15 ans de métier, les choses évoluent, la maîtrise de la relation avec les détenus est bien mieux acquise (et parallèlement l'autorité et l'assurance aussi). Ce qui point en 2007 déjà, c'est la difficulté d'acquisition d'un contrôle sur soi (« self control ») qui progresse de 9 points en 15 ans, et est multipliée par trois en 25 ans. C'est la seule modalité qui évolue autant parmi les six proposées (écart de +16 points) sur l'ensemble de la période et cela fait écho à l'évolution forte, parmi les premières qualités à avoir dans le métier de surveillant, d'« avoir les nerfs solides ». Les évolutions parallèles de ces deux modalités indiquent que la dimension psychologique devient de plus en plus importante dans le métier, il semble qu'il faille progressivement se socialiser en se construisant un équilibre mental bien structuré (solide) dont on veut avoir une maîtrise (un « self control ») fondée sur l'assurance et l'autorité. Qualités qui ne sont pas acquises une fois pour toutes, puisque cette modalité revient à son niveau de

1995 en fin de période. La modalité « adaptation au métier de surveillant » renvoie à notre avis davantage à l'adaptation au groupe professionnel, qui a pu être très difficile pour certaines surveillantes et certains surveillants affecté·e·s dans des prisons dans lesquelles les équipes étaient anciennes et n'accueillaient pas les nouvelles recrues les bras ouverts. Par exemple, Jean-Marie, aujourd'hui agent d'un Prej, évoque son arrivée dans une maison d'arrêt de province d'environ 350 places (tout près de son village natal), mutation qu'il obtient rapidement après deux ans passés dans un Centre de détention :

> Surveillant : J'ai eu une hésitation, c'était quand je suis arrivé à K. La maison d'arrêt. Je me suis dit : « Je veux… » Je voulais partir.
> FG : C'était l'ambiance de la maison d'arrêt ?
> Surveillant : Ouais. Pas vraiment, plus… Alors, bizarrement, c'est par des collègues. Ouais. Les premières semaines, ouais, je voulais partir.
> FG : Ils vous maltraitaient un peu ? Ils vous ont pas bien accueilli, c'est quoi ?
> Surveillant : C'était violent. C'est on était mal vus, puisqu'on n'est pas de maison d'arrêt. Donc, voilà, on était épiés, surveillés.
> FG : Vous dites : « On » ?
> Surveillant : Tous ceux qui comme moi venaient de CD et en fait, on savait pas travailler pour eux. Mais enfin, quand je dis : « Eux », je ne vais pas mettre tout le monde dans le même panier, c'était quelques-uns.
> FG : Et quoi ? Qu'est-ce qu'ils font, en fait ?
> Surveillant : De faire en sorte qu'on fasse des erreurs, en fait, c'est ça. Ils sabotent un peu votre travail… Et puis, j'y suis resté. J'y suis resté, parce qu'au fil du temps, les gens changent, et les cons partent. Et puis, voilà.
> (Jean-Marie, 52 ans, surveillant agent dans un Pôle Régional d'Extraction Judiciaire – Prej)

Pour les surveillantes, la difficulté à intégrer un collectif de surveillants anciens très installé dans l'établissement n'est pas lié qu'au jeune âge et au fait qu'elles n'ont d'expérience que des prisons pour femmes ou des seuls centres de détention mais également, et d'abord, de leur sexe et tous les attributs du genre associés au féminin (Dorlin 2008 ; Clair 2012). Les deux récits de début de carrière des surveillantes se ressemblent beaucoup. Nous allons citer un extrait d'entretien mené avec Régine. Entrée à 22 ans, elle obtient une mutation dans une maison d'arrêt située dans une ville moyenne de province de l'ouest de la France (qui contient un petit quartier femmes et un grand quartier hommes où elle est affectée) après quatre ans passés dans un grand centre de détention (du plan 13 000) qu'elle a contribué à « ouvrir » avec bien d'autres surveillantes et surveillants proches en âge, dont certain·e·s de la même promotion, elle décrit ces années comme plutôt

agréables dans le travail mais a du mal à supporter la vie morne d'une campagne très ennuyeuse dans une zone céréalière :

> Surveillante : c'était complètement différent puisque j'ai été mutée donc à l'époque sur un poste d'homme. Moi j'avais jamais travaillé en détention hommes. Je suis arrivée dans une maison d'arrêt macho, très macho, où ils avaient pas l'habitude de travailler avec des femmes en détention hommes (…) jetée seule dans une fosse aux lions. Mon Dieu ! Oui. Ça a été une épreuve un peu compliquée. Je suis arrivée toute seule comme une grande, il a fallu que je fasse mes preuves. Et à l'époque, j'étais la deuxième femme en détention hommes. Ma première collègue féminine n'avait pas été bien accueillie du tout. Donc, je suis arrivée comme la deuxième ennemie… (…) « Qu'est-ce qu'elle vient faire là ? » Donc, il a fallu vraiment que je m'adapte aux collègues déjà pour commencer. Ça a pas été une mince affaire parce que…. ils étaient coriaces à l'époque.
> FG : C'est-à-dire que c'est au moins aussi dur du côté des surveillants ?
> Surveillante : C'est plus facile avec les détenus qu'avec les collègues. Avec les collègues, ça a été redoutable. (…) c'est des réflexions sans cesse. Mais ma collègue qui m'a précédée, elle, ils lui ont fait des misères quoi. (…) Elle était un petit peu, comme eux diraient un petit peu coincée. Donc, elle avait pas l'habitude de travailler en uniforme puisqu'elle travaillait au quartier femmes et elle mettait la blouse blanche. Moi j'arrivais de X où on travaillait en uniforme. Donc, ça me posait pas de problème. Le port de l'uniforme, à sa différence à elle, c'est que moi ça me posait pas de souci. Elle avait pris des uniformes 15 fois trop grands pour elle. Elle tirait sans arrêt sur son pull pour pas que les collègues lui matent le cul. Enfin, bon, et rien n'avait été aménagé pour les femmes, donc les sanitaires, les vestiaires, rien. Donc, les vestiaires des femmes étaient au même endroit que celui des hommes. Donc, on pouvait pas arriver en civil et se changer sur place. (…) Je me serais pas changée devant mes collègues, il en était hors de question, il faut pas exagérer non plus quoi. Les sanitaires, on n'en avait pas. Les douches, c'était pareil. Enfin, c'est vrai que rien n'avait été prévu pour nous accueillir. Ils voulaient bien de nous la hiérarchie, mais il fallait qu'on se débrouille. A nous de nous adapter, c'était pas leur problème, quoi. (…) On nous accueillait en détention hommes et les collègues masculins pensaient que c'était une demande de ma part, de venir les emmerder quoi, en gros, je venais les emmerder sur leur… voilà. En plus, il se passe des choses qu'il se passe en détention hommes qu'une femme n'a pas à savoir quoi. Alors, déjà…
> FG : C'est-à-dire ?
> Surveillante : A l'époque, en 97, les collègues, ils picolent, ils ouvrent les cellules en service de nuit, ils font ce qu'ils veulent, voilà. C'est ça aussi donc…
> FG : Il y a encore de la violence qui est présente auprès des… sur les détenus ?
> Surveillante : Tout à fait. Oui.
> FG : D'accord. Et ça qu'est-ce que ça vous fait ? Comment vous le vivez…
> Surveillante : C'est soit je… Soit on s'adapte, soit on…
> FG : Alors, ça veut dire quoi s'adapter ? On devient violent aussi ?
> Surveillante : Non, non. Non, je vais pas me mettre à taper sur les détenus, mais il faut savoir fermer sa bouche, quoi, tout simplement. Mais c'est même pas dit, il faut… voilà, c'est comme ça. Il faut fermer sa bouche, point barre. De

toute façon, en détention hommes, quand on est arrivées, les collègues masculins ne nous parlaient pas. S'ils nous parlaient, c'était pas pour nous parler, c'était pour nous aboyer dessus. Et s'ils pouvaient être le plus grossier possible, tant qu'à faire, autant y aller.
FG : puisque je l'ai entendu ailleurs, le grossier renvoie beaucoup à la sexualité…
Surveillante : Oui, complètement, oui, tout à fait (…) Donc on cherche à me déstabiliser par rapport à ça mais là, ils ont du boulot. Je suis pas quelqu'un qu'on déstabilise comme ça avec des propos grossiers, pas du tout. Donc, ils en ont été pour leur frais.
FG : ça fait quand même un tableau qui est un peu compliqué à vivre sans doute ?
Surveillante : ça a été très compliqué, oui. (…) Alors, déjà, pour les collègues masculins, c'était compliqué de s'adapter [pour les raisons décrites plus haut par Jean-Marie], mais plus compliqué encore pour une femme mutée en détention hommes.
(Régine 48 ans, surveillante affectée dans un SPIP à la gestion des PSE – Placement sous surveillance électronique)

Finalement, Régine obtiendra progressivement un peu plus de respect et de reconnaissance par ces collègues, mais sera surtout soutenue par une autre femme, une directrice qui arrive alors dans l'établissement.

Bien entendu, tout cela ne s'apprenait pas lors de la formation à l'Énap et les qualités et compétences qu'on pourrait développer pour s'y préparer non plus (prévenir la violence des échanges, y compris physiques, avec les détenus ; se préparer aux difficultés d'intégration dans un collectif de travail et ses violences symboliques, verbales, voire physiques, notamment pour les femmes). Nous avons d'ailleurs vu que David jugeait la formation trop académique, trop abstraite sur la dimension humaine de la relation aux détenus. Une question sur la formation reçue a été conservée dans le questionnaire.

Tableau XXVII :
Vous diriez : « la formation à l'Énap… »

N=214……..%	1994	1995	2018
M'a aidé à faire rapidement ce qu'on attendait de moi	31	28	26
M'a permis de réfléchir sans m'être utile directement	42	38	26
Ne m'a servi à rien, la vraie formation est celle qu'on acquiert sur le terrain	27	34	48

La question avait été abandonnée en 2007 et posée à partir de la titularisation. Après 25 ans de carrière, les avis ne semblent pas particulièrement sévères. Pour une majorité, la formation a eu un intérêt ou une utilité directe ou a permis de se préparer, à réfléchir (26% pour chacun des deux premiers items) et il est intéressant de voir que la première modalité, qui pose une utilité directe de la formation reste assez stable depuis 1995. Certes, la presque moitié de l'effectif répond que la vraie formation est celle du terrain mais nous imaginions que le score se hisserait plus haut, notamment parce que les récits de la période de formation recueillis en entretien décrivent une formation faite de nombreuses journées sans formateur, avec des référents de groupes qui tournaient beaucoup et des moments sans référent entre chaque remplacement. Bref, une formation tâtonnante, parce que la 130e promotion a inauguré la formation en huit mois et un peu « essuyé les plâtres » de l'innovation pédagogique.

Comment les surveillants se considèrent-ils eux-mêmes au sein de l'administration pénitentiaire ? La question suivante vise à informer cet aspect.

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

N = 213 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Le spécialiste de la sécurité	31	15	12	10	7	9
L'homme à tout faire de l'AP	4	10	12	12	14	16
Un rouage essentiel de l'AP	49	49	44	37	52	45
Un simple exécutant	16	26	32	41	27	30

On peut analyser ce tableau en trois phases. D'abord, la chute de l'item « spécialiste de la sécurité » et la hausse forte en début de carrière (1994 et 1995) après la sortie de l'école de celui intitulé « simple exécutant » attestent d'une véritable désillusion de la part des répondants. La représentation du « professionnel » chute considérablement au profit au moins partiellement d'une représentation plus dévalorisante d'« exécutant ».

Dans une deuxième phase, située après les toutes premières années d'exercice et l'approche des 15 ans d'ancienneté, on note que, si la vision la plus valorisante du professionnel spécialiste de la sécurité ne remonte pas, les surveillants semblent fort bien comprendre qu'ils sont néanmoins essentiels à l'AP, mais plutôt comme « instrument » (rouage) d'une administration. En dépit d'une

communication et d'un management centré sur la valorisation de la sécurité, cela ne semble pas suffisant pour parvenir à les convaincre que l'AP les considérerait comme des « spécialistes ».

Dans une troisième phase, on constate une remontée des modalités les plus dépréciatives et une érosion des représentations les plus valorisantes. En effet, si on regroupe les réponses 1 et 3 d'une part, et 2 et 4 d'autre part, on peut considérer que nous avons là une représentation positive et une représentation négative du métier de surveillant. On observe alors que les réponses positives à l'entrée à l'école sont particulièrement élevées ce qui, après tout, est bien logique pour des personnes qui viennent juste de choisir ce métier – ces réponses atteignaient alors 80%. Dès la sortie de l'école, elles chutent continûment de façon importante. La rencontre avec la réalité du terrain produit un effet redoutable[77]. Les représentations positives rassemblent tout de même 59% après près de 15 ans de carrière et 54% après 25 ans de carrière mais l'érosion des visions positives est nette en fin de carrière.

Avoir une représentation positive ou négative est corrélée avec le niveau de satisfaction. Plus les surveillants sont satisfaits, plus ils ont des représentations positives de ce qu'est un surveillant dans l'AP (un spécialiste de la sécurité ou un rouage essentiel), *a contrario* plus ils sont insatisfaits et plus ils considèrent que les surveillants sont considérés comme de simples exécutants ou des hommes à tout faire.

Tableau XXIX :
Niveau de satisfaction selon la représentation du surveillant dans l'AP en 2018

Niveau de satisfaction	Représentations positives	Représentations négatives	% et N
Très satisfait	74,3	25,7	100 (35)
Satisfait	64,7	35,3	100 (17)
Peu satisfait	55,6	44,4	100 (45)
Insatisfait	44,0	56,0	100 (100)
Ensemble	53,8	46,2	100 (197)

Chi2=10,643 ; P=0,014***

[77] Laurent Gras a mené un suivi de cohorte de la 157e promotion (entrée en mai 2013) pendant 4 ans à travers un questionnaire largement inspiré du nôtre mais plus court et parfois modifié. Les résultats sont très proches : entre le questionnaire d'entrée et celui d'environ trois ans plus tard on passe de 88% à 58% d'image positive du surveillant. Globalement les résultats sont proches entre hommes et femmes mais ces dernières, au sein de le 157e promotion, sont plus nombreuses à déclarer au dernier questionnaire que le surveillant n'est qu'un simple exécutant.

Le fait qu'un peu plus de la moitié des répondants aient une image positive du surveillant ne signifie pas pour autant qu'ils ne puissent pas être critiques à l'égard de leurs collègues. Ainsi alors qu'à la sortie de l'Énap, les trois-quarts des élèves considéraient que les surveillants étaient bien formés, ils n'étaient plus que la moitié (49%) à en dire autant à l'approche des 15 ans d'ancienneté et ils sont moins de trois sur dix (30%) après 25 ans de carrière[78]. Quant à savoir si les surveillants sont motivés au travail[79], la situation se détériore, les réponses négatives étant systématiquement majoritaires pour atteindre 69,5% au dernier questionnaire. Il est à noter qu'il s'agit là de l'une des deux questions[80] où le nombre de non-réponse est relativement élevé : il atteint 5% (et on compte une dizaine de mentions manuscrites qui barrent la question ou s'étonnent par un point d'interrogation ou s'exclament par un ou plusieurs points d'exclamation). Il semble qu'il y avait une réticence à juger les collègues, ce qui va dans le sens d'une règle du code culturel synthétisé par K. Kaufman (cf. chapitre 1), alors que parler de leur formation n'est pas un jugement sur ces derniers mais sur l'école.

5.3. Plaisirs et déplaisirs du métier de surveillant

Une autre manière de cerner la qualification du travail selon les surveillants et l'intérêt professionnel du métier est de demander ce qui plait et déplait dans ce métier. Ces questions ont été posées dans les six questionnaires, c'est-à-dire même lors de l'entrée à l'Énap – nous pensions alors que les nouvelles recrues pouvaient avoir une image de ce qui les attendait.

[78] Les pourcentages chutent de façon régulière et importante : 75% à la sortie de l'Énap, puis 69%, 62%, 49% et enfin 30%. Le libellé de la question est le suivant : « Vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche… » : 1. les surveillants sont bien formés ; 2. La formation des surveillants laisse à désirer. La question n'était évidemment pas posée lors du premier questionnaire

[79] Le libellé de la question est le suivant : « vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche… » : 1. Les surveillants sont motivés ; 2. Les surveillants manquent de zèle.

[80] L'autre est celle qui porte sur le code de déontologie.

Tableau XXX :
A partir de votre expérience, vous diriez :
« ce qui me plait dans mon métier, c'est surtout que… »

N = 213 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
On a des tâches variées	9	15	17	13	24	21
On travaille en équipe	13	21	36	49	36	36
On peut prendre des initiatives	2	4	1	1	1	0,5
On a beaucoup de contacts humains	40	41	35	27	30	33
On a des responsabilités	32	16	9	8	7	7
C'est excitant de découvrir affaires (drogue, évasion)	4	3	2	2	1	1,5

A propos de ce qui plait, ce qui frappe d'abord c'est la baisse de l'item « on a des responsabilités » : la rupture se situe après la sortie, au moment de la titularisation ; la découverte du terrain est là encore le moment de prise de conscience d'un statut professionnel de subalterne dans lequel les responsabilités et les prises d'initiatives sont rares dans une organisation hiérarchique et bureaucratique. Entre l'entrée à l'école et la titularisation en 1994, on passe de 32 à 9% – l'écart de 23 points est considérable –, la courbe est ensuite quasiment plate de 1995 à aujourd'hui.

Le second item qui régresse est « on a beaucoup de contacts humains ». La chute est relativement importante entre la sortie de l'école et les premières années d'expérience (de 41% à 27%), mais cette modalité conserve la deuxième place tout au long de la carrière et remonte régulièrement de 27 à 33% entre 1995 à 2018. Peut-être faut-il y voir l'effet du ressenti de la solitude paradoxale des surveillants au travail que l'enquête menée par Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui (1994) avait clairement montrée.

A l'arrivée, c'est l'item « travail en équipe » qui est en tête, ayant presque triplé entre l'entrée à l'ÉNAP et le sixième questionnaire, il reste au même niveau qu'en 2007 mais est presque rattrapé par la modalité précédente concernant les contacts humains. Ces deux items réunis rassemblent 70% des réponses, ce qui est considérable pour une question comportant six réponses possibles. Au total, ce qui se dégage de l'évolution au fil du temps c'est que le contenu technique du travail est moins plaisant que le contexte de sa réalisation et que l'aspect humain et relationnel du travail, puisque travailler en équipe ou avoir des contacts humains renvoient tous

deux au fait de travailler avec ou sur d'autres personnes tandis que les responsabilités et le fait d'avoir des tâches variées (qui rassemblent tout de même 21% des réponses) ne sont pas placés en tête des « plaisirs » du métier.

Il semble également que le travail en équipe est une ressource dans le travail pour ceux qui sont les plus insatisfaits tandis que les plus satisfaits mentionnent davantage le plaisir des contacts humains. C'est vérifié autrement dans la corrélation (chi2=13,6 ; p=0,003) entre ce qui plaît et les images négatives ou positives que les surveillants se font du rôle du surveillant dans l'AP : ceux qui ont des images négatives (homme à tout faire/simple exécutant) répondent surtout que c'est le travail en équipe qui leur plaît (48%) davantage que d'avoir des contacts humains (24%) ou la variété des tâches (21%) tandis que ceux qui ont des images positives (professionnel de la sécurité, rouage essentiel de l'organisation) répondent d'abord que c'est d'avoir beaucoup de contacts humains (41%) puis de travailler en équipe (26%) et d'avoir des tâches variées (21%)

Tableau XXXI :
Ce qui plait dans le travail selon le niveau de satisfaction

% en ligne Niveau de satisfaction	Travail en équipe	Beaucoup de contacts	Variété des tâches	Initiative ou responsabilité*	Ensemble % et N
Satisfait	20,4	**48,1**	14,8	16,7	100 (54)
Moyennement satisfait	31,9	31,9	25,5	10,6	100 (47)
Insatisfait	**46,5**	25,7	22,8	5,0	100 (101)
Ensemble	36,1	33,2	21,3	9,4	100 (202)

Chi2=19,12 ; P=0,004. *On a regroupé « prendre des initiatives » et « avoir des responsabilités »

Cette tendance à accorder une importance forte à la dimension relationnelle du métier, à l'équipe (son groupe professionnel) et aux contacts humains se vérifie quand on analyse les réponses à la question suivante.

Tableau XXXII :
Pour vous, le plus important dans votre métier, c'est surtout de :

N = 211 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
faire un travail intéressant	25	13	8	9	16	15
de travailler dans une bonne ambiance professionnelle	36	50	45	45	51	39
de pouvoir compter sur les collègues	27	28	37	39	26	35
de respecter le règlement	12	9	10	7	7	11

En 2007, on observait que l'item « travailler dans une bonne ambiance » se détachait nettement jusqu'à être choisi par plus de la moitié des répondants devant un second qui en rassemblait un quart : pouvoir compter sur les collègues. Ces deux modalités rassemblaient 77% des réponses, c'est presque autant en 2018 avec 74% des réponses. Mais entre le moment des près de 15 ans de carrière et celui des 25 ans et de la fin prochaine de son activité, on voit que le fait de pouvoir compter sur les collègues augmente fortement (+9 points) au détriment de l'importance donnée à la « bonne ambiance » de travail (-11 points). Ce sont là des manifestations fortes d'une solidarité professionnelle fondée sur le groupe professionnel plus que sur l'activité en elle-même et son intérêt. Néanmoins, l'intérêt du travail en soi continue de rassembler 15% des réponses en 2018 (comme en 2007) et la dimension légaliste consistant à affirmer que le plus important est le respect du règlement plus que l'ambiance et les collègues rassemble tout de même 10%. Globalement, si, dès les premières années de carrière, on assiste vite à une sorte de repli sur le groupe, élément pouvant attester d'une solidarité professionnelle forte, elle n'est pas non plus si écrasante puisque qu'un quart de surveillants en 2007 et 2018 estiment que ça n'est le plus important. On a donc des indices d'un groupe relativement cohésif mais fractionné.

Cette interprétation semble confirmée par les réponses à la question suivante.

Tableau XXXIII :
S'il vous arrive d'avoir un problème pendant votre service à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?

N = 209 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
La famille	13	12	13	14	18	21
Les collègues	46	54	56	50	49	44
Les syndicats	7	12	15	17	15	16
La hiérarchie	28	18	10	10	13	12
Les amis	6	4	6	9	5	7

Les membres du groupe des surveillants, les collègues, restent la référence en cas de problème : à partir de la sortie de l'école ils sont au moins la moitié à fournir cette réponse jusqu'en 2007 mais on remarque une érosion significative entre 2007 et 2018 et un score qui rejoint le niveau du premier questionnaire, moment où les alors jeunes recrues imaginaient déjà pouvoir compter sur leurs collègues en cas de problème.

Si on additionne les items « collègues » et « syndicats », ce regroupement peut lui aussi être considéré comme une référence au groupe professionnel. Il cumule entre 60 et 71% des réponses dans les cinq questionnaires postérieurs à l'entrée à l'Énap. La modalité « les syndicats » double dès la titularisation puis reste stable autour de 15%, ce qui est à la fois relativement important mais semble tout de même faible au regard de la place importante du syndicalisme pénitentiaire et du syndicalisme surveillant[81] dans l'administration pénitentiaire d'une part, et au regard du fort taux de syndicalisation des répondants (60%) mesuré dans notre dernier questionnaire d'autre part. C'est selon nous l'indicateur d'un syndicalisme de service très orienté sur la gestion des carrières et des emplois davantage que sur le quotidien du travail, les conditions plus concrètes du métier et son accompagnement dans la proximité.

Entre l'entrée à l'école et le dernier questionnaire, il faut noter que la réponse « la hiérarchie » chute de seize points ; cette baisse de confiance dans la hiérarchie est spectaculaire mais s'opère tôt dans la carrière puisque le score passe de 28 à 10% au moment de la titularisation en 1994 mais ne s'érode plus ensuite. La relative absence de confiance en la hiérarchie en cas de problème rencontré au cours du

[81] En particulier dans la gestion nationale des carrières notamment via les commissions paritaires.

service est donc acquise assez rapidement et s'opère à l'avantage des collègues et des syndicats dès les premières années de la carrière.

La progression la plus régulière de la confiance en cas de problème concerne « la famille » : celle-ci prend de plus en plus d'importance à mesure que la carrière avance jusqu'à rassembler 21% des répondants en 2018. Cela fait écho à une remarque formulée en introduction sur l'importance de la vie privée et de la sphère familiale dans le monde des surveillants de prison. Le phénomène de rétraction relative du groupe professionnel au profit de la famille semble lié à l'âge et à l'assez fréquent retour aux racines territoriales pour certains surveillants qui ont effectués une première partie de carrière, plus ou moins longue, dans des établissements éloignés de leur région d'origine.

Un surveillant en Centre pénitentiaire, passé en poste hors détention (parloirs puis ateliers) en horaires postés (matin/après-midi) mais sans nuit, témoigne ainsi :

> Surveillant : Le surveillant le sent moins quand il est jeune parce que les jeunes se regroupent… forcément. Moi, j'étais le premier, on était tous ensemble. L'administration n'était pas un bloc pour nous puisqu'on se sentait forts, c'est normal, comme partout, comme les jeunes ici. C'est normal et tant mieux, tant mieux quelque part heureusement. Ce serait triste sinon. Mais après, plus ça va avancer, plus ils vont se rendre compte qu'ils sont seuls. (…) On a vieilli, chacun a sa vie personnelle. On sort dehors, on va pas chez les autres. On a toujours quelques amis. Moi, j'ai bien des amis ici. Mais je veux dire que c'est beaucoup plus… Le cercle est beaucoup plus petit, on fait moins d'activités ensemble. On a tous des familles. On rentre chez soi. On est d'ici quasiment tous, donc…
> FG : Vous êtes nombreux à être dans cette… dans… de votre âge à être dans cette situation ?
> Surveillant : Oui. Tous ceux qui ont mon âge, ils sont tous d'ici.
> (Paul, 50 ans, surveillant en centre pénitentiaire, zone d'activités formation et travail)

Toujours pour tenter d'avoir une idée de l'image que les surveillants ont de leur métier, après avoir vu ci-dessus ce qui plait dans le métier de surveillant, nous allons nous intéresser à l'inverse, à ce qui déplait.

Tableau XXXIV :
A partir de votre expérience, vous diriez :
« ce qui me déplait dans mon métier, c'est surtout que… »

N = 198	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
On est mal vu		30	31	21	19	15	17
On ne peut pas être efficace		26	19	31	25	15	15
On s'use nerveusement		14	21	21	26	41	49
On a pas de vie de famille		10	9	11	12	19	11
Autres		20	20	16	18	10	9

Cette question comportait huit modalités de réponse. Les quatre items ayant toujours des scores bas[82] ont été regroupés dans une seule catégorie « autres » qui d'ailleurs diminue avec le temps de 20 à 9%. Globalement sur l'ensemble de la période d'observation, ce qui se révèle, c'est la hausse des réponses qui renvoient à la personne même du répondant dans ses difficultés à vivre, et non à l'image du « maton mal aimé » : l'usure nerveuse principalement, modalité qui, à elle seule, rassemble 49% des réponses en 2018. En 2007, on constatait que la vie de famille sacrifiée (« on n'a pas de vie de famille ») était en nette hausse, devenant la deuxième source de déplaisir dans le métier. On constate, 11 ans après, un reflux tout aussi net au profit quasi exclusif de l'usure nerveuse. On peut faire une hypothèse : en début de carrière, les surveillants savent que, pour beaucoup d'entre eux, l'entrée dans le métier signifie très souvent d'être affecté dans un établissement pénitentiaire éloigné de là où on habitait et de là où on vit éventuellement en famille. Après 15 ans de métier, nombreux sont ceux qui n'ont pas encore réussi à se rapprocher de leur lieu d'affectation le plus désiré[83] qui se trouve très fréquemment au plus près du lieu d'habitation familiale, ce qui pourrait expliquer le score relativement haut de cette modalité et la rupture dans la série (hormis lors de cette cinquième vague, le score tourne autour de 10%). Mais au bout de 25 ans de carrière, les surveillants ont en général atteint leur but et ça n'est plus tant la vie de famille sacrifiée qui déplait que l'usure nerveuse de leur métier.

[82] Il s'agit des items « on s'ennuie, c'est monotone », « c'est dangereux », « on ne voit que le mauvais côté des gens », « on n'a pas assez d'autonomie », qui recueillent respectivement 3%, 3,5%, 1% et 1,5%.

[83] Il semble que beaucoup de surveillants se rapprochent progressivement, comme par saut de puces au gré des « mouvements » annuels de personnels, de leur lieu d'attache familiale. Un responsable des ressources humaines de la DAP déclarait dans une réunion de travail que les surveillants étaient frappés d'une forme de « syndrome du saumon » (on sait que les saumons, poissons migrateurs, cherchent – instinctivement - toute leur vie à revenir dans le lit de la rivière où ils sont nés).

Tous les autres items sont soit faibles soit en décroissance, notamment celui sur l'impossibilité d'être efficace. Faut-il à nouveau y voir une forme de retrait quant à l'activité en elle-même ?

Si on regroupe les raisons « usure nerveuse » et « vie de famille sacrifiée » qu'on peut appeler raisons « personnelles », on s'aperçoit que ces dernières progressent continûment dans le temps avec un véritable bond entre le quatrième et le cinquième questionnaire puisqu'on passe alors de 38% à 60%, score cumulé qui reste identique en 2018. Encore une fois ce n'est donc pas ce qui est directement lié au travail comme l'autonomie, le danger, l'ennui, l'inefficacité, *etc*., qui pose le plus de problème mais ce qui a trait à la vie personnelle et plus encore peut-être à la vie « interne » des surveillants (voire à leur état psychologique). L'usure nerveuse, qui peut aller jusqu'à des situations d'arrêt de travail pour des raisons psychologiques, n'est pas nécessairement liée à des difficultés relationnelles des surveillants avec les détenus, mais parfois à des relations très difficiles avec la hiérarchie. Deux surveillants rencontrés en entretien ont évoqué des arrêts de travail pour l'un, des arrêts et des reconnaissances médicales de trois « burn-out » successifs pour l'autre en trois ans qui selon lui, sont directement liés à des relations exécrables nouées avec la direction de l'établissement, en l'espèce une petite maison d'arrêt. Dans les deux cas, les surveillants évoquent un même point de départ : un manque de reconnaissance dans le travail de la part de la hiérarchie alors qu'ils estiment s'être beaucoup investis dans leur travail (en faisant des heures complémentaires pour maintenir la continuité du service, en assurant fréquemment des remplacements).

Symétriquement, la question sur ce qui gêne dans l'exercice du métier avait été également posée.

Tableau XXXV :
Vous diriez : « ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier c'est que… »

N = 210 %	1994	1995	2007	2018
Je n'ai pas assez de moyens	48	40	39	40
J'ai des horaires impossibles	14	15	18	15
Je suis mal préparé à certaines tâches	5	9	5	5
Il y a trop de paperasse	1	2	9	14
On n'est qu'un maillon de la chaine	32	34	29	26

Ce sont les réponses qu'on pourrait appeler « professionnelles » - celles sur le manque de moyens (majoritaires même si c'est de façon relative avec 40 %) qui ont

décliné dans un premier temps (là encore dès les premières années). On peut à nouveau identifier là un signe de retrait. La modalité « horaires impossibles » était en hausse significative entre 1994 et 2007 mais connait un reflux, probablement dû au fait que les surveillants de la 130ème promotion sont de plus en plus nombreux à être en poste fixe hors détention plutôt qu'en horaires postés en détention (28% en 2018 contre 23% en 2007, et 9% en 1995).

Le fait de n'être qu'un maillon de la chaîne reste haut (à 26%) mais a perdu 8 points depuis 1995, cela apparaît logique tant la conscience d'occuper une position subalterne dans une organisation très hiérarchisée et bureaucratique a déjà été repérée plus haut.

Le plus étonnant est la hausse importante de la modalité « on a trop de paperasse », qui ne recueillait que très peu de réponses au début de la carrière mais qui gêne aujourd'hui dans le métier autant que les « horaires impossibles » après 25 de carrière. On peut y voir un signe de bureaucratisation croissante du métier de surveillant au fil des années, traduisant un formalisme de plus en plus important des procédures, consécutives, pour une partie d'entre elles, à une dynamique en faveur des droits des personnes détenues. On peut y voir aussi une conséquence des mobilités fonctionnelles horizontales : de plus en plus de surveillants de la cohorte affectés à des postes administratifs ou semi-administratifs (du type bureau de la détention, parloirs), au greffe, dans les SPIP ou encore à la gestion et surveillance des personnes placées sous bracelets électroniques, *etc*. Le formalisme des procédures disciplinaires est évoqué par plusieurs surveillants rencontrés.

Qu'il y ait des choses déplaisantes dans le métier ou gênantes peut-il signifier que les surveillants ont des hésitations, de la gêne voire une répugnance à afficher leur métier ? La réponse est nuancée.

Tableau XXXVI :
Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier vous répondez ?

N = 214 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Fonctionnaire	5	7	12	10	12	12
Fonctionnaire du Ministère de la Justice	8	14	6	4	12	12
Fonctionnaire de l'AP	28	25	15	12	11	15
Surveillant	55	52	64	71	64	56
Vous ne répondez pas précisément	4	2	1	3	1	5

Les réponses évasives (réponses 1 et 5) sont dans l'ensemble relativement faibles (entre 9 et 17% dans les six questionnaires) mais ont tendance à monter dans la dernière période. La modalité correspondante à la réponse la plus exacte à la question (« surveillant ») est choisie à partir de la titularisation par plus des deux tiers des répondants jusqu'au moment de l'approche de la 15ème année d'expérience. Cette réponse fléchit (-7 points) entre 2007 et 2018 au profit de l'imprécision ou de « fonctionnaire de l'administration pénitentiaire ». C'est là sans doute un effet des mobilités professionnelles verticales (n=16, vers les corps de commandement principalement) et surtout des mobilités horizontales opérées par les surveillants : 51 surveillants (un sur quatre) effectuent des tâches qui ne relèvent plus *stricto sensu* du métier classique du surveillant affecté dans les coursives et les étages, mais ils restent surveillants du point de vue statutaire. Il était par ailleurs demandé la chose suivante.

Tableau XXXVII :
Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui ?

N = 205 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Vous gêne un peu	9	9	7	7	3	2
Vous plaît	33	29	22	19	26	23
Vous est indifférent.	58	62	71	74	71	75

Les résultats tendent à confirmer pour une part les réponses à la question qu'on vient de voir ci-dessus à propos de l'affichage du métier. En effet c'est l'item « indifférent » qui, et cela dès la sortie de l'école, recueille une nette majorité et culmine à 75% en 2018. Or, afficher publiquement son métier de surveillant ou son appartenance à l'AP et dire que le port de l'uniforme est indifférent relèvent très probablement du même registre.

Alors qu'en 2007, nous pouvions établir des corrélations significatives entre les niveaux de satisfaction et la déclaration du métier ou le plaisir de porter l'uniforme, on ne voit plus rien de tel aujourd'hui. Le niveau d'insatisfaction (monté très haut, cf. chapitre 3) n'induit pas d'être plus évasif dans la déclaration de son métier dans une conversation, le fait d'être satisfait dans son métier fait qu'on répond un peu plus que le port de l'uniforme plait mais l'écart avec l'indifférence n'est plus significatif statistiquement.

Chapitre VI
Des rapports pluriels aux normes juridiques et professionnelles

La prison est d'abord gouvernée par la loi, la dernière grande loi pénitentiaire est celle du 24 novembre 2009, elle renvoie vers une vaste matière réglementaire (décrets) rassemblée pour l'essentiel dans le Code de procédure pénale. De nombreuses circulaires viennent s'y adjoindre, ces dernières sont le plus souvent édictées par la Direction de l'Administration Pénitentiaire. Mais pour les surveillants, les textes qui régissent le fonctionnement de la détention prennent aussi souvent la forme de règles énoncées dans le règlement intérieur de chaque prison, voire dans des notes de service issues des directions interrégionales de l'AP ou du directeur d'établissement. En prison, en tant que fonctionnaire de l'État, les surveillants sont, parmi d'autres bien sûr, chargés d'appliquer ces textes. En ce sens, ils sont véritablement des porteurs de la loi et ils sont ceux qui ont, et de loin, le plus de contacts avec l'ensemble des détenus. Leurs comportements, qu'il s'agisse des rapports avec ces derniers ou de leurs pratiques en matière de sécurité (pour ne retenir que ces deux aspects essentiels de leur travail), sont en principe fondés sur l'ensemble de ces textes, lesquels sont en principe dotés d'une effectivité la plus concrète. Dans un premier temps, nous allons examiner le rapport à la loi au sens large et d'une certaine manière sous une forme abstraite au sens où les questions renvoient à des situations imaginées qui ne concernent pas la prison, afin d'approcher le degré de légalisme des surveillants. Dans un second temps, nous examinerons le rapport à la règle des surveillants de manière plus concrète à partir de questions qui concernent directement leur univers professionnel, le cadre de fonctionnement des prisons et les relations avec les personnes détenues.

6.1. Un rapport à la loi hétérogène

Pour commencer, nous allons nous intéresser à ce qui concerne le rapport à la loi à l'aide de deux questions[84]. La première était formulée de la façon suivante :

[84] Ces deux questions avaient été empruntées par Dominique Monjardet à une enquête d'Annick Percheron sur les « Représentations de la loi et de la justice chez les Français de 16 à 21 ans » (Percheron 1991).

Tableau XXXVIII :
En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous vous dites ?

N = 214 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Il a raison, chacun fait comme il veut	15	27	28	26	15	10
Il a tort, les accidents coûtent cher à la société	40	37	38	39	46	44
Il a tort, c'est la loi il faut la respecter	45	36	34	35	39	46

Dans cette question, le premier item renvoie à une conception de la loi comme purement contraignante, voire comme arbitraire et il est alors normal qu'on puisse essayer de s'en affranchir. Le second indique une conception de la loi comme système contractuel faisant référence à l'intérêt collectif. Le troisième enfin renvoie à une conception impérative où la loi s'impose d'elle-même, par elle-même. Cette dernière conception est majoritaire mais de façon relative lors de l'entrée à l'ÉNAP à 45% puis baisse par la suite mais revient en tête en 2018. C'est la conception contractuelle qui semblait dominante jusqu'en 2007. On obtient en 2018 une quasi égalité entre conception impérative et contractuelle. Avec le temps, la conception la plus antinomique avec le fait même d'être fonctionnaire de l'Etat et détenteur d'un mandat auprès d'une population privée de liberté du fait même de son non-respect de la loi, régresse à son plus bas niveau mais rassemble encore 10% (n=21 surveillants), ce qui peut sembler un peu étonnant après la formation reçue et 25 ans passés à occuper un métier consistant notamment à agir dans le cadre d'un ensemble de règles juridiques assez précises tout en étant censé transmettre auprès des personnes détenues le respect de la loi et des règles.

La seconde question était formulée de façon assez proche[85] avec cependant un item de plus.

[85] La question n'avait pas été posée à l'entrée à l'Énap.

Tableau XXXIX :
En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet qu'est-ce que vous dites ?

N=214 %	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Il a raison, chacun fait comme il veut	10	11	13	5	4
Il a raison s'il ne se fait pas prendre	20	15	15	4	3
Il a tort si tout le monde en faisait autant il n'y aurait plus de train pour personne	38	44	38	51	58
Il a tort c'est le règlement, chacun doit le respecter	32	44	36	40	35

La réponse réellement légaliste, la dernière, n'est jamais majoritaire et c'est la conception contractuelle de la loi qui l'emporte nettement avec près de six réponses sur dix. Il faut noter cependant que les deux premières réponses, particulièrement dissonantes de la part de porteurs de la loi, baissent sérieusement puisqu'elles passent à elles deux de 30% à 7%.

On remarque que pour ces deux questions, les évolutions restent relativement peu marquées, sans être aussi stables que celles sur la fonction première de la prison, ces opinions ne sont pas profondément changées au cours de la carrière, elles évoluent dans le sens d'un rapport plutôt plus conforme à la loi.

Avec ces deux questions, il est possible de construire une échelle de légalisme, dans la mesure où les deux questions présentent chacune trois rapports à la loi, on a regroupé les deux premières modalités de la seconde question en une seule qui symbolise un rapport non-contraignant à la loi (une forme de libertarisme), qui s'oppose à un rapport légaliste à la loi (qui s'impose et qu'on ne discute pas) et un rapport plus contractuel à la loi. Nous avons donc construit l'échelle de manière fidèle à l'esprit d'A. Percheron mais on peut néanmoins continuer de comparer les scores selon les années (auparavant, l'échelle était dichotomique : le légalisme fort composé à partir des seules réponses légalistes était opposé aux autres, qu'il soit d'ordre contractuel ou libertarien).

Tableau XL :
Échelle de légalisme

	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Légalisme fort	22	24	25	31	32
Légalisme médian					56
Légalisme faible	78	76	75	69	12

Les surveillants qui répondent par les modalités légalistes ne sont pas plus nombreux en 2018 qu'en 2007, la construction en trois niveaux permet néanmoins de montrer que majoritairement, c'est un légalisme médian dont font preuve les surveillants : il s'agit de l'ensemble des réponses strictement contractuelles et mixtes : par exemple en répondant de manière légaliste à la question sur la ceinture de sécurité et en choisissant la modalité contractualiste à la question sur le billet de train, ou inversement.

La conception contractuelle peut devenir plus prégnante du fait même du métier et de l'importance de la négociation quotidienne entre surveillants et détenus, du caractère routinier du don et du contre-don en prison (Benguigui 1997) et du contexte d'exercice du métier. Ce légalisme médian[86] est assez cohérent avec le rapport à la règle des répondants.

6.2. Un rapport à la règle… sans règle professionnelle apparente

Les résultats précédents indiquent que, le plus souvent, les répondants font de fait une distinction entre la loi et la règle. Autant l'application « stricte » de la loi peut leur poser problème puisqu'ils sont relativement peu légalistes, autant la règle semble être plus facile à appréhender et apparaît en général utile et pratique. La règle leur est proche, elle est perçue comme ce qui permet d'organiser la vie quotidienne dans la prison, elle est un outil de travail qui les aide, un mode d'emploi cognitif de leur travail. Nous allons fournir les éléments qui permettent de soutenir ces affirmations. Le premier concerne le règlement intérieur que toute prison doit posséder. Avant de chercher à connaître l'opinion des surveillants sur l'utilité d'un règlement intérieur, nous avons posé la question suivante[87].

[86] Nous empruntons ici « médian » comme qualificatif d'un rapport à la loi, un des trois profils de policiers construit à partir d'une analyse en classes latentes de leurs idéologies professionnelles sur le rôle de la police. L'analyse aboutit à trois classes d'opinions : répressive, médiane et préventive (Coulangeon, Pruvost, Roharik 2012).

[87] Cette question et la suivante n'ont été posées qu'à partir de la titularisation.

Tableau XLI :
Dans votre établissement actuel le règlement intérieur

N = 211 %	1994	1995	2007	2018
Existe, je l'ai eu entre les mains	74	68	72	70
Existe, on me l'a dit, mais je ne l'ai pas vu	23	29	23	27
N'existe pas	3	3	5	3

D'une manière systématique, au moins le quart des surveillants et parfois plus n'ont pas connaissance d'un règlement intérieur, certains allant jusqu'à déclarer que celui-ci n'existe pas alors que c'est strictement impossible car ce dernier est prévu explicitement par le Code de Procédure Pénale[88] et que les surveillants sont censés l'appliquer. À partir de là, la question qui leur a été posée était de savoir si un règlement intérieur aidait dans le travail, si c'était une gêne ou s'il ne servait à rien.

Tableau XLII :
Dans votre établissement actuel le règlement intérieur

N = 212 %	1994	1995	2007	2018
Ça aide dans le travail	88	89	85	82
C'est plutôt une gêne	4	3	4	3
Ça ne sert à rien	8	8	11	15

Massivement les surveillants pensent qu'un règlement intérieur aide dans le travail, à un niveau situé entre 80 et 90% depuis 1994. On remarque néanmoins une hausse progressive de la modalité « ça ne sert à rien », qui peut signifier que c'est inutile dans le travail (sans que cela remette en cause son existence et sa pertinence) et/ou peut-être qu'ils ne l'utilisent pas comme instrument dans leur pratique professionnelle.

Venons-en à l'usage de la règle dans la vie quotidienne. Cinq questions ont été retenues pour tenter d'évaluer le rapport des surveillants à la règle dans des contextes assez différents.

[88] Voir l'article D. 255 du Code de procédure pénale.

Tableau XLIII :
Si un surveillant a un accrochage avec un détenu, il vaut mieux plutôt… ?

N= 211	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Rédiger un rapport d'incident		71	38	38	37	53	57
Régler le problème en tête-à-tête		29	62	62	63	47	43

Le rapport à la règle est ici interrogé dans une situation particulière : celle de l'accrochage (ou incident) interindividuel entre un surveillant et un détenu. Alors que, dès la sortie de l'école, c'est la réponse « régler les problèmes en tête-à-tête » qui prend le dessus, on constate un net changement à l'approche des 15 ans d'ancienneté. La rédaction d'un rapport devient majoritaire et cela reste encore plus le cas en 2018, comme si les personnels de surveillance étaient devenus plus prudents avec l'âge et l'expérience. En cas d'incident ou d'accrochage, il convient désormais d'appliquer le règlement en rédigeant un rapport plutôt que de régler les choses dans l'entre-soi, mais on sent bien que cela reste très partagé car, comme des surveillants nous l'ont signalé en entretien : « tout dépend de quoi on parle » ou encore « ça dépend ».

Tableau XLIV :
Dans les relations avec les détenus il vaut mieux plutôt

N = 205	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Fonctionner au donnant-donnant		14	23	28	34	36	38
Appliquer le règlement		86	77	72	66	64	62

Cette question pose encore le lien des comportements avec le règlement mais de manière différente. Il s'agit là de mesurer l'attitude des surveillants « dans les relations avec les détenus », de manière générale, et non en cas d'incident.

L'application du règlement reste majoritaire au fil du temps. Cependant, on observe une nette progression de l'item « fonctionner au donnant-donnant », qui progresse de 14 à 38% entre l'entrée à l'école et le dernier questionnaire de 2018. On perçoit là que les comportements à adopter dans les relations avec les détenus en général ne sont pas automatiques mais diffèrent probablement en fonction de situations (l'énoncé et le binarisme des modalités n'offre pas la possibilité de

nuancer la réponse) et qu'il n'y a pas au fond d'orthodoxie particulière mais des conduites professionnelles plus ou moins typiques. Ainsi, ceux qui déclarent « fonctionner au donnant-donnant » préféreront régler le problème en tête-à-tête tandis que la majorité appliqueront le règlement en rédigeant un rapport d'incident.

Tableau XLV :
Rédiger un rapport ou régler le problème en tête-à-tête selon qu'on fonctionne au règlement ou au « donnant-donnant »

% en ligne (n=207)	Fonctionner au "donnant-donnant"	Appliquer le règlement	% (et N)
Rédiger un rapport d'incident	21,8	78,2	100 (119)
Régler le problème en tête-à-tête	60,2	39,8	100 (88)
Ensemble (N)	79	128	

Chi2=31575 ; P=0,00000002***

On peut ici mettre en miroir trois extraits d'entretien, les deux premiers proviennent de surveillants en Centre pénitentiaire qui ont fait l'essentiel de leur carrière dans les quartiers de détention au plus près des détenus (l'un a néanmoins connu un poste fixe plusieurs années après dix de carrière) ; l'autre provient d'un agent formateur en établissement, qui a été en poste en détention en début de carrière quelques années (cinq ans) puis longtemps dans des services de greffe. C'est un discours prescripteur de quelqu'un qui accompagne les nouvelles recrues au cours de leur stage :

> Surveillant : Le téléphone, pour moi, c'est une grosse connerie. Faire la chasse aux téléphones, pour moi, c'est une aberration. Parce qu'on a déjà vu… souvent, les caïds, le téléphone, il est chez celui d'à côté, chez un faible. Vous allez saisir, vous allez créer une dette parce que le mec il va dire : « Attends, tu me fais piquer mon portable, tu me dois le prix du portable ». Il va dire : « Ah… » Et puis, après, il va subir des pressions, le mec. Donc, petit à petit, vous allez créer… Vous allez faire du mal à un mec qui ne le mérite pas. Moi, ça me pose un cas de conscience. C'est pour ça que là-dessus, moi je suis un peu plus tolérant.
> FG : Mais sur quoi on transige pas, au contraire ?
> Surveillant : Les armes. Là où je transige pas, c'est si je trouve des armes, des drogues dures… un collègue qui trafique.
> FG : Et sur les comportements des détenus, jusqu'où vous supportez ou tolérez les choses ? Je sais pas, l'insulte…
> Surveillant : Non. Je suis pas trop. Moi, les insultes, je tolère pas trop. (…) Comme dans la rue quoi. Comme avec n'importe qui quoi, je tolère pas que le mec commence à m'insulter. En général, ça va mal se passer.

FG : Oui. Mais vous… à partir de quand vous allez aller signaler ou mettre un rapport et tout ça ? Il y a des règles ?
Surveillant : Oui. Oui. Bon… Alors, moi, j'écris très peu. Très, très peu. Je dois faire un rapport d'incident, oui, tous les trois, quatre ans. Ou alors, quand le mec, il me fait chier, moi, je lui dis : « De toute manière, c'est simple, je te ferai glisser. Moi j'ai pas besoin de provoquer, j'ai juste besoin d'attendre que t'en fasses une, parce qu'à la vitesse où tu les fais, de toute manière, tôt ou tard, tu vas faire quelque chose devant moi, qu'il faudra pas. Là, j'écrirai ».
FG : donc, vous menacez ?
Surveillant : Oui. Alors, soit il me dit… En général, au bout de 20 minutes : « Oui, je m'excuse » machin, voilà. Bon, après, je dis : « Bon allez, on n'en parle plus, terminé. Mais tu me fais plus chier ». On est obligé de fonctionner comme ça. C'est le moyen le plus simple. Après, je suis pas… je dis pas que ma solution est la meilleure, mais c'est celle qui m'appartient et c'est celle avec laquelle je suis le plus à l'aise. En fait, il faut trouver un régime de croisière, sans être emmerdé ni par la direction ni par les collègues ni par les détenus.
(David 46 ans, Centre pénitentiaire, quartier centre de détention)

Il signalera à un autre moment qu'il écrivait davantage auparavant mais que depuis plusieurs années, dans son établissement, les rapports et observations sont très peu suivis à son sens par la hiérarchie et sa conclusion est ferme : au fond il fonctionne au don contre-don en permanence sauf dans des situations graves pour travailler dans une relative tranquillité (il racontera avoir plusieurs fois eu à maîtriser des détenus violents, agressifs avec d'autres collègues qui selon lui se montrent trop intransigeants et provoqueraient même parfois l'incident pour que des détenus partent « au trou »). Ce que David dénonce un peu amèrement (la hiérarchie ne les suit pas assez dans leurs observations, ce qui explique aussi qu'il écrit peu, moins que dans l'établissement précédent où il a passé plus de dix ans), Jean, un autre surveillant dans un établissement du même type, l'évoque aussi à travers le cas du téléphone :

Surveillant : il y a plusieurs facteurs qui font qu'il y a trop de divergences dans les sanctions disciplinaires quand il y a du disciplinaire (ie. du quartier disciplinaire, une sanction) ou même dans la façon de traiter un problème.
FG : Vous avez un exemple de manières différentes de gérer un même problème ?
Surveillant : Quand on trouve un téléphone portable dans une cellule, alors chaque direction déjà, à chaque fois qu'il y a une nouvelle…, parce que ça, ça tourne beaucoup les directions. Chaque direction a un peu son barème quoi… Alors d'abord, c'est un avertissement pour la première fois, mais ça c'est depuis que ce directeur-là il est arrivé. Sauf que quand l'autre directeur qui était avant, il en avait déjà trouvé, mais bon, ça repart à zéro à chaque fois. C'est la grâce présidentielle. Donc, un téléphone trouvé, hop, c'est un avertissement. Deux… Alors voilà, normalement, c'est ça. Deuxième fois, il

prend du sursis. Troisièmement fois, normalement, c'est du… cellule disciplinaire.
FG : Il faut être pris trois fois pour faire du disciplinaire ?
Surveillant : Quasiment ! Maintenant c'est ça, mais ça c'est sur le papier. Sauf que bien souvent, voilà, si à l'étape deux, la personne qu'on a en face dit quelque chose que le directeur a envie d'entendre, elle revient à l'étape une quoi. Il y a des aménagements.
(Jean, 51 ans, surveillant en quartier centre de détention d'un CP)

Voyons maintenant ce qu'énonce l'agent formateur qui, dans l'entretien, insiste beaucoup sur le fait que le cadre légal est beaucoup plus riche aujourd'hui, formalisé et devrait servir de base à une pratique mieux assise sur le règlement, il se fait prescripteur des bonnes pratiques et exprime son positionnement par rapport à un comportement décrit par le surveillant précédent :

Surveillant : Et ils laissent faire, pour le calme, pour pas que ça pète, pour pas se prendre la tête. Pour moi c'est une connerie. On croit qu'on maintient le calme, on croit qu'on achète la paix sociale, et c'est le contraire qu'on installe. Après, ça nous pète à la gueule ça, parce que le jour où on veut juste faire le boulot, ça part en live, n'importe quoi. Elle est où ta paix sociale ? Ah tant que tu dis oui, eh ben c'est ce que j'appelle la perte de liberté. Voilà, c'est comme ça que tu travailles. C'est que maintenant [que] tu as tout bien laissé partir à vau-l'eau, comme tu ne peux plus rien faire, du coup tu ne fais plus rien et tu te sens libre. Tu crois que tu fais régner le calme. D'accord. Il faut être juste clair sur le choix des mots. Moi j'appelle ça de l'esclavage. T'as perdu, t'as perdu et ils ont gagné.
FG : alors sur les téléphones par exemple ?
Surveillant : Ah ben le téléphone, ils en ont minimum un. Quand c'est pas deux chacun par cellule.
FG : Alors ça, nécessairement, ça a des incidences sur le travail.
Surveillant : Ben oui. Alors comment on a tant de drogue et tant de téléphones ? C'est bien qu'à un moment donné… ils font pas le boulot. Si le boulot était fait correctement, on en aurait pas autant. Ça serait à la marge, on en trouverait un de temps en temps comme à la belle époque. C'est bien qu'y a une banalisation, voire… en tout cas pour le cannabis j'entends souvent le discours : « Pendant qu'il fume son joint, il me fait pas chier, ça le détend ».
FG : Et ça, ça peut s'entendre selon vous ou pas ? Ou c'est vraiment un problème ?
Surveillant : Humainement ça peut plus que s'entendre, mais ça à la limite ça n'engagerait que moi en tant que personne humainement, mais professionnellement, c'est pas entendable ! Ça veut dire que tu te permets à titre individuel de décider. Mais si chacun fait ça ? Chacun on refait la pénitentiaire à notre sauce, mais c'est pas ce qu'on nous demande. C'est une institution, elle a ses règles, elle a ses codes, c'est tout. Tu te plies ou tu dégages, mais tu refais pas ta règle à ta sauce en fonction de ce que tu penses. Donc ce que tu estimes être bien, pas bien, possible, pas possible, sympa, pas

sympa. Personnellement, je vois pas où est le problème du joint. (…) Puis quand j'étais jeune, j'ai fumé. J'ai déjà goûté, donc je sais de quoi on parle. A titre individuel : pas de problème. Mais, on me le demande pas. Et le problème il est là : on te demande pas ton avis, quoi. Tu vois, tu fais pas ta pluie et ton beau temps parce que c'est toi qui est là aujourd'hui, non. Et ça, c'est compliqué. C'est ça qui a conduit à ce joyeux bordel, c'est que chacun fait en fonction de ce qu'il ressent.
FG : A la fois il y a de plus en plus de règles qui ont été énoncées, ajoutées, solidifiées…
Surveillant : Oui. Et à la fois elles sont de moins en moins respectées.
(Sacha 50 ans, surveillant affecté en centre pénitentiaire, formateur en pôle régional)

L'hétérogénéité des comportements et des points de vue, qui mériteraient d'être mieux restitués en fonction des contextes locaux, des positions hiérarchiques et de la distance à la détention[89], des conditions de détention des détenus, des conditions de travail des surveillants et du degré de coopération des différents professionnels (fonctionnaires et salariés du privé dans les prisons à gestion déléguée), se vérifie encore à travers une question qui concerne un des pans les plus cruciaux de l'ordre sécuritaire en prison : les règles de sécurité.

Tableau XLVI :
Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre dans le travail…

N=214	%	janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Sont à moduler selon les situations		26	26	28	31	38	40
Sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver		74	74	72	69	62	60

Comme pour la question précédente, le respect de la règle est majoritaire mais ici aussi on constate une lente évolution. Ce qui est intéressant, c'est qu'avant même de pratiquer, un quart des recrues imaginaient déjà qu'on pouvait moduler la règle, l'entrée concrète dans le métier ne contredit pas cette intuition, elle la renforce progressivement et amène finalement, 25 ans après, deux surveillants sur

[89] Parmi les répondants, si on agrège tous les gradés des corps de commandement et les Premiers surveillants en un ensemble « encadrement de détention » (n=45) distincts des surveillants (n=159) et des autres (n=7 ; filières administrative, technique, CPIP) en croisant les réponses à la question de l'accrochage avec un détenu, on constate que les surveillants (les plus proches des détenus au quotidien) répondent à 54% rédiger un rapport, tandis que l'encadrement répond rédiger un rapport à 71% (en charge de faire appliquer la règle à leurs équipes, ils sont cohérents) et que le petit groupe restant, loin de la détention et du quotidien répond au contraire qu'il faut régler le problème en tête-à-tête (5 sur 7). Chi2=6,5 ; p=0,039**

cinq à dire que les mesures de sécurité à prendre dans le travail sont à moduler selon les situations. Ici et dans les questions précédentes, nous sommes dans des cas typiques d'illustration du dualisme entre travail prescrit et travail réel[90] et on mesure à quel point le non-respect du règlement et des procédures n'est pas un comportement marginal qu'on pourrait réduire à la psychologie individuelle mais un comportement courant, donc banal.

Logiquement, ceux qui pensent que les règles de sécurité sont modulables selon les situations, règlent davantage le problème en tête-à-tête (55%) qu'en rédigeant un rapport d'incident (45%), et inversement 35% de ceux qui estiment que les règles de sécurité sont impératives rédigent un rapport (65%) plutôt que de régler le problème avec le détenu (chi2=8,59 ; p=0,003**).

Nous avons également demandé, à propos de la règle, s'il pouvait arriver aux surveillants de sentir une contradiction entre mener à bien la tâche confiée et respecter le règlement dans l'exercice du métier, et le cas échéant, ce qu'il convenait de faire.

Tableau XLVII :
Dans l'exercice de votre métier, peut-il vous arriver de ressentir une contradiction entre le fait de mener à bien la tâche qui vous est confiée et le fait de respecter les règlements ?

N = 205	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Souvent		51	64	59	64	59	49
Rarement		49	36	41	36	41	44
Jamais							6

Tableau XLVII bis :
Si cela arrive, vaut-il mieux?

N = 196	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Respecter le règlement		61	47	56	53	61	55
Mener à bien sa tâche		39	53	44	47	39	44

Les surveillants ont toujours été partagés sur la question. En fin de carrière, on aboutit à un retour à l'équilibre entre une moitié qui répond souvent et

[90] On doit cette distinction, qui date des années 1960, à l'ergonomie du travail, ce couple notionnel a connu ensuite des développements dans la psychologie du travail, la sociologie et la psychopathologie du travail.

l'autre rarement ou jamais, ce ressenti était majoritaire en début de carrière (64% un an après la titularisation, 49 en 2018, soit -25 points). Dans la pratique on constate encore un partage fluctuant et plus équilibré entre les deux attitudes. Certes, on sait depuis fort longtemps que ce type de contradiction existe dans toutes les organisations de travail et qu'on observe alors des comportements dits informels. Finalement, si cela arrive, c'est le choix de la règle (respecter le règlement) qui l'emporte mais le nombre de ceux qui choisissent de mener à bien leur tâche, c'est-à-dire de contourner, voire violer le règlement est loin d'être négligeable. Passons à la dernière question retenue pour évaluer le degré d'adhésion à la règle.

Tableau XLVIII :
Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt…

N = 211 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Rechercher les contacts	37	53	45	42	36	40
Limiter les contacts	63	47	55	58	64	60

Cette question peut sembler ne pas avoir de rapport direct avec la règle. Mais, ça n'est pas le cas dans la mesure où le Code de procédure pénale incite explicitement à réduire les contacts avec les détenus. Son article D. 221 stipule : « les membres du personnel pénitentiaire […] ne peuvent entretenir […] des relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités de leur fonction ». Mais la question peut aussi être utilisée autrement, comme indicatrice d'une qualité de rapport relationnel envers les détenus, on le verra au prochain chapitre.

Pour les questions qui posent l'alternative entre respect du règlement et une attitude différente[91], les réponses convergent. La réponse correspondante au respect de la règle est toujours majoritaire pour l'ensemble des six questionnaires et c'est totalement le cas en ce qui concerne le dernier questionnaire. On peut observer quelques tendances en sens contraire au fur et à mesure que le temps passe, mais à l'arrivée, soit en fin de carrière, la majorité se dégage dans ses réponses : trois questions sur cinq obtiennent un score supérieur ou égal à 60 % et les deux autres

[91] Qu'il s'agisse de rechercher les contacts avec les détenus plutôt que les limiter, de mener à bien sa tâche en dépit du règlement en cas de situation sujette à contradiction, de moduler l'application des règles de sécurité selon les situations alors que cela est proscrit, de rédiger un rapport d'incident en cas d'accrochage *etc*.

sont à 55 et 57%. Mais il n'en reste pas moins que, même à 60/40, les réponses indiquent des points de vue et des pratiques différentes qui sont loin de constituer la minorité en une marginalité d'exception.

A partir de trois questions[92], nous construisons un indice de respect de la règle à quatre niveaux en attribuant un point en cas de réponse alternative à celle du respect de la règle et deux points en cas de réponse conforme au respect de la règle.

Tableau XLIX :
Échelle de respect des règles 2007 et 2018

%	2007 (n=221)	2018 (n=206)
Très élevé (6)	34	33
Elevé (5)	32	27
Faible (4)	22	26
Très faible (3)	12	14

Six surveillants sur dix sont dans le niveau élevé ou très élevé de l'échelle en 2018 contre 66% en 2007, le respect des règles tend à devenir plus lâche en fin de carrière. Si on croise les deux échelles présentées dans ce chapitre, celle sur le niveau de légalisme et celle sur le respect des règles, on constate que les plus légalistes sont plutôt positionnées en haut de l'échelle de respect des règles et inversement mais sans que la corrélation soit significative. Lorsqu'on croise l'échelle de respect des règles avec les représentations positives ou négatives des images du surveillant de prison, ceux qui considèrent que le surveillant est un « spécialiste de la sécurité » sont plus nombreux en haut de l'échelle alors que ceux qui ont une représentation dépréciative d'un surveillant « simple exécutant » qui sont plutôt en bas de l'échelle, mais là encore la corrélation n'atteint pas une significativité statistique suffisante.

Les contradictions pratiques rencontrées par les surveillants entre strict respect des règles, aménagement voire transgression ne naissent pas de nulle part, elles sont le fruit d'une organisation et d'une configuration situationnelle particulière dans lesquelles les textes qui régissent l'organisation du travail, les droits des personnes détenues et les pratiques d'encadrement de la population

[92] Celle sur le comportement à suivre en cas d'accrochage, celle sur l'attitude à privilégier dans les relations avec les détenus et celle sur l'application des mesures de sécurité.

pénale sont plus ou moins simples à appliquer. Une question posée aux surveillants de la 130ème promotion est susceptible d'éclairer les contradictions relevées plus haut.

Tableau L :
Considérez-vous que les textes à appliquer sont dans l'ensemble

N = 213 %	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Difficiles ou plutôt difficiles	78	75	75	68	68
Faciles ou plutôt faciles	22	25	25	32	32

Quand deux tiers des surveillants répondent que les textes sont difficiles ou plutôt difficiles à appliquer, on comprend mieux pourquoi ils ressentent des contradictions et arbitrent éventuellement, selon les situations, entre respect de la règle et contournement. Dans la pratique du métier, nous venons de voir que la majorité des répondants privilégie l'application de la règle. Cependant les choses deviennent plus ambigües lorsqu'on pose la question suivante.

Tableau LI :
Diriez-vous « quand on me confie une tâche…

N = 203 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Je m'en tiens aux ordres reçus	65	53	60	63	54	51
Je prends des initiatives	35	47	40	37	46	49

Près de la moitié des répondants au dernier questionnaire choisissent de prendre des initiatives alors qu'en miroir, c'est le mot « ordres » qui leur était proposé et qu'ils sont censés y répondre. L'informel par rapport à la règle est encore clairement présent ici.

Quelles que soient les attitudes quant à la règle, il existe cependant un instrument qui serait manifestement bien accepté par une grande majorité des personnels de surveillance. Il s'agit d'un code de déontologie (qui existe pour la Police Nationale depuis 1986). Nous pouvions dire « qui serait » jusqu'en 2010, car « Le code de déontologie du service public pénitentiaire » a été adopté par le décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 et modifié en février 2016. Nous avions laissé la question telle quelle.

Tableau LII :
Seriez-vous favorable à la mise en place
d'un code de déontologie professionnelle pour les surveillants ?

N = 203	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui		73	80	79	73	76	73
Non		27	20	21	28	24	2

Il faut rappeler que la plupart des syndicats de personnels de surveillance y étaient opposés de longue date. Il est intéressant de relever que son adoption en 2010 n'a pas fait varier le niveau de la réponse : un quart exprime encore un avis négatif alors qu'il existe. Par ailleurs, seulement quatre répondants ont signalé sur le questionnaire qu'il existait déjà et onze n'ont pas répondu. Ces éléments nous semblent signifier que bon nombre de surveillants n'ont en réalité pas connaissance de ce texte. Il pourrait donc être utile d'en rappeler l'existence auprès de l'ensemble des surveillants.

Chapitre VII
Les surveillants face aux détenus, leurs collègues et d'autres groupes professionnels

Dans une prison, les personnels de surveillance rencontrent quotidiennement bien d'autres personnes que celles qui y sont détenues, ils y croisent et escortent parfois divers acteurs, tels que les personnels soignants, les avocats, les visiteurs de prison, les aumôniers, *etc*. Dans ce chapitre, on se concentrera surtout sur les relations entre détenus et surveillants, mais également sur les contacts que ces derniers entretiennent avec la hiérarchie et les personnels socio-éducatifs.

7.1. Le rapport des surveillants aux détenus, leurs infractions et leurs droits

Nous venons de voir à propos du rapport à la règle un certain nombre d'éléments qui informent sur le rapport des surveillants aux détenus, à qui ils sont confrontés dans un rapport de force permanent, parce que structurel. Les surveillants privilégient l'application de la règle mais il n'est pas rare qu'ils s'en abstraient : par exemple, les réponses en termes de « donnant-donnant » passent de 14% à 38%, ce qui pourrait laisser penser que la recherche du calme peut passer avant l'application de la règle. Certains comportements informels sont très illustratifs, par exemple, lorsqu'on demande aux surveillants :

Tableau LIII :
Selon vous, laisser passer d'une cellule à une autre un paquet de cigarettes…

N = 212	%	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Ne doit pas se faire car c'est interdit par les textes		15	10	12	11	6
Peut se faire car ça peut aider à maintenir le calme		85	90	88	89	94

Très vite, dès leur sortie de l'école, les personnels choisissent de violer en toute connaissance de cause la règle, explicitement rappelée dans la question, au nom du calme à obtenir et à maintenir. Le Code de Procédure Pénale (CPP) interdit en effet

tout passage d'objets d'une cellule à l'autre : laisser passer un paquet de cigarettes, c'est clairement désobéir. On retrouve ici cette idée qu'on peut utiliser, s'il le faut, des moyens non orthodoxes pour parvenir au résultat désiré, en l'occurrence le calme. Il ne s'agit ici que de cigarettes mais Erving Goffman expliquait dans son célèbre ouvrage *Asiles* (Goffman 1979) que l'échange de cigarettes en asile psychiatrique pouvait être perçu comme un geste avec une connotation de camaraderie, de convivialité. Bien sûr, la question n'abordait pas le fait de fumer avec des détenus mais on peut pourtant se demander si, dans l'acceptation du passage de cigarettes d'une cellule à une autre, en dépit de l'interdiction, il ne s'instille pas une part de cette camaraderie tant redoutée de la part de la hiérarchie et que le code culturel surveillant élaboré dans la littérature spécialisée proscrirait absolument (cf. chapitre I.1.2). En fait, il semble bien que le contexte joue un rôle considérable et que ceux qui disent très souvent respecter la règle puissent dans le même temps s'en abstraire, selon les circonstances, en adoptant des règles informelles avec l'idée qu'un bon professionnel est celui qui sait choisir les comportements les mieux adaptés en fonction des circonstances.

Dans leurs relations aux détenus, un des problèmes importants qui se pose fréquemment aux surveillants, c'est le fait de connaître ou non les raisons pour lesquelles les détenus sont en prison. Souvent certains expriment l'opinion qu'il vaut mieux ne pas savoir (car disent-ils « on n'est pas là pour les juger ») et ainsi éviter toute préférence et injustice de traitement vis-à-vis des détenus (ou parfois pour éviter d'être affecté par un fait divers plus ou moins sanglant, barbare ou spectaculaire). Pourtant, non moins souvent, les surveillants connaissent ces raisons parce que les détenus parlent entre eux, parce que les détenus leurs disent ce qu'ils ont fait (avec plus ou moins de dissimulation ou d'emphase) ou parce qu'ils disent ce que les autres ont fait. Généralement, c'est une information qui est très facile à connaître pour eux. Nous avons donc posé cette question de la connaissance des infractions des détenus mais dans trois contextes différents.

Tableau LIV :
Dans le face-à-face quotidien avec les détenus vaut-il mieux :

N = 214 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Ignorer les délits commis par les détenus	68	68	60	59	59	59
Connaitre les délits commis par les détenus	32	32	40	41	41	41

On observe ici une absence d'évolution des réponses depuis la titularisation. Il s'agit là d'une nouvelle question où ni la formation ni l'expérience ne modifient vraiment les réponses. La permanence de ces opinions semble indiquer que nous avons affaire à des opinions déjà importées à l'entrée de l'école et que, au quotidien, les deux attitudes sont possibles : l'attitude majoritaire consiste à ignorer les infractions commises par les détenus, mais quatre sur dix déclarent qu'il faut au contraire les connaître.

Tableau LV :
Pour assurer la sécurité, est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ?

N = 212 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui	42	42	49	50	57	58
Non	58	58	51	50	43	42

On assiste ici à une progression lente mais régulière des réponses positives, jusqu'en 2007, qui finissent par atteindre près des trois cinquièmes des répondants. Mais là encore le partage entre les deux n'est pas très franc et les deux réponses sont possibles.

Tableau LVI :
Pour participer au travail de réinsertion,
est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ?

N = 213 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Oui	64	51	64	66	65	69
Non	36	49	34	34	35	31

On observe ici aussi une hausse régulière qui semble venir amplifier une opinion qui semblait déjà nettement tranchée à l'entrée en formation. Les surveillants ont donc d'emblée conscience que, pour agir sur la réinsertion, il convient de connaître l'infraction, ce qui est un élément de l'histoire et de la personnalité du détenu (et cela

bien avant les réformes qui ont promu la prévention de la récidive en objectif premier des Spip). Le paradoxe est bien sûr que les surveillants n'ont ni la position dans l'organisation, ni les moyens de participer réellement à cette mission qui a été toute entière confiée à d'autres groupes professionnels (CIP principalement, services de formation, d'enseignement, de travail, personnels socio-culturels, *etc*.).

Si, dans le quotidien, une majorité estime préférable d'ignorer la connaissance des délits, il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de la sécurité ou de la réinsertion : à ce dernier égard, une ample majorité souhaite cette connaissance. Pour la sécurité et la réinsertion, la connaissance des délits est un atout important mais ces réponses entrent en contradiction avec les réponses à propos de la vie de tous les jours. Cette contradiction peut probablement s'expliquer par le souci professionnel de justice, la volonté d'avoir un comportement égal à l'égard de tous les détenus, quelle que soit leur infraction. Ce comportement se retrouve dans différentes circonstances. Pour ne prendre qu'un seul exemple, on voit fréquemment des surveillants faire alterner le sens de la distribution des repas pour que ce ne soient pas toujours les mêmes détenus qui se retrouvent en derniers à avoir des plats froids (*idem* pour la douche et l'eau froide dans les prisons les plus anciennes).

Quelle est donc l'attitude que les personnels pensent devoir être efficace avec les détenus ? Pour avoir au moins un élément de réponse, la question suivante a été posée :

Tableau LVII :
Ca peut bien marcher avec les détenus surtout parce que…

N = 213 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
On se conduit de façon à obtenir leur respect	48	43	50	52	53	60
On est compétent, on sait quoi faire au bon moment	47	48	40	41	42	36
Autres réponses	5	9	10	7	4	4

La répartition binaire, très égalitaire puis en faveur d'une conduite tendue vers l'obtention du respect, renvoie en fait à deux conceptions du travail de surveillant. Pour éclairer ces deux conceptions, des croisements ont été effectués avec différentes variables. Ainsi on observe une liaison de cette question avec celle concernant les

relations avec les détenus : ceux qui parlent d'obtention du respect sont plus favorables au donnant-donnant dans les relations avec les détenus alors que ceux qui parlent de compétences privilégient le règlement et sont aussi plus souvent légalistes que ceux qui répondent pour l'obtention du respect.

Nous avons présenté dans le chapitre précédent (point 6.2) les réponses à la question sur une attitude à avoir envers les détenus consistant à rechercher ou, au contraire, à limiter les contacts (une majorité de six sur dix répond qu'il vaut mieux limiter les contacts). Dans nos entretiens, ceux qui évoquent le plus le respect sont clairement dans la recherche (maîtrisée) du contact, qui signifie selon eux, ne pas fuir la relation, en particulier pour mieux l'appréhender au long cours. Ceux qui répondent limiter les contacts sont aussi ceux qui répondent plus souvent appliquer le règlement que fonctionner au donnant-donnant. C'est également une attitude qui est plus fréquente chez les plus satisfaits et ceux qui apprécient d'abord d'avoir beaucoup de contacts humains alors que ceux qui limitent les contacts sont ceux qui répondent « le travail en équipe » dans ce qui plaît dans le métier. On a là un indicateur qui tend à montrer que l'équipe (et le fait de pouvoir « compter sur les collègues » plutôt que de « faire un travail intéressant » dans ce « qui compte le plus dans le métier ») constitue aussi une sorte de refuge pour limiter les contacts avec les détenus, pour éviter aussi le travail (« tirer au flanc ») selon certains surveillants qui critiquent parfois en entretien ceux qui « se collent derrière une chaise » et dont les détenus savent qu'ils ne pourront rien obtenir jusqu'au prochain changement d'équipe (l'énonciation de ce type d'attitude est présente dans 10 entretiens sur 12, cela ne correspond pas du tout à un code culturel des surveillants qui consisterait à ne pas critiquer ses collègues afin de ne pas donner une mauvais image de son groupe professionnel envers l'extérieur).

Tableau LVIII :
Recherche ou limite des contacts avec les détenus selon le niveau de satisfaction

% en ligne (n=207)	Rechercher les contacts/détenus	Limiter les contacts/détenus	Ensemble % et N
Satisfait	52,7	47,3	100 (55)
Moyennement satisfait	41,3	58,7	100 (46)
Insatisfait	32,1	67,9	100 (106)
Ensemble % (et N)	39,6 (82)	60,4 (125)	100 (207)

Chi2=6,52 ; p=0,038**. On indique les effectifs correspondants entre parenthèses.

Tableau LIX :
Recherche ou limite des contacts avec les détenus selon ce qui plaît dans le travail

% en ligne (n =204)	Rechercher les contacts	Limiter les contacts	Ensemble % et N
Travail en équipe	28,0	72,0	100 (75)
Autres	36,8	63,2	100 (19)
Variété des tâches	40,9	59,1	100 (44)
Beaucoup de contacts humains	54,5	45,5	100 (66)
Ensemble % et N	40,2 (82)	59,8 (122)	100 (204)

Chi2=10,39 ; p=0,016**

Le respect s'obtient notamment par la fidélité à la parole donnée. Et il semble que cela s'applique à tous les contextes, des lieux les plus ouverts jusqu'aux prisons dont le régime de détention est le moins sécuritaire – des gymnases ou des aires sportives jusqu'au quartier d'isolement d'une maison centrale.

> *Vincent a 48 ans, il est surveillant moniteur de sport dans un centre de détention où il a fait l'essentiel de sa carrière, il connaît tout le personnel, a été sportif toute sa vie et a connu quelques succès sportifs régionaux ; il est connu également localement et dans la prison pour son engagement en tant que pompier volontaire ; il a entraîné beaucoup de détenus mais aussi ses collègues dans diverses activités. Il répond ici « en tant que moniteur de sport » :*
> Surveillant MdS : c'est bonjour à certains qu'on connaît et c'est tout le temps le tutoiement. Il y a jamais de manque de respect, c'est ou je toque à la porte, s'il te plaît ; quand il y a pas de s'il te plaît, on fait comme les gamins, on tend la perche et puis tant qu'il y a pas « s'il te plaît, merci », on lâche pas. Le respect, je leur dois aussi, sinon ça ne marche pas. (…) Je pense qu'en expliquant quelque chose, on arrive à faire passer tout ce qu'on veut. Il suffit de dire le pourquoi du comment et voilà : « T'as pas le droit parce qu'il y a ci » ou « t'as le droit parce que voilà ». Je pense que ça, ça fait 90% du métier, quoi. Quand on vous demande un service, on vous demande un service. Enfin, c'est pas un service : on vous demande quelque chose. Le détenu vous demande, il a le droit, il est demandeur… : « Comment ça se fait que j'ai pas eu ça ? », « OK, attends, je vais voir, je téléphone, je te tiens au jus ». Mais seulement, quand on fait ça, quand on le dit, je pense qu'il faut le faire quoi, c'est pas dire : « Oui, OK, je vais voir » puis hop et j'oublie puis je vais aller ailleurs, quoi.
> (Vincent, Surveillant moniteur de sport, Centre de détention, 48 ans)

Dans d'autres contextes très particuliers, extrêmes, comme dans certaines maisons centrales où des détenus passent parfois plus de temps que la plupart des surveillants et très souvent bien plus que les personnels de direction, on trouve aussi des explications similaires à la bonne marche des relations. Un surveillant, qui a effectué presque toute sa carrière dans trois maisons centrales et est devenu lieutenant chef-adjoint de détention dans l'une d'elles, part d'une situation pour légitimer la présence des chefs et des surveillants auprès de la population pénale dans un quartier d'isolement :

> Lieutenant : Il faut s'adapter à chaque situation et à chaque détenu. Là, il y a un détenu, il est très compliqué. Moi, j'ai repris le bâtiment depuis le 1er juillet, parce que bon, celui qui était là avant, il n'avait plus de contact avec les détenus. Donc obligatoirement, ça marche plus. C'est mort quoi, donc… Et moi j'ai revu tous les détenus un par un, dont certains que je connaissais. Et avec lui, j'arrive à discuter… Donc, on va éviter le conflit.
> FG : Vous avez dit : « Quand je suis arrivé, je les ai revus un par un ». Donc, ça par exemple, ça veut dire quand vous sentez que… ?
> Lieutenant : Non. Mais moi, je les vois systématiquement, parce que je fais le repas de midi avec les surveillants. (…) S'ils ont une requête ou quelque chose à me demander, ils me le demandent directement, oui. Alors que, s'il n'y a plus de contact, ils voient que le surveillant haut gradé et c'est pas bon quoi. Et c'est comme ça que ça tient.
> FG : Et justement, il y a des chefs de détention ou des surveillants qui ont peu de contacts ?
> Lieutenant : Il y en a, ils y vont jamais. Surveillant c'est plus dur mais oui certains évitent au maximum et je pense que c'est pas les meilleurs. (…) Il y en a (des chefs) ils se disent : « Non mais moi, je suis là pour faire des rapports ». Ils écrivent, ils ont leur petite mallette et tout. Moi non, je suis un homme de terrain. Voilà. Après, il y a la réputation. Comme j'ai fait que de la centrale et que régulièrement, je recroise les mêmes détenus, ils me connaissent et après ils parlent aux autres. « Tu vois, le chef il est bien. Il est correct. Tu peux discuter avec ».
> FG : Et donc c'est quoi un chef correct ? A votre avis, pour un détenu comme ça ?
> Lieutenant : Quelqu'un qui se tient à ce qu'il dit. « Oui » ou « Non ». Mais pas dire : « peut-être » ou « je sais pas » ou « oui » et puis pas faire, voilà. Surtout pas. Il faut toujours tenir sa parole. Si on dit : « oui » et puis qu'on fait pas ou qu'on donne pas, là, c'est grillé et puis c'est fini. Après, ils se passent le mot et puis c'est foutu quoi. Il faut avoir qu'une parole. (…) Moi, il y en a certains avec qui ça passe pas, mais ils savent que je suis quelqu'un de droit. C'est-à-dire que, même si c'est la guerre, je leur ferai pas à l'envers. Je leur dirai : « Bon, tu veux la guerre, c'est la guerre ». Mais ça sera comme ça et puis voilà. Donc voilà. Moi, j'étais en guerre avec des détenus que j'ai recroisés après : « Chef, comment ça va et tout ? ». C'est comme si j'étais leur pote, quoi. Alors que parfois, il y en a, je leur fais la misère

> quoi, parce qu'ils étaient cons. Donc bon, en fin de compte, ils ont aussi… Après, ils m'ont dit : « Oui, mais bon, c'était de ma faute, j'avais déconné », voilà. Les mecs, ils reconnaissent, c'est tout. Il y en a plusieurs que j'ai vus comme ça. « Oui, j'ai déconné. C'est normal, chef ». Du moment qu'on est correct, ça marche.
> (Eddy, Lieutenant pénitentiaire, maison centrale, 53 ans)

Être au contact, tenir parole, être droit ne signifie donc pas « camaraderie » ou un « donnant-donnant » corruptible, c'est surtout être au contact et rechercher le contact éventuellement pour éviter les conflits et, dans certaines situations, pour assumer le conflit (la « guerre » dans les paroles d'Eddy). Antoinette Chauvenet (1998) a publié un article important sur l'organisation de la prison intitulé « Guerre et paix en prison »[93] dans lequel elle écrit notamment : « Les relations de dons sont à la fois des pactes et des relations agonistiques entre parties alliées et ennemies » (*ibid*. 105). Manifestement Eddy a compris cela par l'expérience.

Dans ces organisations structurées par le conflit inhérent à la fonction de garde, ordonnée par la loi et commandée par le mandat judiciaire, les relations agonistiques reposent d'abord pour les surveillants sur le règlement et les sanctions qu'il peut contribuer à faire adopter après une procédure disciplinaire, laquelle peut aboutir à une sanction de quartier disciplinaire (appelé encore souvent « mitard » dans le jargon des prisons, localement on peut parfois entendre « le château » ou « le trou »). Pour limiter l'action des détenus, notamment les trafics divers, les fouilles à corps font partie des outils dont disposent l'administration et les surveillants ; celles-ci font l'objet de controverses vives, relatives à la dignité de la personne humaine, dans la mesure où elles consistent à mettre à nu les personnes et parfois à les observer jusqu'à l'anus pour détecter d'éventuels objets ou drogues que les détenus peuvent dissimuler dans leurs corps. La fouille à corps est sans doute une des preuves les plus éclatantes de la politique des corps dans sa capacité et ses objectifs de contrôle, mais le corps est aussi,

---

[93] Elle y dresse les caractéristiques du dispositif de « neutralisation » des détenus (« ennemis de l'intérieur » [de l'Etat de droit]). Ce dispositif est premièrement qualifié de « limité », parce que régi par des règles – les actions des surveillants et des détenus sont organisées par des interdits, l'outil des surveillants pour les faire respecter est le règlement – et deuxièmement de « défensif », plus qu'offensif (comme à la guerre), bien qu'« ouvert aux extrêmes » – il n'y a pas d'armes en détention, mais seulement dans les miradors où, en cas d'évasion, le tir à vue est autorisé afin d'« assurer la sécurité de la société extérieure ». En outre, à l'intérieur, se joue une « guerre d'usure », puisqu'il faut « diviser les détenus pour prévenir toute formation de coalition […] [et briser] les groupes lorsque les affinités s'avèrent suspectes » (*ibid*. 92-95). Le système d'échanges de don et de contredon initié par les surveillants pour « gagner la coopération des détenus […] obtenir leur consentement à leur propre assujettissement, et en même temps pour survivre et éviter les explosions » (*ibid*. 103).

tout à la fois, le support politique ultime de résistance dans les prisons et plus largement dans les organisations d'enfermement. L'opinion des surveillants a été interrogée sur ce sujet.

Tableau LX :
Selon vous, les fouilles à corps…

N = 213	%	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2018
Doivent être limitées car elles sont contraires à la dignité et à l'objectif de réinsertion		7	7	5	6	5
Ne doivent pas être limitées car elles sont indispensables à la sécurité		93	93	95	94	95

La question avait été abandonnée en 2007, mais il est clair que l'opinion n'a pas varié en 25 ans. Le score de 95% est le plus élevé de tous (seulement 10 surveillants sur 213 pensent qu'elles doivent être limitées) ; aucune autre question n'a suscité une si large approbation, même la pratique banalisée du passage du paquet de cigarettes d'une cellule à une autre.

La limitation de la pratique des fouilles à corps est une revendication d'organisations de défense des personnes détenues et de promotion de leurs droits. Dans l'opposition entre les deux groupes, la question des droits des détenus est particulièrement sensible. Une question posait indirectement l'enjeu des droits des détenus, en prenant le miroir de la situation des surveillants. On rappelle qu'à l'instar de plusieurs libellés du questionnaire, cette question a été formulée suite à l'enquête sur *Le Monde des surveillants de prison* (Chauvenet Orlic et Benguigui 1994). La question avait été abandonnée en 2007.

Tableau LXI :
Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants, êtes-vous… ?

N = 213	%	Sept. 1993	1994	1995	2018
En désaccord		15	11	12	21
En accord		85	89	88	79

* 6 modalités étaient proposées, trois degrés pour chaque orientation : tout à fait, plutôt, en accord ou désaccord.

L'adhésion est massive depuis la sortie de l'école, autour de 85-89%. Elle a régressé au cours des vingt dernières années mais rassemble quatre surveillants sur

cinq en 2018. Elle est partiellement fonction du niveau d'insatisfaction dans le travail : les satisfaits y adhèrent à 70% contre 84% pour les insatisfaits (chi2=3,8 ; p=0,14). Celles et ceux qui avaient déclaré avoir un membre de leur famille dans l'AP en 1993 sont globalement en accord avec l'opinion énoncée mais à 64% contre 86% pour les autres (chi2= 10,5 ; p=0,001***). Le fait d'avoir un membre de sa famille dans l'AP semble protéger davantage d'une opinion qui exprime, aussi et surtout, une insatisfaction au travail et une forme de désillusion dont on a déjà signalé la manifestation dans le choix plus fréquent du « hasard » comme raison d'entrer fait par les surveillants qui n'avaient pas de membre de leur famille dans l'AP.

7.2. La sociabilité interne des surveillants

Deux questions sont susceptibles de renseigner le degré de sociabilité des surveillants avec leur milieu professionnel, notamment entre surveillants.

Tableau LXII :
Vos meilleur(e)s ami(e)s sont principalement…

N = 213 %	Sept. 1993	1994	1995	2018
Des ami(e)s d'enfance	36	34	36	26
Des gens connus au collège, au lycée ou au service militaire	4	14	13	5
Des surveillant(e)s et personnels de l'AP	23	14	13	17
Des gens connus ailleurs	37	38	38	51

A la sortie de l'école, près d'un quart des ami·e·s des surveillants étaient des pairs professionnels, ce qui était directement lié à la sociabilité nouée pendant la formation, mais ce taux diminue à 14% dès la titularisation et ne remonte que de quelques points, au niveau de 17%, en 2018. A cette date, les surveillants ont majoritairement connu leurs meilleurs ami·e·s en dehors des institutions scolaires et au cours de l'enfance.

Les entretiens ont permis d'explorer plus avant la question et, globalement, les douze surveillant·e·s rencontré·e·s ne font pas état d'une pratique de sociabilité dense avec leurs pairs, à une exception près. Il peut y avoir des occasions particulières, une fête à laquelle beaucoup de personnes sont invitées dont quelques collègues :

> Non. Je côtoie pas les gens de la pénitentiaire. Il y a des gens que j'aime beaucoup. Là, le week-end prochain, je suis invitée aux 50 ans d'une collègue du quartier femmes, donc ça fait 27 ans qu'on est proches, mais on se côtoie pas. Et

surtout on parle pas au boulot. Par contre sur des évènements marquants, je sais que je vais être invitée.
(Joanna, surveillante, service du greffe en Centre de détention, 47 ans)

L'un des surveillants, Jean-Marie, explique néanmoins que connaître les familles des collègues a pu avoir de l'importance dans la solidarité non pas du groupe en son entier mais au niveau de l'équipe, quand il était dans l'établissement dans lequel il a passé plus de 15 ans après sept premières années dans deux autres :

On se voyait… en équipe, une fois par an, on faisait un repas d'équipe, on se voyait avec femme, enfants, tout ça. Et puis, on allait chez les uns, chez les autres. C'est… je trouve que c'est bien, parce que d'abord, ça permet de se connaître. Et puis, côtoyer la famille, c'est important, parce qu'à l'époque, il y a des surveillants qui plantaient, qui prenaient des arrêts. Là, quand vous connaissez les gens, vous connaissez la famille, vous avez moins tendance à vous arrêter, parce que vous savez que c'est le collègue qui va venir faire la nuit. Quand vous connaissez pas, vous avez plutôt… ouais, je dis ça, mais je m'arrête pas, mais vous avez pas de regret de vous arrêter, à la limite, vous vous en foutez, j'allais dire, alors que si c'est quelqu'un que vous connaissez bien, vous côtoyez, vous connaissez sa femme, ses enfants…
FG : Vous savez que ça peut avoir des conséquences.
Jean-Marie : Ouais, vous allez pas vous arrêter, sauf si vraiment, vous avez besoin de vous arrêter.
(Jean-Marie, 52 ans, surveillant agent dans un Pôle Régional d'Extraction Judiciaire – Prej)

Un repas par an pour quelques-uns et, plus souvent, des activités sportives, c'est ce qui est évoqué lors des entretiens, mais le fait d'entretenir une sociabilité dense ne semble pas être une caractéristique de ce groupe professionnel. Certains s'en défient même, selon Jean qui a été dans le bureau de l'amicale quelques années :

Jean : Alors nous, on n'était pas de la région, donc à part le collègue qui nous a suivis, donc on s'est suivis. Mais du coup, on n'avait pas réellement, enfin, d'amis d'enfance ou quoi dans la région. Donc moi, j'ai pas laissé tomber mon cercle professionnel, amical professionnel, quoi. Donc, j'ai invité des collègues, voilà. Moi, en plus, enfin je faisais partie aussi… j'étais, comment on appelle ça, pas dirigeant, mais… l'amicale, il y a une amicale…
FG : Vous faisiez partie de l'amicale ?
Jean : Voilà, du bureau de l'amicale. Comme on dit, je me suis investi un petit peu là-dedans et ça me dérangeait pas d'organiser des trucs pour les surveillants. Et c'est dur actuellement, parce qu'il y en a beaucoup qui justement, ils prétendent… ils disent que, quand tu sors du boulot, après ils veulent plus en entendre parler. Ça les dérange de se retrouver avec des collègues. On a la chance qu'à X, ils nous prêtaient le mess pour qu'on fasse des lotos, des soirées

comme ça. Donc, on n'avait pas de salle à payer, on avait la cuisine à disposition. Alors, certains râlent : « Mais non, on se retrouve au mess en plus ». Mais je dis : « Et alors ? C'est gratuit. Autrement, on est obligé de payer ». Et puis, je dis : « Avec des collègues, t'es pas obligé de parler de boulot quoi. T'es là pour faire un loto. Tu parles de tes activités de dehors ». Il y en a qui arrivent pas à faire la part des choses, quoi.
FG : Vous faites toujours partie du bureau ?
Jean : Non, parce qu'en fait je l'ai beaucoup fait quand j'avais des enfants…
(Jean, 51 ans, surveillant en quartier centre de détention d'un CP)

Après 25 ans et à l'âge de 50 ans au moins pour la plupart, les enfants sont parfois adultes, déjà sur le marché du travail, étudiants ou à l'âge adolescent : l'intérêt des activités des amicales (il s'agit principalement d'activités sportives, de sorties culturelles ou divertissantes, d'accès à des tarifs réduits pour le cinéma, des voyages, etc.) est souvent moindre. Mais une autre question visait précisément à mesurer la participation aux amicales des personnels, voici le résultat :

Tableau LXIII :
Participez-vous aux activités de l'amicale ou d'un club de votre établissement ?

N = 214	%	2018
Oui		24
Non		65
Ca n'existe pas dans l'établissement		11

Un quart des surveillants participe à des activités organisées par les personnels des établissements, ce qui semble tout de même assez conséquent. Mais, nous n'avons aucun point de comparaison dans le temps ni avec d'autres groupes professionnels. Il semble néanmoins que la participation puisse se résumer parfois à l'achat de tickets de cinéma ou à la participation à une activité sportive.

Parmi leurs collègues, les surveillants de la 130e promotion rencontrent dorénavant un nombre non négligeable de surveillantes en détention hommes. Les membres de la 130e promotion, composée à 95% d'hommes ont eu, depuis 1993, l'occasion de rencontrer des surveillantes dans les prisons pour hommes. Évidemment ce n'est que lors des deux derniers questionnaires qu'il leur a été posé une question spécifique.

Tableau LXIV :
Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes ?

N = 213 %	Juin 2007	Juin 2018
Ce n'est pas leur place	36	21
Leur présence alourdit la charge de travail	36	14
Elles aident à calmer la détention	24	27
Elles aident à mieux comprendre les détenus	4	2
Ça ne change rien	-	36

En 2007, si on additionne les items 1 et 2, d'une part, et les items 3 et 4, d'autre part, on constate que 72 % des répondants ont une image plutôt négative de l'arrivée des femmes en détention hommes. En 2018, la modalité « ça ne change rien » n'aurait finalement pas dû être introduite car elle a peut-être été un refuge facile pour certains répondants, mais les deux premiers items ne rassemblent plus qu'un tiers des réponses. De plus, le fait que 36% répondent que « ça ne change rien » indique plutôt que la présence des femmes dans les détentions d'hommes sont en voie de normalisation. Les plus diplômés déclarent davantage « ça ne change rien ». Sur les dix surveillantes répondantes, quatre pensent que les surveillantes « aident à calmer » les détentions d'hommes, une qu'elles « aident à mieux comprendre les détenus » et deux des dix pensent que ça n'est pas leur place (elles travaillent dans des établissements réservés aux femmes détenues), une qu'elles alourdissent « la charge de travail » et deux autres que ça ne change rien.

7.3. Le rapport à la hiérarchie et aux personnels socio-éducatifs

Nous avons déjà vu que lorsque les personnels de surveillance ont un problème c'est d'abord à leurs collègues qu'ils s'adressent. Ils sont 44% à répondre ainsi. Nous avions vu également à cette occasion que la confiance envers la hiérarchie avait fait une importante chute depuis l'entrée à l'ÉNAP. A propos de la hiérarchie, la question suivante était posée.

Tableau LXV :
Qu'attendez-vous avant tout de vos supérieurs ?

N = 211 %	Janv. 1993	Sept. 1993	1994	1995	2007	2018
Qu'ils vous soutiennent sur le terrain	48	62	76	70	77	78
Qu'on puisse dialoguer avec eux	52	38	24	30	23	22

Ce que les surveillants attendent de leurs supérieurs, c'est d'abord qu'ils les soutiennent sur le terrain. Cette attente est déjà nette à la sortie de l'école (les stages d'observation ont suffi à prendre conscience de cette nécessité), elle augmente avec le temps et atteint un plateau au bout de 15 ans de carrière pour ensuite se maintenir. Près de quatre surveillants sur cinq expriment un besoin de soutien plus que de dialogue. Ces réponses semblent montrer un des aspects de l'insatisfaction que les personnels peuvent ressentir dans leur travail quotidien : un sentiment de manque de soutien. Celui-ci semble se vérifier en 2018 à travers la hausse des modalités « je la vois peu » et « elle ne s'occupe pas de moi » que choisissent 57% des surveillants à la question suivante :

Tableau LXVI :
Diriez-vous que la « hiérarchie »… ?

N = 211 %	1994	1995	2018
Est trop présente	9	12	4
Intervient quand il faut	38	36	39
Je la vois peu	44	40	43
Elle ne s'occupe pas de moi	9	12	14

Parmi les autres personnes rencontrées régulièrement se trouvent les personnels sociaux et/ou éducatifs. Ce qu'il est particulièrement intéressant de noter, c'est l'évolution très importante des relations avec ces personnels. En effet, souvent les jeunes surveillants en viennent à les considérer sinon comme de véritables ennemis, du moins comme des sortes d'adversaires, des gêneurs qui engendrent du travail supplémentaire et qui ont, de plus, le beau rôle : les bons conseillers d'insertion et de probation (CIP) face aux méchants surveillants. A l'Énap, à l'époque de leur recrutement, un certain nombre de gradés formateurs enseignaient en dehors des cours la méfiance à l'égard de ceux qui étaient les éducateurs avant de devenir les CIP. La question suivante n'avait été posée qu'à partir de la titularisation après une certaine expérience du terrain :

Tableau LXVII :
Dans votre travail les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont…

N = 211 %	1994	1995	2007	2018
Très fréquents	5	8	18	20
Fréquents	19	27	38	43
Rares	45	38	35	28
Inexistants	31	27	9	9

Les chiffres sont assez spectaculaires. Si on regroupe les items 1et 2 d'une part et les items 3 et 4 d'autre part on constate que, de la titularisation au sixième questionnaire, les rapports fréquents sont passés de 24% à 63%. Le diplôme distingue nos répondants : les titulaires d'un diplôme élevé sont plus nombreux à avoir des relations fréquentes avec les personnels sociaux ou éducatifs : ils sont 63% à le déclarer contre 53% pour les autres. Il est fort probable que la hausse progressive des contacts entre ces groupes professionnels ait aussi été produite par les mobilités fonctionnelles des désormais trois surveillants sur dix qui sont affectés en dehors de la détention à divers services dont les greffes, les SPIP. Le fait que le nombre de CIP ait augmenté ces dernières années peut aussi expliquer une partie de la hausse des contacts entre les deux groupes professionnels. Cela dit, si on peut affirmer que les contacts sont de plus en plus fréquents au fil de la carrière, on ne sait rien de leur nature, ni de leur qualité.

Chapitre VIII
Quelle culture professionnelle commune ?

Nous avons rappelé, dans l'introduction, que c'est la dynamique de la socialisation professionnelle – un processus qui se poursuit tout au long de la vie professionnelle – qui nous intéressait en premier lieu. Dans une partie importante de la littérature aux États-Unis et en Grande-Bretagne, le processus de socialisation professionnelle des surveillants de prison se caractérise par l'acquisition d'une culture spécifique dont nous avons rappelé les caractéristiques principales dans le chapitre I (1.2). D'une certaine manière, devenir surveillant correspondrait donc à l'intégration d'une culture propre au groupe surveillant, ses normes, ses idées, ses valeurs, ses comportements, ses attitudes. Ce processus emprunte plusieurs canaux : l'école, les stages, les contacts avec les pairs et avec les détenus, la circulation entre les différents postes et les différentes prisons au cours de la carrière, *etc*. Une des hypothèses initiales de cette recherche (formulée alors par Benguigui et Orlic) était que le processus culturel allait éventuellement se manifester, notamment, par une homogénéisation des réponses des membres de la 130e promotion.

Si l'hypothèse culturaliste était posée par Benguigui et Orlic dans leur projet, nous notons néanmoins que le questionnaire n'était pas particulièrement orienté vers l'ensemble des aspects associés à la notion de culture surveillante. Si le projet de recherche avait clairement visé ce dessein, les questions pouvant renseigner la présence et l'élaboration d'un code culturel auraient été différentes, elles auraient par exemple pu s'élaborer à partir des neuf règles de Kelsey Kauffman (cf. Encadré I), en déclinant par exemple des situations dépeignant des collègues agressés par des détenus et leurs manière d'y réagir ou les attitudes qu'ils adoptent lorsqu'ils savent qu'un de leur collègue trafique des drogues avec les personnes détenues.

Différents éléments du processus de socialisation professionnelle ont été mis en évidence par le suivi de la 130e promotion de surveillants à travers six chapitres thématiques. Nous avons jusque-là commenté des évolutions importantes entre l'entrée en formation et 2018 (sur la détérioration de la satisfaction professionnelle et de l'image qu'on se fait de l'administration pénitentiaire notamment), d'autres aspects

pour lesquels les évolutions sont faibles ou quasi-nulles (les conceptions de la fonction de la prison, la pratique des fouilles à corps par exemple), d'autres encore où les points de vue ou pratiques professionnelles sondés sont très partagés (sur ce qui plaît ou déplaît dans le travail, ou encore le rapport à la loi et à la règle, par exemple).

Nous commencerons ce chapitre par l'inventaire des questions pour lesquelles on mesure des niveaux de réponses hauts qui indiquent donc des éléments plus communément partagés par les surveillants après 25 ans de carrière. Il convient ensuite d'être attentif à deux types de questions qui informent quelques aspects de la socialisation professionnelle des surveillants de prison : d'une part les éléments qui sont déjà là à l'entrée dans la carrière, ce sur quoi les surveillants sont déjà majoritairement en accord ou désaccord et qui n'évoluent pas ou peu par la suite ; d'autre part, et *a contrario*, les éléments qui deviennent largement majoritaires au long court en évoluant au cours de la carrière.

Les 12 modalités de réponses qui rassemblent au moins 75% des surveillants dans l'ordre décroissant sont :

1. Les fouilles à corps ne doivent pas être limitées, elles sont indispensables à la sécurité (95%).
2. Laisser passer un paquet de cigarettes d'une cellule à l'autre, c'est possible pour le maintien du calme (94%).
3. Oui, la prison est un lieu dangereux ou plutôt dangereux (88%).
4. Non, ne serait pas ou n'aurait pas été heureux si l'un de ses enfants s'était orienté vers la même activité (82%).
5. Le règlement intérieur est une aide dans le travail (82%).
6. On n'entre pas dans l'administration pénitentiaire par vocation (80%).
7. On en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants (79%).
8. On attend de la hiérarchie du soutien sur le terrain (78%).
9. Non, être surveillant ça n'est pas faire un métier comme un autre (77,5%).
10. J'estime que j'ai suffisamment d'autonomie dans mon travail (77%).
11. Le port de l'uniforme m'est indifférent (76%).
12. Statut : surveillant brigadier ou principal (75%).

Le tableau suivant présente 24 réponses et une échelle de mesure qui rassemblent ou dépassent le seuil de deux répondants sur trois (soit 67%), elles s'échelonnent de 67% à 95%. Parmi elles :

- 10 évoluent relativement peu : entre 0 et 15 points de variation entre le point bas de la phase de début de carrière et 2018 (cinq augmentent de +2 à +14 points ; quatre baissent de -7 à -12 points ; une est une nouvelle question posée en 2018) ;
- 8 évoluent moyennement : entre 15 et 24 points de variation entre le point bas de la phase de début de carrière et 2018 (six augmentent de 16 ou 18 points ; 2 baissent de 18 et 19 points) ;
- 7 évoluent beaucoup : 25 points et plus d'écart entre le point bas de la phase de début de carrière et 2018 (six montent d'au moins 25 points, jusqu'à +57 points ; une seule baisse de 25 points).

On peut classer ces 25 plus grosses valeurs en cinq thèmes, parmi lesquels les modalités dépassant le seuil des deux-tiers de répondants sont inégalement réparties :

- Thème 1 - Être surveillant (éléments de satisfaction et présentation de soi) : 9 modalités.
- Thème 2 - Les conditions de travail et le statut : 5 modalités
- Thème 3 - Les relations avec les collègues, les jugements sur le groupe professionnel et le métier : 4 modalités.
- Thème 4 - La pratique du métier : 5 modalités.
- Thème 5 - Le jugement sur les détenus : 2 modalités.

Tableau LXVIII :
Synthèse des questions dont le score est supérieur à 67% en 2018

	2018	Évolution 1993-95/2018
Être surveillant (satisfaction, présentation de soi)		
Non, ne serait pas ou n'aurait pas été heureux si l'un de ses enfants s'était orienté vers la même activité	82%	Posée en 2018
On n'entre pas dans l'Administration pénitentiaire par vocation	**80%**	**+31**
Non, être surveillant ça n'est pas faire un métier comme un autre	**77,5%**	**+40**
Le port de l'uniforme m'est indifférent	*76%*	*+18*
Peu ou pas satisfait sur l'échelle de satisfaction	**74%**	**+48**
On parle rarement ou très rarement de son travail dans son entourage	*73%*	*+16*
Non on ne conseillerait pas à ses amis ou proches d'entrer dans l'Administration pénitentiaire	**71%**	**+57**
Dans une conversation, on répond surveillant ou fonctionnaire de l'administration pénitentiaire si on nous demande notre métier	71%	-12
Aurait choisi un autre emploi si on avait eu le choix	*69%*	*-18*
Conditions de travail - Statuts		
Oui, la prison est un lieu dangereux ou plutôt dangereux	*88%*	*+16*
On attend de la hiérarchie du soutien sur le terrain	**78%**	**+30**
J'estime que j'ai suffisamment d'autonomie dans mon travail	*77%*	*+18*
Surveillant brigadier ou principal	**75%**	**-25**
Travaille en détention	*72%*	*-19*
Relations avec les collègues, jugements sur le groupe et le métier		
Le plus important dans le métier, c'est de travailler dans une bonne ambiance professionnelle et de pouvoir compter sur les collègues	74%	+11
Si on estime qu'un collègue si prend mal avec un détenu, on lui dit en tête-à-tête	74%	+13
La formation des surveillants laisse à désirer	**72%**	**+47**
Les surveillants manquent de zèle pour assurer leur tâche	70%	+14
Pratique du métier		
Les fouilles à corps ne doivent pas être limitées, elles sont indispensables à la sécurité	95%	+2
Laisser passer un paquet de cigarettes d'une cellule à l'autre, c'est possible pour le maintien du calme	94%	+9
Le règlement intérieur est une aide dans le travail	82,0	-7
Les textes sont globalement difficiles à appliquer	67%	-10
Favorable au code de déontologie professionnelle	*73%*	*+16*
Jugement sur les détenus		
D'accord avec l'idée selon laquelle : on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants	79%	-10
Oui, il est souhaitable de connaître l'infraction du détenu pour participer au travail de réinsertion	*69%*	*+18*

En **gras**, les questions qui évoluent de plus ou moins 25 points et plus entre le point bas de la période 1993-1995 et 2018 ; en *italique*, celles qui évoluent de plus ou moins 15 à 24 points ; en droit, celles qui évoluent de plus ou moins 1 à 14 points.

En première approximation, nous considérerons la culture professionnelle des surveillants à l'aune de ce que ces derniers partagent le plus puis on s'interrogera sur la cohésion de cette culture et son potentiel d'adhésion chez les surveillants.

Les premiers éléments saillants renvoient à « l'être surveillant » dans ses aspects « identitaires » (présentation de soi et à l'autre), de satisfaction et de considération sur le métier : on n'entre pas dans l'AP par vocation (80%). D'ailleurs, les surveillants ne conseillent pas à leurs amis ou proches d'entrer dans l'AP (71%) et s'ils avaient eu le choix, ils auraient choisi un autre emploi (69%). En outre, ils n'auraient pas été heureux que leur enfant fasse la même activité (82%). Ces aspects correspondent à une dynamique d'insatisfaction au travail qui augmente de 40 points en 25 ans et concerne trois surveillants sur quatre en 2018. Tant et si bien qu'entre le milieu et la fin de la vie professionnelle, les surveillants déclarent de plus en plus ne pas faire un métier comme les autres (77,5%), métier réalisé sous l'uniforme dont le port devient indifférent (76%), métier dont on parle rarement ou très rarement à son entourage (73%) mais que l'on déclare comme tel ou par approximation dans une conversation (71% répondent « surveillant » ou « fonctionnaire de l'Administration pénitentiaire »). Ces éléments peuvent renvoyer au sentiment d'isolement social dépeint dans la littérature sur la culture professionnelle des surveillants : on a conscience de faire un métier déprécié, pas comme un autre, qui ne satisfait pas beaucoup dans la vie et dont on ne parle pas ou peu. Mais la littérature sur la culture professionnelle aux États-Unis ou en Grande-Bretagne n'a pas fait état d'une dégradation progressive de la satisfaction dans le travail et on peut se demander si une dynamique aussi négative pourrait alimenter une « culture », comment cela pourrait-il être constitué en une « valeur » ou une « norme » ?

Parmi les membres de la 130e promotion qui ont continué de répondre aux différents questionnaires, trois sur quatre ont le statut de surveillant brigadier ou principal et n'ont donc pas connu de promotion ; ils travaillent en détention pour 72% d'entre eux. Ils considèrent que la prison est un lieu dangereux (88%) dans lequel ils jugent avoir suffisamment d'autonomie professionnelle (77%) mais attendent à 78% un soutien sur le terrain de la part de la hiérarchie plutôt qu'un dialogue. Cette attente devient de plus en plus forte avec le temps.

Les relations avec les collègues semblent importantes dès le départ dans la mesure où, pour trois surveillants sur quatre, ce qui est le plus important dans le métier c'est de pouvoir compter sur les collègues ou de travailler dans une bonne ambiance professionnelle. Si un collègue s'y prend mal avec un détenu, 75% des surveillants préfèrent le lui dire en tête-à-tête plutôt que de ne rien dire, ce qui montre qu'on est loin d'être indifférent à la pratique du métier par les collègues (notamment parce qu'elle peut avoir des conséquences sur l'ambiance de travail). Les relations entre collègues sont importantes mais les jugements portés sur le métier et son groupe professionnel ne sont pas dénués de critique puisque 70% des surveillants estiment que leurs pairs manquent de motivation dans leur travail (« manque de zèle pour assurer une tâche ») et 72% considèrent que la formation des surveillants « laissent à désirer » (en progression de 47 points entre le début et la fin de carrière), ce qui peut aussi s'interpréter comme un jugement négatif porté sur la pratique du métier des plus jeunes surveillants. Sous cet ensemble des relations avec les collègues, au regard des éléments caractéristiques de la culture professionnelle mises au jour dans la littérature anglo-américaine, on peut interpréter l'attention forte portée à la bonne ambiance dans le travail, l'importance de faire confiance à ces collègues ainsi que l'attitude consistant à parler directement à un collègue qui s'y prendrait mal avec un détenu, comme des éléments d'une forte solidarité professionnelle, mais celle-ci semble ici *défensive* au sens où nous avons pu voir dans le chapitre précédent que l'équipe avait une fonction de protection pour les surveillants qui cherchent à limiter les contacts avec les détenus. Cette solidarité professionnelle n'est ni totale, ni transversale et est parfois contredite au sens où le groupe professionnel est critiqué à travers l'appréciation portée sur la motivation générale des collègues quand ils doivent assurer une tâche et par la mauvaise appréciation qu'ils ont sur la formation des surveillants et sensiblement pour les plus jeunes (les entretiens contiennent souvent des éléments dépréciatifs sur les jeunes surveillants).

Dans la pratique du métier, les modalités qui rassemblent au moins deux surveillants sur trois sont celles qui évoluent le moins au cours du temps : une très large majorité juge dès le départ que les fouilles à corps ne doivent pas être limitées parce qu'elles sont indispensables à la sécurité (95%) et que l'entorse au règlement est possible pour maintenir le calme en laissant passer un paquet de cigarette d'une cellule

à l'autre (94%). Le règlement intérieur est, tôt dans la carrière, considéré comme une aide dans le travail (82% en 2018) bien que l'application des textes reste jugée difficile pour encore sept surveillants sur dix en 2018 (huit sur dix en début de carrière). Cela n'incline pas à penser qu'un Code de déontologie ne serait pas nécessaire : au contraire 73% y sont favorables.

S'agissant des jugements émis sur les détenus, les surveillants sont, dès le début de leur carrière, largement d'accord avec l'idée selon laquelle on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants (neuf sur dix en début de carrière, huit sur dix en 2018) et ils estiment de plus en plus qu'il est souhaitable de connaître l'infraction commise par un détenu pour participer au travail de réinsertion. On peut interpréter ici la première réponse comme une manifestation de la défiance entretenue avec les détenus alors que la seconde vient plutôt au crédit d'une conception humaniste du métier en considérant le détenu comme un individu à réinsérer.

Mais c'est surtout dans ce qui a trait à la satisfaction professionnelle que la dynamique du groupe est de plus en plus dégressive : ils deviennent de moins en moins satisfaits professionnellement et sont plus nombreux à se sentirent usés nerveusement. Dans le contexte social et historique français des trente dernières années, la position sociale des surveillants recrutés en tant que fonctionnaire de l'État en 1993 semblait plutôt confortable, relativement à leurs congénères de même niveau scolaire et issus des mêmes milieux populaires. D'autant qu'au cours des trente dernières années, le groupe professionnel des surveillants de prison est devenu de plus en plus important (il a presque doublé : d'environ 15 000 en 1990 à près de 28 000 en 2018). Du point de vue statutaire et salarial, plusieurs changements importants depuis les années 1990 ont amélioré les conditions d'emploi et de rémunération : les échelles indiciaires ont connu plusieurs améliorations, tant et si bien qu'actuellement les surveillants sont les mieux rémunérés à l'entrée de la carrière parmi les fonctionnaires de catégorie C avec les personnels du Trésor public. Surtout les surveillants sont devenus des fonctionnaires dits en service actif, à l'instar des agents de la police, ce qui leur a ouvert des droits à la retraite bien plus avantageux que par le passé. Quand nous les interrogions en 2007, il semblait que sécurité de l'emploi, salaire net et statut protecteur contrebalançaient une satisfaction professionnelle en nette dégradation. Mais au bout de 25 ans de carrière,

ces éléments ne suffisent plus à compenser une insatisfaction et une usure professionnelles qui semblent atteindre leur paroxysme à l'aube du passage à la retraite. D'ailleurs aucun des douze surveillants rencontrés en entretien n'évoque les éléments statutaires ou salariaux parmi les évolutions législatives ou réglementaires qui ont « changé les choses » au cours de leur carrière.

Dominique Monjardet, dans son article sur « la culture professionnelle des policiers », à partir d'une enquête par questionnaire (trois au cours de la période de formation des élèves policiers), indiquait que la socialisation professionnelle, au début de carrière se comprenait de deux façons. « *D'une part comme adhésion à quelques stéréotypes, mais surtout, d'autre part, par la prégnance croissante (ou cristallisation), pour rendre compte du pluralisme des attitudes, des positionnements progressivement affirmés autour de deux enjeux centraux : le rapport à la loi et le rapport à l'autre* » Ainsi, écrivait-il, « *il y a bien les éléments d'une culture professionnelle policière (…). Mais son trait le plus net, au rebours de ce qu'affirme la littérature anglo-saxonne, est sa faible étendue, le fait que, hormis les questions non problématiques (…), cette culture est fort loin de porter sur l'ensemble des questions significatives.* » (Monjardet 1994 : 399-400).

Au final, si culture professionnelle des surveillants il y a, elle semble également de faible étendue et d'abord composée d'opinions qui relèvent davantage de stéréotypes (sur la vocation, la condition des détenus par rapport à la sienne), ou de routines professionnelles (sur les fouilles à corps ou l'entorse mineure au règlement, le règlement comme outil de travail) qui ne nous semblent pas fonder une culture professionnelle suffisamment dense, consistante et partagée[94]. Cette dernière nous paraît difficilement constructible sur une déception professionnelle qui se fait de plus en plus forte au cours de la carrière et se sédimente en fin de carrière, malgré une

[94] L'existence d'une sous-culture carcérale des détenus faisait douter les auteures françaises du rapport sur la violence carcérale en France : « D'une part, dans la mesure où elle existe cette culture est à la fois le produit des privations de la prison et celui de l'importation du milieu social d'origine. D'autre part, l'existence même d'une telle culture est mise en doute. […] Une étude […] comparée faite dans plusieurs prisons de cinq pays différents – les États-Unis, le Mexique, l'Espagne, la Grande-Bretagne et l'Allemagne –apporte des éclairages intéressants. Elle montre que cette culture n'existe véritablement que dans les prisons américaines, là où la notion a été forgée. La "prisonization" est surtout identifiable dans les prisons les plus sécuritaires et chez les délinquants d'habitude. » (Chauvenet, Monceau, Orlic et Rostaing 2005 : 21-22). Symétriquement, on pourrait dire que si une culture surveillante existe, elle pourrait éventuellement se trouver dans quelques maisons centrales, prisons qui enferment les détenus pour de très longues peines où le niveau de violence et d'affrontement entre détenus et surveillants est si fort qu'il oblige les surveillants à se constituer en un bloc très cohésif pour éviter que les détenus ne prennent le pouvoir, mais c'est là un effet du système pénal et le produit d'une organisation hyper sécuritaire.

augmentation de la part des surveillants qui connaissent une promotion au cours de leur carrière, malgré la diversification que le métier a connu et qui a permis à trois surveillant sur dix de travailler en dehors de la détention.

Mais le rapport à la loi et aux règles professionnelles des surveillants, l'appréciation qu'ils portent sur l'administration pénitentiaire, son image, leur métier, montrent une *pluralité* qui révèle des oppositions de styles normatifs qui se déploient dans un rapport au travail polarisé, comme beaucoup d'activités professionnelles, par la dimension satisfaction-insatisfaction au travail, et ici aussi par l'appréciation portée sur l'administration pénitentiaire en tant qu'employeur.

Chapitre IX
Oppositions de styles normatifs, satisfaction dans le travail et distance au détenu

Dans les chapitres précédents, nous avons analysé les données longitudinales, en comparant les points de départ et d'arrivée et en commentant les dynamiques entre les moments de la carrière. Dans ce chapitre, nous allons analyser les données de la dernière interrogation de la cohorte en utilisant une technique statistique qui permet de synthétiser la majeure partie des données récoltées sur les 214 individus qui se répartissent ensuite dans un nuage de points construit selon les deux dimensions les plus saillantes du métier. Voici deux citations d'articles qui présentent la technique de l'Analyse en Correspondance Multiple avec choix des modalités (ACM spécifique).

« *L'ACM est une technique mathématique qui consiste à synthétiser des tableaux présentant, en ligne, des entités sociales (des individus pour ce qui nous intéresse ici) et, en colonne, des variables, c'est-à-dire des informations sur ces entités. Les résultats d'une ACM apparaissent sous la forme d'axes successifs : le premier axe est celui qui résume le mieux l'information d'ensemble, le deuxième est celui qui, indépendamment de l'information résumée par le premier, résume le mieux le reste de l'information, et ainsi de suite jusqu'au dernier axe. Ces axes sont généralement présentés horizontalement et verticalement sur des graphiques à deux dimensions. Lire une ACM revient le plus souvent à commenter la position que les caractéristiques considérées occupent sur les différents axes.* » (Sinthon 2019 : 40)

« *D'un point de vue technique, les données brutes apparaissent sous la forme d'un nuage de points dans un espace qui a autant de dimensions qu'il y a de variables introduites dans l'analyse. L'ACM cherche alors à construire un nouvel espace sur lequel sont projetés les points du nuage initial. Ce nouvel espace est conçu de manière à concentrer le maximum de l'information contenue dans les données initiales, à partir d'un minimum de dimensions (…) Grâce à l'ACM, il [le sociologue] sera en mesure de visualiser la diversité de son échantillon, à partir de classements automatiques, qui vont lui permettre de faire émerger une structure cohérente* » (Nétumières 1997 : 276).

Notre Analyse en Correspondance Multiple avec choix des modalités (ACM spécifique) porte sur 214 individus. Au total, 35 variables correspondant à 92 modalités ont été retenues en tant que variables actives. Elles peuvent être regroupées en trois thématiques à l'équilibre satisfaisant : la satisfaction et l'appréciation portées au métier et envers l'administration pénitentiaire (37 modalités), les relations aux détenus, aux collègues et à la hiérarchie (31 modalités), le rapport à la loi et aux règles (24 modalités).

D'autres variables et modalités sont utilisées mais elles ne participent à la composition des composantes principales, ainsi des caractéristiques socio-démographiques des répondants, la vision qu'ils ont de leur métier, les raisons pour lesquelles ils sont entrés dans l'AP seront projetées en variables illustratives. Elles aident à l'interprétation des variations et des oppositions constatées sur les deux axes retenus dans l'analyse.

Tableau LXIX :
Variance et taux de variance des axes de l'ACM

Axes	**1**	**2**	3	4	5	6	7	8
Valeur propre	**0,122**	**0,078**	0,067	0,060	0,056	0,051	0,050	0,048
Taux de variance	**7,4**	**4,8**	4,1	3,6	3,4	3,1	3,1	3,0
Taux modifiés	**51,4%**	**14,5%**	8,6%	5,6%	4,3%	3,0%	2,8%	2,3%

La variance totale du nuage est de 1,64.

Le premier axe est nettement plus important, sa valeur propre est une fois et demie supérieure à celle du second axe. Ensuite, les valeurs propres diminuent progressivement. L'écart entre le second et le troisième axe est plus important que celui entre le 3ème et le 4ème. Nous retenons les deux premiers axes dans l'analyse.

Les variables qui structurent l'axe 1 (Satisfaction-insatisfaction au travail et envers l'AP) sont : conseiller l'AP à ses proches, refaire le même choix, la présence de la hiérarchie, être heureux ou pas qu'un de ses enfants s'engage dans l'AP, l'évolution de l'image de l'AP pour le ou la surveillante, l'avis sur le code de déontologie, le choix d'un

autre métier, l'utilité du règlement intérieur, ce qui plaît dans le métier, ce qui gêne dans le métier, les contradictions par rapport au règlement, faire ou ne pas faire de vagues, parler du métier à son entourage, le port de l'uniforme.

Les variables qui contribuent le plus à l'axe 2 (Légalisme / pragmatisme dans le rapport à la loi et aux règles) sont les relations avec les détenus, la résolution des problèmes avec les détenus, le fait de s'en tenir aux ordres ou de prendre des initiatives, connaître les délits des détenus pour le travail quotidien, les contradictions par rapport au règlement, l'attitude vis-à-vis des paquets de cigarettes, l'application des mesures de sécurité, l'utilité du règlement intérieur, l'échelle de légalisme, la difficulté à appliquer les textes.

Les deux tableaux suivants présentes les modalités, leurs contributions et coordonnées dans le nuage puis la figure 1 présente l'image de l'ACM sur laquelle on a projeté les 12 surveillants et surveillantes rencontré·e·s en entretien. Pour faciliter la lecture, nous avons tracé les pôles opposés : la zone rouge s'oppose à la noire sur l'axe 1 la zone orange s'oppose à la zone bleue sur l'axe 2. La taille des carrés est proportionnelle à la fréquence des modalités retenues.

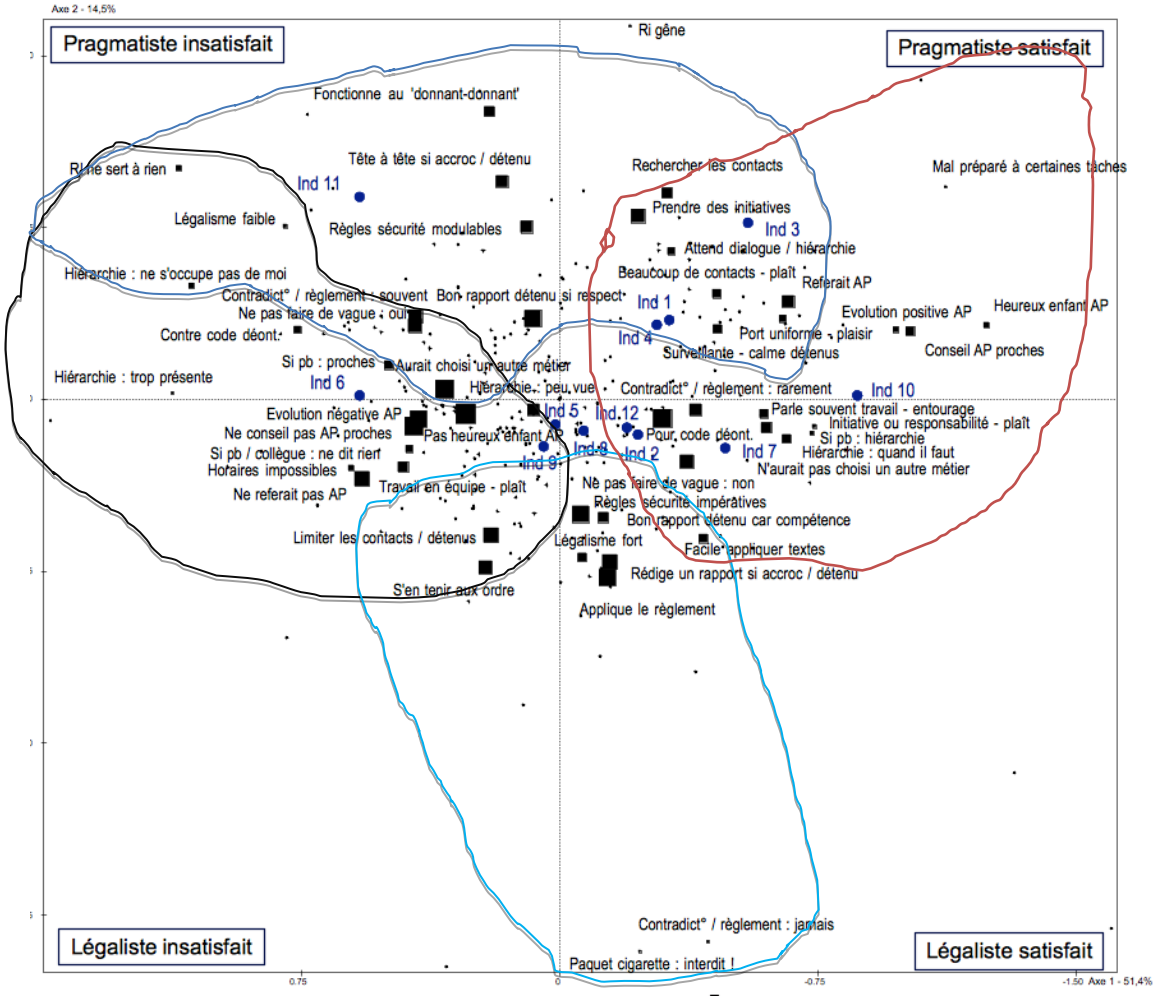
Tableau LXX :
Modalités et contributions de l'axe 1 - Insatisfaction / satisfaction au travail

Modalité	Contr.	Coord.	Modalité	Contr.	Coord.
			Conseil AP proches	7,046	-1,020
			Heureux enfant AP	6,233	-1,242
			Referait AP	4,648	-0,666
RI ne sert à rien	4,115	1,103			
Ne referait pas AP	4,060	0,571			
			Évolution positive AP	3,765	-0,979
Hiérarchie : ne s'occupe pas de moi	3,731	1,067			
Contre code déontologie	3,452	0,758			
			Hiérarchie : quand il faut	3,243	-0,602
			N'aurait pas choisi un autre métier	3,160	-0,662
Conseil pas AP proches	2,909	0,420			
Évolution négative AP	2,370	0,407			
			Parle souvent travail - entourage	2,314	-0,594
			Port uniforme - plaisir	2,162	-0,649
Contradiction / règlement : souvent	1,993	0,417			
Ne pas faire de vague : oui	1,955	0,419			
Légalisme faible	1,861	0,795			
Aurait choisi un autre métier	1,740	0,333			
Travail en équipe - plaît	1,677	0,453			
			Ne pas faire de vague : non	1,664	-0,371
			Contradiction / règlement : rarement	1,633	-0,397
			Beaucoup de contacts - plaît	1,558	-0,458
Si problème : s'adresse aux proches	1,518	0,494			
			Mal préparé à certaines tâches	1,515	-1,123
			Pour code déontologie	1,454	-0,300
			Si problème : adresse à hiérarchie	1,415	-0,735
			Facile d'appliquer textes	1,329	-0,420
Pas heureux enfant AP	1,319	0,271			
			Surveillante : calme détenus	1,319	-0,460
Horaires impossibles	1,235	0,604			
			Initiative ou responsabilité - plaît	1,202	-0,742
Si problème avec un collègue : ne dit rien	1,155	0,435			
Hiérarchie : trop présente	1,100	1,122			

Tableau LXXI :
Modalités et contributions de l'axe 2 -
Légalisme / pragmatisme dans le rapport à la loi et aux règles

Modalité	Contr.	Coord.	Modalité	Contr.	Coord.
Fonctionne au 'donnant donnant'	9,522	0,836			
Tête à tête si accroc / détenu	6,203	0,632			
			Paquet cigarettes : interdit !	6,158	-1,607
			Applique le règlement	6,006	-0,521
			Contradict° / règlement : jamais	5,950	-1,579
Rechercher les contacts / détenus	5,121	0,598			
Prendre des initiatives	4,907	0,531			
			Rédige rapport si accroc / détenu	4,630	-0,476
			S'en tenir aux ordres	4,463	-0,490
Règles sécurité modulables	3,660	0,500			
			Limite les contacts / détenus	3,408	-0,397
			Règles sécurité impératives	2,459	-0,336
			Légalisme fort	2,439	-0,462
RI ne sert à rien	2,385	0,672			
			Facile d'appliquer textes	1,941	-0,406
			Bon rapport détenu car compétence	1,536	-0,344
Attend dialogue / hiérarchie	1,473	0,429			
RI gêne	1,406	1,086			
Referait AP	1,303	0,282			
Bon rapport détenu si respect	1,190	0,234			
Légalisme faible	1,160	0,502			

FIGURE 1 :
Variables actives de l'ACM avec projection des 12 surveillant·e·s rencontré·e·s en entretien



*La taille des carrés est proportionnelle à la fréquence des modalités

Sur l'axe 1, qui contribue le plus à l'analyse, s'oppose deux ensembles structurés par les dimensions de satisfaction professionnelle des surveillants, de leur rapport à la hiérarchie et à l'administration pénitentiaire.

A l'ouest de l'axe, la forme tracée en noire délimite les surveillants les plus insatisfaits.

1/ Ils déclarent qu'ils ne referaient pas le même choix de carrière si c'était à refaire et auraient choisi un autre emploi s'ils avaient eu le choix, qu'ils ne seraient pas heureux de voir leur enfant faire la même activité qu'eux et ne conseilleraient pas à des proches d'entrer dans l'AP, dont ils estiment l'évolution négative.

2/ On peut également interpréter une attitude de retrait dans le travail à partir de trois éléments : d'abord le fait que ce qui plaît le plus dans le travail pour ces surveillants est le travail en équipe (dont on a vu précédemment qu'elle revêtait une dimension protectrice), ensuite qu'ils sont en accord l'idée selon laquelle ne pas faire de vagues est la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis et enfin qu'en cas de problème avec un collègue, mieux vaut ne rien dire.

3/ Ils semblent entretenir des relations difficiles avec leur hiérarchie qui contribuent à leur insatisfaction globale, soit qu'elle est trop présente (notamment ici le sentiment d'être trop surveillé par sa hiérarchie), soit qu'elle ne s'occupe pas de leur situation (peut-être ici un sentiment d'abandon de la part de la hiérarchie), au point où en cas de problème rencontré dans le service ça n'est pas à la hiérarchie mais aux proches qu'on s'adresse même si on parle globalement peu de son travail.

4/ Les conditions de travail apparaissent également comme facteur d'insatisfaction dans cet ensemble de surveillants qui mentionnent les « horaires impossibles » comme ce qui gêne le plus dans le travail.

5/ Par ailleurs se dessine un rapport problématique et distant au règlement, sécant avec le second axe, dans la mesure où la contradiction entre « mener à bien sa tâche » et « appliquer le règlement » est souvent ressentie par ces surveillants, qui sont contre l'application d'un code de déontologie et jugent parfois que le règlement intérieur ne sert à rien.

A l'est de l'axe, la forme tracée en rouge rassemble les surveillants plutôt satisfaits dans le travail qui s'opposent presque trait pour trait au groupe qu'on vient de décrire.

1/ Ils déclarent qu'ils referaient le même choix de carrière si c'était à refaire et n'auraient pas choisi un autre emploi s'ils avaient eu le choix, qu'ils sont ou seraient heureux de voir leur enfant faire la même activité qu'eux et ils conseilleraient à des proches d'entrer dans l'AP, dont ils estiment l'évolution positive.

2/ Un engagement et une satisfaction dans le travail se dégagent à partir de plusieurs éléments : d'abord le fait que ce qui plaît le plus dans le travail pour ces surveillants c'est d'avoir beaucoup de contacts, de prendre des initiatives ou d'avoir des responsabilités, ensuite qu'ils sont en désaccord avec l'idée selon laquelle ne pas faire de vagues est la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis. Le port de l'uniforme est moins indifférent pour eux, davantage un plaisir. Engagés dans le travail, ils estiment qu'ils sont mal préparés à certaines tâches.

3/ Pour eux la hiérarchie intervient quand il faut. D'ailleurs en cas de problème au cours du service, on s'adresse à elle tout en parlant souvent de son travail à son entourage.

4/ Le rapport au règlement pose moins de problème dans la mesure où la contradiction entre appliquer le règlement et mener à bien sa tâche n'est que rarement ressentie par ces surveillants qui jugent facile l'application des textes et sont favorables au code de déontologie. Ils se distinguent également par le fait d'être favorables à la présence des surveillantes parce qu'elles « calment les détenus ».

Sur l'axe 2, s'opposent deux ensembles d'opinions et d'attitudes des surveillants par rapport à la loi et à la règle entre un pôle « légaliste » au sud de l'axe et un pôle « pragmatiste » à la loi (et à la règle en particulier) au nord de l'axe.

Au sud de l'axe 2, se concentrent les surveillants les plus légalistes, qui considèrent qu'il faut s'en tenir aux ordres, à un règlement et des textes qu'ils

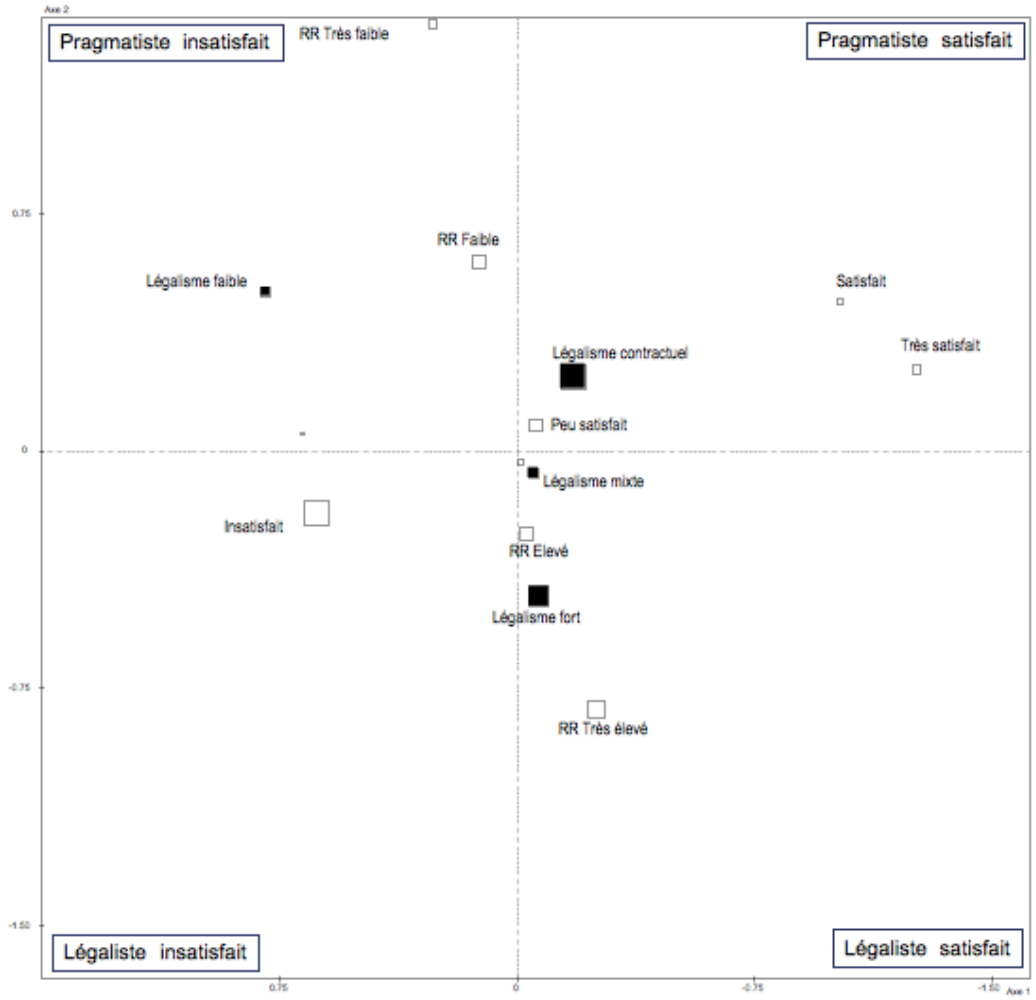
considèrent faciles à appliquer dans une organisation où les règles de sécurité sont considérées comme impératives. La compétence se situe d'ailleurs dans cette rectitude au règlement qui fonde selon eux un bon rapport aux détenus. Mais celui-ci est distant, selon eux il faut globalement limiter les contacts et rédiger un rapport quand un accroc a lieu entre un surveillant et un détenu.

Au nord de l'axe, se concentrent à l'inverse les surveillants les moins légalistes, qui adoptent parfois un pragmatisme affirmé dans l'application des règles, y compris les règles de sécurité qui devraient selon eux être modulables. Parmi eux, certains considèrent même le règlement comme un outil gênant ou inutile, mais ces éléments ne sont pas ceux qui caractérisent le plus fermement ce pôle pragmatiste, c'est davantage dans le rapport aux détenus que leur spécificité se fait sentir : ils fonctionnent davantage au donnant-donnant, recherchent les contacts avec les détenus, prennent des initiatives, considèrent qu'il faut d'abord régler les accrocs entre surveillant et détenu en tête-à-tête et qu'un bon rapport aux détenus se fonde d'abord sur le respect. Le contact et le dialogue pratiqués envers les détenus est aussi ce qu'ils attendent de leur hiérarchie.

Après la présentation des deux axes qui structurent et synthétisent les données de l'enquête sur les 214 surveillants en 2018, à travers la satisfaction/insatisfaction au travail et envers l'AP d'une part et le rapport à la loi et à la règle d'autre part, nous allons maintenant poursuivre l'analyse en projetant d'autres variables susceptibles de surligner encore ou de donner quelques explications à la partition de l'espace et aux oppositions de styles suggérées.

Dans la figure suivante, on projette en illustratives des échelles de satisfaction, de légalisme et du rapport à la règle sur l'ACM, ces dimensions ne structurent pas l'espace mais permettent de l'interpréter un peu plus.

FIGURE 2 :
Projections illustratives, sur l'ACM, des échelles de satisfaction, de légalisme et du rapport à la règle



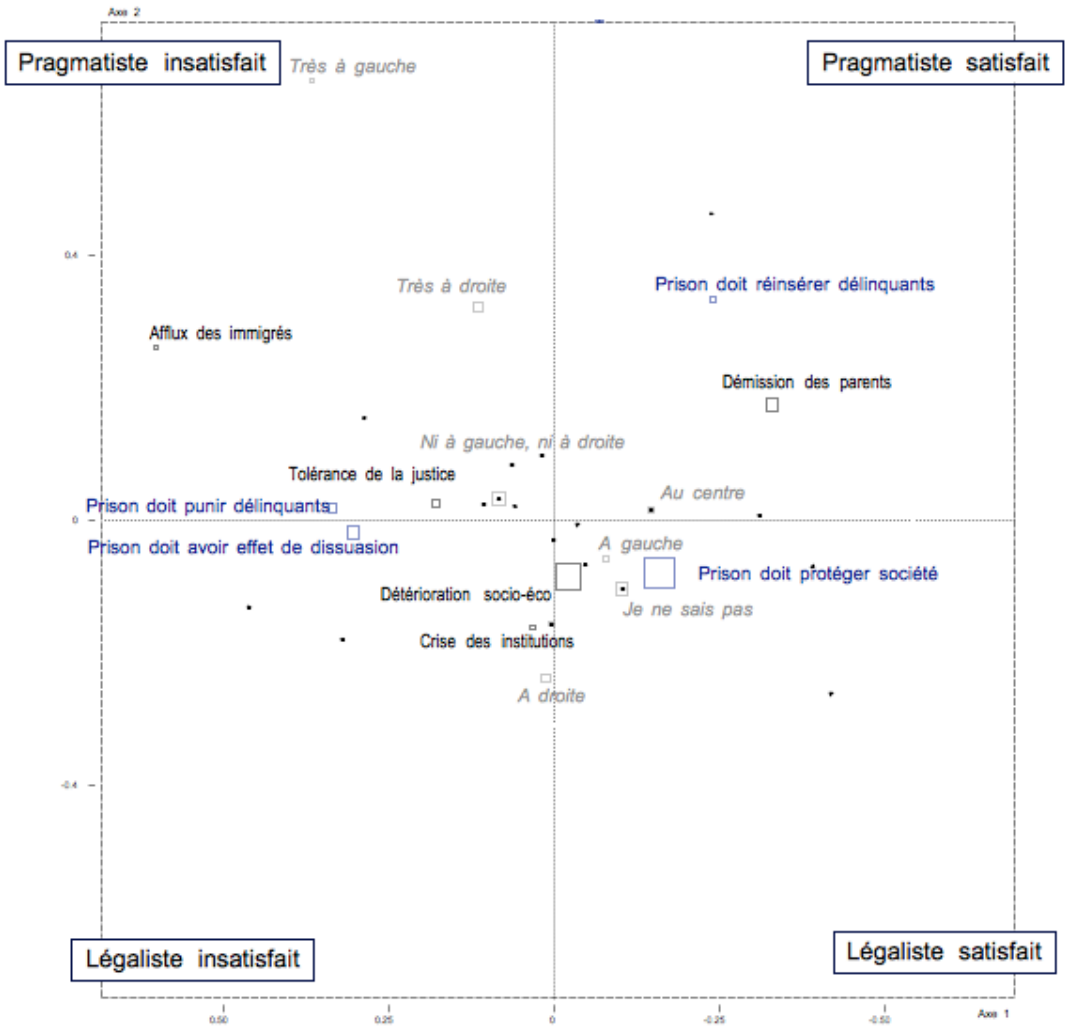
Logiquement, l'indice de rapport à la règle se superpose quasiment à l'indice de légalisme : ceux qui ont un rapport à la règle très élevé ou élevé sont situés les plus au sud, inversement ceux dont le rapport à la règle est faible ou très faible se trouvent au nord de l'axe 2. On constate que l'espace est plus étendu sur l'indice du rapport à la règle que sur l'indice de légalisme. C'est en partie un effet de construction puisque l'indice de rapport à la règle comporte quatre niveaux alors que l'indice de légalisme en comporte trois, mais c'est surtout parce que le rapport à la loi est plus abstrait que le rapport à la règle professionnelle, lequel fait davantage appel à des situations concrètes vécues par les surveillants. La projection de l'échelle de satisfaction montre que l'insatisfaction professionnelle (majoritaire) se situe dans le cadran sud-ouest, elle est donc davantage articulée à un rapport légaliste à la loi et à la règle. Au contraire, les plus satisfaits se situent au nord-est de l'axe 2 donc

plutôt dans un rapport plus pragmatiste à la règle et à la loi. Les plus satisfaits (minoritaires) seraient-ils les moins « obtus » tant au regard du règlement que des attitudes à adopter ?

Continuons en projetant cette fois en variables illustratives les conceptions qu'ont les surveillants de la mission de la prison, des causes premières de la délinquance et leurs préférences politiques.

FIGURE 3 :

Projections illustratives, sur l'ACM, des conceptions de la mission de la prison, des causes premières de la délinquance et des préférences politiques

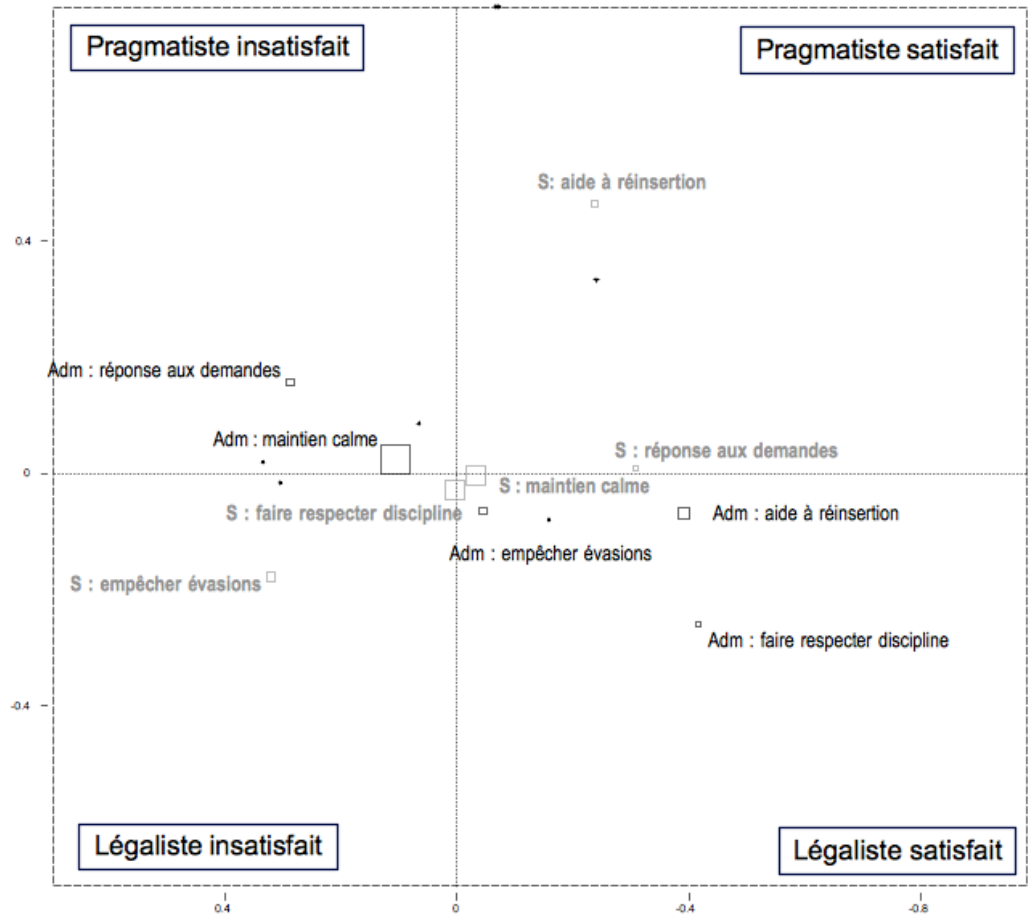


Ce qui est intéressant ici, c'est que les quatre grandes conceptions de la prison, au sujet desquelles nous avons montré (cf. chapitre IV) qu'elles évoluaient peu (ou pas de manière à modifier profondément le groupe des surveillants sur ce sujet) au cours des 25 ans de suivi, se distribuent dans les quatre cadrans. La

conception majoritaire (« la prison protège la société ») est la plus proche du centre de l'espace et se superpose presque avec le point de vue selon lequel c'est la détérioration socio-économique qui explique la délinquance, cette conception est située du côté de la satisfaction professionnelle (à l'est de l'axe 1), mais plus encore la conception de la prison qui renvoie au « devoir de réinsertion » est clairement située au nord-est du nuage, on a là encore une spécificité des surveillants les plus satisfaits qui se lit : ils semblent davantage « pro-réinsertion » que les autres et d'ailleurs ils considèrent davantage que la cause principale de la délinquance est d'abord éducative en renvoyant à la « démission des parents ». Les autres conceptions (la prison doit « punir » ou « dissuader ») sont situées à l'ouest de l'axe, du côté des plus insatisfaits. La projection des préférences politiques ne donne que peu de résultats, sauf à constater que les plus à droite et à gauche se rejoindraient peut-être dans une insatisfaction au travail et un rapport à la règle faible ou très faible, mais cela reste trop incertain tant les non-réponses à cette question étaient nombreuses ou semblaient distordues par un usage refuge de la catégorie « je ne sais pas ».

Nous avons mis en lumière un hiatus entre la manière dont les surveillants considèrent leur mission première et celle qu'ils pensent que l'administration pénitentiaire leur impute, hiatus mis en lumière par l'écart important entre des surveillants qui insistent sur le fait que leur mission première consiste à « faire respecter la discipline » tandis que selon eux, pour l'administration pénitentiaire, la mission du surveillant consisterait d'abord à « maintenir le calme » (*cf.* tableau XXIV).

FIGURE 4 :
Projection en illustratives, sur l'ACM, des missions premières du surveillant dans l'AP selon les surveillants ou selon l'AP

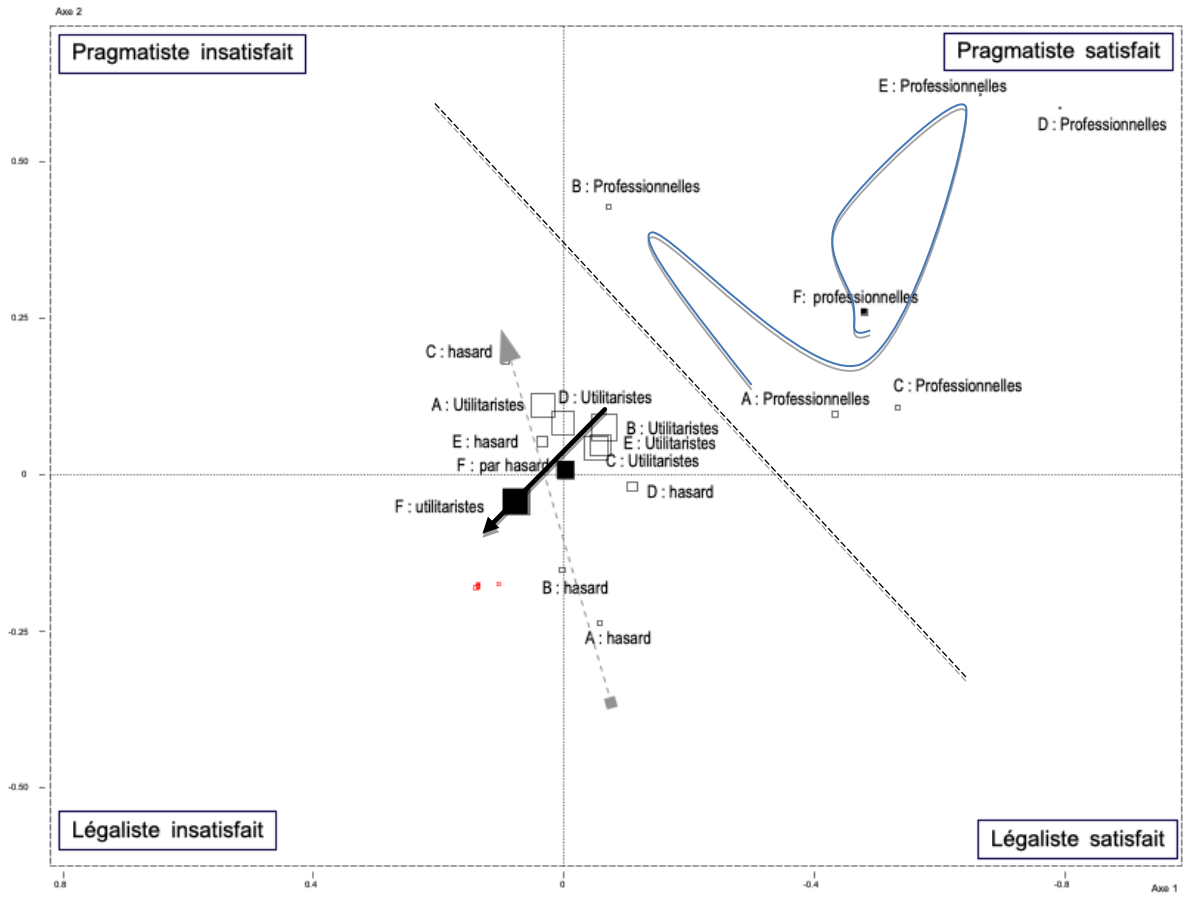


On identifie là encore un centre de gravité, avec des surveillants qui considèrent majoritairement que leurs missions premières sont de faire respecter la discipline et de maintenir le calme, et une minorité de surveillants satisfaits professionnellement et plutôt pragmatistes dans leur rapport à la règle et la loi qui considèrent que leur mission première est d'aider à la réinsertion voire (mais dans une version plus médiane sur le légalisme) de répondre aux demandes des détenus. On constate aussi que les surveillants qui pensent que l'AP considère que leur mission première est le maintien du calme sont bien situés à l'ouest de l'axe 1, du côté des insatisfaits.

Une autre projection de variables illustratives semble ici intéressante. Ils et elles sont 188 à avoir répondu aux six interrogations et nous pouvons ainsi

projeter les raisons principales d'entrée dans l'administration pénitentiaire selon les 6 vagues (notées A, B, C, D, E).

FIGURE 5 :
Projection en illustratives, sur l'ACM, des raisons d'entrée des surveillants ayant répondu 6 fois selon les vagues (A, B, C, D, E, F)



La minorité satisfaite dans son métier, pro-réinsertion et pragmatiste dans son rapport à la règle se distingue nettement sur cette image : ils et elles sont entrées dans l'administration pénitentiaire pour des raisons professionnelles et évoluent pendant toute la durée de leur carrière dans ce même cadran.

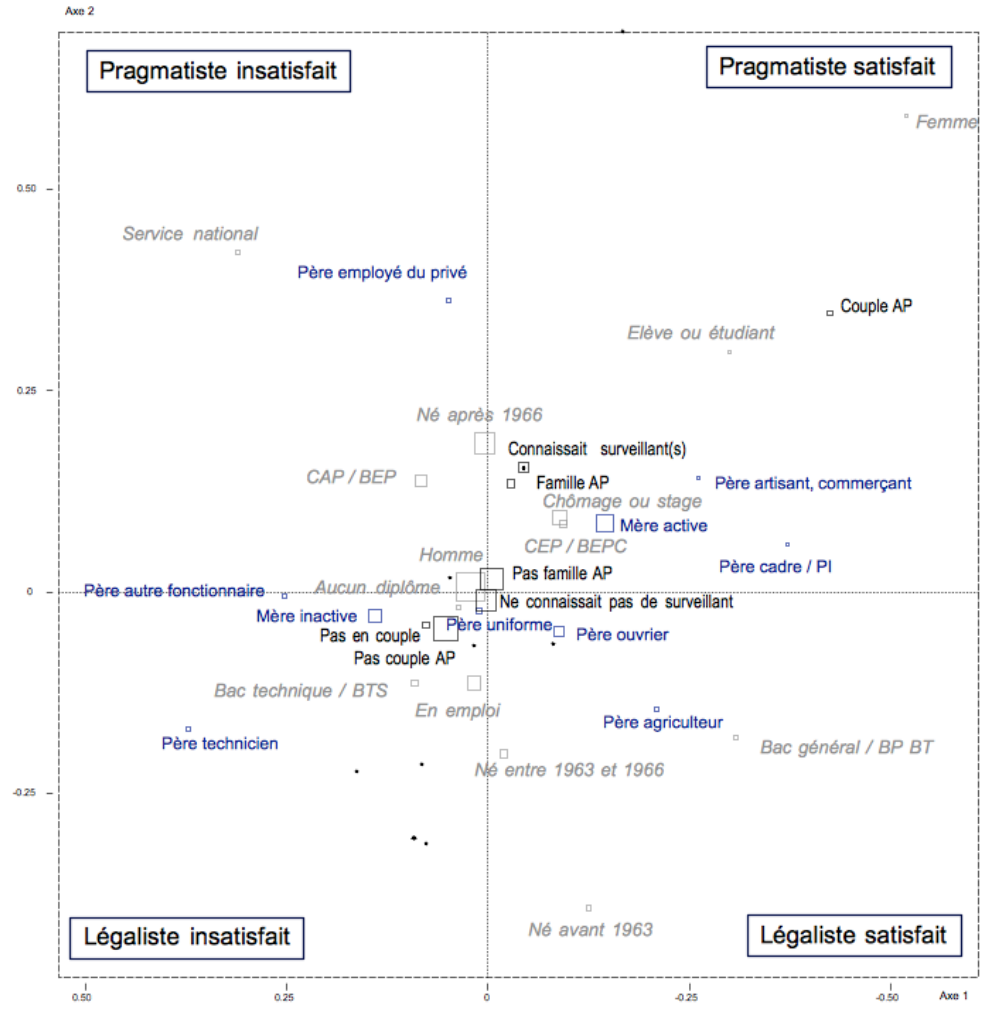
La majorité d'utilitaristes gravitent autour du centre, ils basculent progressivement vers le sud-ouest de l'espace soit d'un rapport plutôt satisfait à leur métier et médian quant à la règle et au légalisme vers une insatisfaction et des attitudes un peu plus légalistes au fil des interrogations.

Le groupe des surveillants qui déclarent être entrer par hasard, qui atteint progressivement plus d'un tiers de l'effectif est aussi celui qui bouge le plus :

nettement légaliste à leur entrée dans le métier, ils basculent dans un rapport plus pragmatiste à la règle à l'entrée du métier, ils sont les plus déstabilisés par l'entrée dans le métier et cela agit sur leur niveau de satisfaction qui évolue d'une relative insatisfaction à l'entrée dans le métier (C) vers une satisfaction un an après (D) mais la trajectoire de leur niveau de satisfaction évolue dans le sens d'une progressive insatisfaction ensuite, plutôt comme les utilitaristes.

Que peut-on dire enfin des quelques éléments connus sur la conjugalité des surveillants, leur âge, leur sexe, leur statut professionnel avant l'entrée, leur origine socioprofessionnelle et leur diplôme ?

FIGURE 6 :
Projection en illustratives, sur l'ACM, des variables sociodémographiques et des statuts conjugaux actuels



Sur l'axe 2, le niveau de légalisme et le rapport à la règle sont nettement marqués par l'âge, les plus vieux sont les plus légalistes tandis que ceux nés après 1966 se distinguent clairement au nord de l'axe par leur pragmatisme par rapport à la règle. Les plus diplômés (BTS, Baccalauréat) sont également plus légalistes que les moins diplômés (CAP, BEP, BEPC) et ceux qui avaient un emploi avant d'entrer dans l'AP sont également plus légalistes que ceux qui étaient en stage, au chômage, élève ou étudiant.

Il paraît difficile d'interpréter l'information sur les origines sociales tant les professions des pères se distribuent partout dans l'espace. En revanche, du côté des mères, il apparaît quelque chose d'intéressant : nous avons volontairement regroupés les positions professionnelles des mères entres inactives et actives et il apparaît que dans le cadran nord-est, dans lequel on a déjà repéré un sous-groupe des satisfaits-pragmatistes bien distinct des autres, la variable « mère active » apparaît en opposition, sur les deux axes, à la variable mère inactive située dans le cadran des insatisfaits-légalistes (au sud-ouest). Cela pourrait-il signifier que le fait d'avoir été éduqué dans le modèle désormais généralisé de parents bi-actifs (plutôt moderne et qui s'opposerait à un modèle plus traditionnel avec un père actif et pourvoyeur de revenus et une mère au foyer en charge du travail domestique) inclinerait davantage ces surveillants recrutés en 1993 à adopter une conception plus éducative et pro-réinsertion ? Le pôle distinct des satisfaits pragmatistes est également tiré par les quelques femmes surveillantes.

Le statut conjugal des surveillants n'est pas neutre dans leur rapport au métier, ceux qui ne sont pas en couple ont plutôt tendance à être insatisfaits. Surtout, il apparaît qu'être en couple avec un conjoint membre de l'AP semble favoriser la satisfaction dans le travail, ou plutôt protéger de l'insatisfaction professionnelle. Un des gradés interviewés évoquait le fait que son investissement dans son travail d'encadrement de la détention (et les changements d'affectation que cela a impliqué) était également dépendant du fait que sa femme surveillante, avec qui il parlait régulièrement de son métier et de ses éventuelles difficultés, le « supportait » disait-il, au double sens du terme : elle l'encourageait dans son travail d'une part et acceptait et « supportait » ses absences de la maison et sa moindre participation au travail domestique et d'éducation de leurs deux enfants d'autre part. L'entourage familial et la vie privée des surveillants, dans le cadre conjugal actuel ou, auparavant

au moment de l'entrée dans le métier, sont des éléments qui participent à la structuration des positions de surveillants. On constate en effet que la connaissance préalable d'un surveillant dans son entourage, apparaît comme un élément qui protège de l'insatisfaction professionnelle et plus nettement encore comme un élément qui favorise un rapport plutôt pragmatiste aux règles professionnelles.

Globalement, la satisfaction professionnelle est aussi plus souvent meilleure pour celles et ceux qui se situent dans des affectations ou services qui les placent plus à distance des personnes détenues que pour ceux affectés dans les étages et les coursives : en particulier les moniteurs de sports, les agents affectés dans divers espaces ou missions à distance ou en dehors de la détention (ateliers, Prej), en contexte de soin (UHSI) ou en contact irrégulier à la détention (Éris).

Conclusion

Segmentation professionnelle et nouvelle division morale du travail : du sale boulot en coursive au surveillant spécialisé ?

Dans une prison, les étages et les coursives constituent le foyer le plus dense et le plus conflictuel d'une zone qu'on appelle la détention. C'est dans les étages et les coursives que les tensions sont les plus vives, que l'énorme majorité des agressions entre surveillants et détenus ont lieu, c'est là que l'asymétrie structurelle entre ceux qui sont gardés contre leur gré et ceux qui sont mandatés pour les maintenir enfermés est la plus flagrante.

Quand les surveillants de la 130e promotion sont entrés dans le métier, ils ont vite découvert, à l'occasion de leurs stages pratiques et au début de leur carrière, qu'il existait des postes plus protégés des aléas de la détention : aux parloirs, aux ateliers, à la porte d'entrée, au service de la cantine des détenus, voire dans les services de formation ou d'enseignement scolaire. Mais ces postes étaient peu nombreux et plutôt réservés aux surveillants en fin de carrière, comme une récompense offerte à ceux qui avaient passé bien du temps à la base dans les coursives ou les étages.

Depuis 1993, le nombre de détenus a considérablement augmenté, beaucoup de prisons ont été construites, le recrutement de surveillants de prison a été important et continue de l'être. Au début de leur vie professionnelle, les surveillants de la 130e promotion se caractérisaient surtout par le fait de constituer les surveillants de l'ère des prisons semi-privées avec l'ouverture des 13 000 places en établissements à gestion déléguée.

Ensuite, ils ont été les témoins d'une diversification importante du métier de surveillant qui s'est accomplie progressivement du début des années 2000 jusqu'aux années récentes, au point où on peut aujourd'hui parler d'un groupe professionnel segmenté par une diversification professionnelle de plus en plus structurante dans la formation et les carrières des entrants dans le métier.

Sous l'effet des multiples réformes dans les années 2000-2010, consistant à individualiser les parcours de peine (projet d'exécution de peine au début des années 2000), à internaliser diverses fonctions ou services (Éris en 2003, transport,

extractions judiciaires en 2011 avec les Prej), à médicaliser les prises en charge (avec les UHSI en 2000) puis à les psychiatriser (UHSA en 2010), la segmentation professionnelle du métier de surveillant a été dopée par une démographie du groupe professionnel alimentée par un fort *turn-over* de la population surveillante d'une part (*turn-over* augmenté par les nombreux départs en retraite consécutifs à l'obtention de la bonification du 1/5e en 1996) et l'augmentation du nombre de détenus et de places de prison d'autre part.

De plus, l'Administration pénitentiaire, via l'Énap, a souhaité valoriser la diversification du métier de surveillant en montrant les possibilités qui pouvaient s'offrir, en les professionnalisant à travers des formations spécifiques ou des modules de formations dédiés et en incitant les surveillants à s'y orienter. L'Énap en a clairement fait un argument de recrutement pour inciter les candidatures : une possibilité de carrière diversifiée dans un même grade afin d'attirer et fidéliser le personnel de surveillance. Cette politique de diversification a des effets positifs au sens où le flux de candidatures semble suffisant pour pourvoir l'ensemble des postes bien que parfois trop faible pour faire face aux démissions (qui oscillent autour de 5% par promotion), et au sens où une large majorité de recrues se projettent dans une évolution professionnelle (seulement 3% disent vouloir « rester dans le grade de surveillant »). Pauline Castaing et Laurent Gras (2019) notent : « de 2015 à 2019, deux perspectives professionnelles sont toujours restées au plus haut dans les réponses des élèves : la montée en grade (42%) et la spécialisation en tant qu'ERIS, agent d'extraction judiciaire, ou moniteur de sport (38%). Durant cette période, la montée en grade est cependant en nette baisse (…) tandis que l'ambition de se spécialiser est en hausse ».

Mais un des résultats de ces processus croisés (démultiplication des postes nouveaux, spécialisation, valorisation de la spécialisation dans la formation) nous semble bien moins positif. Progressivement, mais relativement rapidement semble-t-il (parce que la démographie du groupe est très dynamique), il semblerait en effet que la segmentation du métier de surveillant tende à placer le travail du surveillant de base, celui des coursives et des étages, comme étant le moins souhaitable, le moins valorisable, le plus dangereux et difficile, autrement dit à le

constituer, dans la division morale du travail, en « sale boulot »[95] (Hugues 1958). Non pas qu'il soit entaché d'une indélébile trace qui le discréditerait intrinsèquement mais parce que, involontairement sans doute du côté de l'AP et de l'Énap, les spécialités se sont constituées autour de compétences spécifiques matérialisées par les nécessaires formations complémentaires. Les spécialités ont été vues comme des bifurcations positives dans les parcours professionnels et valorisées dans les carrières. Ces spécialisations permettent également d'avoir des relations spécifiques, plus souvent ponctuelles, avec les personnes détenues.

De l'avis de plusieurs surveillants, nombre de leurs jeunes collègues semblent d'abord rechercher rapidement des opportunités de départ vers des postes spécialisés et peuvent parfois se désengager du travail de surveillance classique, se mettre en retrait[96], ce qui a bien sûr des conséquences sur les équipes et la division du travail (ce que les uns ne font pas ou peu, d'autres doivent le faire).

> « Alors, ce qu'il y a de bien c'est que l'administration se diversifie un peu. L'administration pénitentiaire propose plus de trucs qu'avant, entre ce qui s'est créé : les Eris, les Prej, les brigades cynotechniques là, machin. Ça c'est peut-être une façon de proposer des choses intéressantes, mais il faut motiver les gens avant (…) Et alors, est-ce qu'ils devraient pas proposer ce genre de chose à des gens qui ont d'abord fait leurs preuves en détention classique quoi, parce que là maintenant, la personne qui passe le concours de surveillant fait un an de stagiaire, après il peut postuler au Prej. Pour être au Prej, peut-être qu'il faudrait un peu plus d'ancienneté. (…) Je sais pas, j'ai pas la recette, mais à moitié inquiet quand même. » (Jean, 51 ans, surveillant en quartier centre de détention d'un Centre Pénitentiaire)

---

[95] Dans cette conclusion, nous utilisons des concepts issus de ce qu'on appelle la théorie interactionniste des professions et de l'écologie des professions (pour une synthèse cf. Tripier et Dubar 1998). L'idée fondamentale reprise ici est que dans tous les groupes professionnels et les professions, et en dépit de l'unité plus ou moins apparente des groupes, il existe en réalité une hiérarchie interne qui dérive principalement des tâches accomplies par un groupe. Cette hiérarchie des tâches est contenue dans le concept de « division morale du travail », qui emporte l'idée qu'il existe des tâches plus ou moins prestigieuses et donc des « dirty work », traduit par « sale boulot ». Dans le corps judiciaire, le prestige (et les salaires) des magistrats ne sont pas tous les mêmes : le juge d'instruction n'est pas considéré de la même manière qu'un juge des enfants ou aux affaires familiales, le premier est clairement en haut de la hiérarchie en terme de prestige, les seconds en bas ; le chirurgien, l'oncologue, ou le radiologue ne sont pas considérés de la même manière que les pédiatres ou les gynécologues, ni comme les médecins salariés (plus souvent salariées) d'institutions telles que la PMI (Protection maternelle infantile) ou la médecine de prévention des institutions scolaires etc. ; l'avocat pénaliste en charge de grands dossiers n'est pas l'avocat commis d'office au tribunal, *etc.*

[96] Ce que plusieurs surveillants rencontrés en entretien dénoncent sous des termes tels que « tire-au-flanc » (dit Jean cité ensuite), ou des faits : « on sait bien qu'à certains, et les détenus le comprennent très vite, on ne peut rien leur demander. » (Vincent, moniteur sportif)

Le métier de surveillant a évolué depuis 1993, statutairement, démographiquement, et dans son contenu avec une diversification et des opportunités de mobilité et de promotion interne. Néanmoins, il conviendrait peut-être de s'interroger davantage sur les phénomènes qui nourrissent parfois un retrait professionnel et un repli qui peut être alimenté par les pairs dans les équipes. Ce que les formateurs et les gradés interprètent souvent comme un simple « manque de motivation » ou des « tendances naturelles à la flânerie »[97] est le produit d'une organisation de travail et de sa gestion au niveau des établissements et aux niveaux régional et central. Maintenant que la diversification du métier est là et institutionnalisée dès le recrutement, se posent sans doute davantage les questions de la polyvalence et de l'évolution des carrières professionnelles dans diverses tâches et postes, la question des conditions d'ancienneté dans le métier de base avant d'accéder à une spécialisation (posée par Jean dans l'extrait d'entretien) n'est pas mince et n'est pas dépourvue de pertinence.

Une des voies pour limiter l'insatisfaction professionnelle graduelle d'une vie de surveillant pourrait peut-être consister à mieux prendre en compte la *pénibilité* de certains postes et de certains établissements difficiles afin de mieux penser les *cycles* des carrières, sans oublier qu'il y aura toujours et d'abord besoin de surveillants placés au contact des détenus au sein des détentions. La possibilité d'assortir l'accès à certains postes fixes ou spécialisés à une condition d'ancienneté dans les fonctions de base mérite d'être examinée. Par ailleurs, à rebours de ce qui semble avoir orienté l'évolution des contenus de formation vers de plus en plus de technicité sécuritaire et de maintien de l'ordre, une réflexion sur les dimensions relationnelle et éducative du métier mériterait également d'être posée, afin de mieux les prendre en compte dans la formation initiale et continue[98] et dans l'évaluation des agents, dans le but de rééquilibrer ce qui peut être valorisé dans le métier et redonner un peu de noblesse à la base du métier.

---

[97] Cette expression renvoie à la doctrine de Frédéric Taylor et son OST (Organisation scientifique du travail), il naturalisait les ouvriers comme des individus systématiquement orientés par une paresse au travail ; « je vois certains jeunes aujourd'hui, ils arrivent, ils se posent sur une chaise et ne bougent pas de la journée, ils attendent tranquillement qu'un poste fixe se libère et comme ils foutent rien, de toute façon ils prennent peu le risque d'être vraiment mal notés à la limite » (Sacha, surveillant formateur).

[98] Notamment via des modules de formation continue dont le contenu serait proche de certains métiers du social : relation d'aide, participation à l'accompagnement social et éducatif.

Bibliographie

Abbott, Andrew. 2003. « La description face à la temporalité ». Dans Giorgio Blundo et Jean-Pierre Olivier de Sardan (Dir.). *Pratiques de la description*. Paris. Éditions de l'EHESS : 41-53.

Arnold, Helen. 2008. « The experience of prison officer training ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). *Understanding Prison Staff*. Cullompton. Willan publishing: 399-418.

———. 2016. « The prison officer ». In Jewkes, Yvonne, Jamie Bennett and Ben Crewe (Ed.). 2016. *Handbook on Prisons*. Abington: Routledge. 2nd Edition: 265-283.

Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. La Découverte (Guides) : Paris.

Becker, Howard S. 1986. Biographie et mosaïque scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales* 62-63 : 105-110.

Benguigui, Georges. 1997. Contrainte, négociation et don en prison. *Sociologie du travail* 39(1) : 1-17.

———. 2000. L'observation des incidents et des crises. *Sociétés contemporaines* 40 (4) : 135-49.

———. 2011. « La paranoïa pénitentiaire ». Dans Georges Benguigui, Fabrice Guilbaud et Guillaume Malochet (Dir.). *Prisons sous tensions*. Nîmes. Champ social : 57-87.

Benguigui, Georges, et Françoise Orlic. 1997. *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*. Rapport final GIP Droit et Justice.

Benguigui, Georges, Antoinette Chauvenet, et Françoise Orlic. 1992. Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail. *Droit et société* 22 : 491-497.

Benguigui, Georges, Françoise Orlic, et Antoinette Chauvenet. 1994. Les surveillants de prison et la règle. *Déviance et société.* 18 (3) : 275-294.

Benguigui, Georges, Fabrice Guilbaud et Guillaume Malochet. 2008. *La socialisation professionnelle Des surveillants de l'administration pénitentiaire Une perspective longitudinale quantitative d'une cohorte de surveillants*. Rapport pour la Mission de Recherche Droit et Justice, Nanterre : GTM-CNRS/Université Paris X Nanterre.

Bennett Jamie, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). 2008. *Understanding Prison Staff*. Cullompton: Willan publishing.

Bensimon, Philippe. 2005. *Correctional Officer Recruits During the College Training Period: An Examination.* Research Report R-165. Ottawa : Correctional Service of Canada.

Bérard, Jean, et Gilles Chantraine. 2008. *80 000 détenus en 2017 ? Réforme et dérive de l'institution pénitentiaire*. Paris : Editions Amsterdam.

Berger, Peter L. 1963. *Invitation to Sociology: A Humanistic Perspective*. New York : Anchor Books.

Berger Peter L., et Thomas Luckmann. 2002 (1966). *La Construction sociale de la réalité.* Paris : Armand Colin.

Bertaux, Daniel. 1997. *Le Récit de vie.* Paris : Nathan.

Bertaux-Wiame, Isabelle. 1982. L'installation dans la boulangerie artisanale. *Sociologie du travail* 24 (1) : 8-23.

Bessières, Laurence. 2006. *Les premiers surveillants : une fonction de cohérence*. Dossier thématique. Cirap. Agen : ÉNAP.

———. 2014. *Carrière et trajectoires professionnelles des directeurs des services pénitentiaires*. Dossier thématique. Cirap. Agen : ÉNAP.

———. 2017. *Les cadres de l'administration pénitentiaire et l'autorité. Variation des positions dans l'espace social pénitentiaire*. Dossier thématique. Cirap. Agen : ÉNAP.

Bessin, Marc, et Marie-Hélène Lechien. 2002. Hommes détenus et femmes soignantes : l'intimité des soins en prison. *Ethnologie française* 32 (1) : 69-80.

Bhui, Hindpal Singh ans Julia Fossi. 2008. « The experiences of black and minority ethnic prison staff ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). 2008. *Understanding Prison Staff*. Cullompton. Willan publishing: 49-64.

Bouagga, Yasmine. 2012. Le métier de conseiller d'insertion et de probation : dans les coulisses de l'État pénal ? *Sociologie du travail* 54 (3) : 317-337.

———. 2015. *Humaniser la peine ? Enquête en maison d'arrêt*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Bourdieu, Pierre. 1986. L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales.* 62-63 : 69-72

Brie, Guillaume. 2014. *Des pédophiles derrière les barreaux*. *Comment traiter un crime absolu* Paris : L'Harmattan.

Britton, Dana M. 2003. *At Work in the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization.* New York : NYU Press.

Cardi, Coline. 2007. Le contrôle social réservé aux femmes : entre prison, justice et travail social. *Déviance et Société* 31 (1) : 3-23.

Casadamont, Guy. 1984. *La détention et ses surveillants : représentations et champ carcéral*, thèse de 3e cycle, Paris : EHESS.

Castaing, Pauline, et Laurent Gras. 2019. *Élèves surveillants 2008-2019. Profils, motivations et perspectives.* Observatoire de la formation. Agen : ÉNAP.

Cefaï, Danièle (Dir.). 2010. *L'Engagement ethnographique.* Paris : Éditions EHESS.

Chan, Janet B.L. 1997. *Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society.* Cambridge: Cambridge University Press.

Chantraine, Gilles. 2004, *Par-delà les murs. Expériences et trajectoires en maison d'arrêt.*Paris : PUF.

Chantraine, Gilles, et Nicolas Sallée. 2013. Éduquer et punir. Travail éducatif, sécurité et discipline en établissement pénitentiaire pour mineurs. *Revue française de sociologie* 54 (3) : 437-464.

Chapoulie, Jean-Michel. 2001. *La Tradition sociologique de Chicago*. Paris : Seuil

Charbit, Joël. 2018. Une institutionnalisation contestée. La participation des personnes détenues à la gestion de la prison. *Déviance et Société* 42 (1) : 207-36.

Chauvel, Louis. 1998. La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres. *Revue de l'OFCE* 66 : 5-36.

Chauvenet, Antoinette, Françoise Orlic, et Georges Benguigui. 1994. *Le Monde des surveillants de prison*. Paris : Presses Universitaires de France.

Chauvenet, Antoinette. 1998. Guerre et paix en prison, *Les Cahiers de la sécurité intérieure* 31 : 91-109.

Chauvenet, Antoinette, Madeleine Monceau, Françoise Orlic et Corinne Rostaing. 2005. *La Violence carcérale en question*, Rapport pour la Mission de Recherche Droit et Justice, Paris : CEMS–CNRS/EHESS, ARSAAP, GRS.

Chauvenet, Antoinette, Françoise Orlic et Corinne Rostaing. 2008. *La Violence carcérale en question.* Paris : PUF.

Clair, Isabelle. 2012. *Sociologie du genre*. Paris : Armand Colin.

Clausen, John A. 1993. *American lives. Looking Back at the Children of the Great Depression*. New-York: Free Press.

Clemmer, Donald. [1940] 1958. *The Prison Community*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Cliquennois, Gaëtan. 2009. Tri et affectation des détenus en régime différencié. *Sociologie du travail* 51 (1) : 78-96.

Cliquennois, Gaëtan, et Gilles Chantraine. 2009. Empêcher le suicide en prison : origines et pratiques. *Sociétés contemporaines* 75 (3) : 59-79.

Cliquennois, Gaëtan. 2010. Preventing Suicide in French Prisons, *British Journal of Criminology*, 50 (6): 1023-1040.

Coldefy, Magali, Patricia Faure et Nathalie Prieto. 2002. *La Santé mentale et le suivi psychiatrique des détenus accueillis par les services médico-sociaux régionaux*. Études et résultats 181 : Drees.

Combessie, Philippe. 1996. *Prisons des villes et des campagnes*. Paris : Éditions de l'Atelier.

———. 2018. *Sociologie de la prison*. 4e éd. Repères. Paris : La Découverte.

Conover, Ted. 2000. *Newjack: Guarding Sing Sing*. New York: Vintage Books.

Coulangeon, Philippe, Geneviève Pruvost, et Ionela Roharik. 2012. Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police. *Revue française de sociologie* 53 (3) : 493-527.

Crawley, Elain. 2004. *Doing Prison Work: The Public and Private Lives of Prison Officers.* London: Routledge.

Crawley, Elaine, and Peter Crawley. 2008. « Understanding prison officers: culture, cohesion and conflict ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). 2008. *Understanding Prison Staff*. Cullompton: Willan publishing: 134-152.

Crouch, Ben M., and James W. Marquart. 1980. « On becoming a Prison Guard ». In Ben M. Crouch (Ed.) *The Keepers: Prison Guards and Contemporary Corrections,*. Springfield. Charles C. Thomas: 63-106.

Crouch, Ben M., and Geoffrey P. Alpert. 1982. Sex and Occupational Socialization among Prison Guards: A Longitudinal Study. *Criminal Justice and Behavior* 9 (2): 159-176.

DARES. 2016. La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique*, DARES analyses n°025.*

Darmon, Muriel. 2006. *La Socialisation*. 128. Paris : Armand Colin.

De Larminat, Xavier. 2014. *Hors des murs. L'exécution des peines en milieu ouvert*. Paris : PUF.

———. 2015. Entre sentiment et comportement : l'adaptation des agents de probation aux réformes gestionnaires, *Droit et Société* 90 (2) : 303-316.

Des Nétumières, Félicité. 1997. Méthodes de régression et analyse factorielle. *Histoire & Mesure.* 12 (3-4) : 271-297.

Demoli, Yoann, et Girault. Cécile Giraut. 2019. Les greffiers et directeurs des services de greffes, des corps professionnels de la justice féminisés, jeunes et diplômés. *InfoStats Justice*, n°170.

Demoli, Yohann, et Laurent Willemez. 2017. Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile, *InfoStats Justice*, n°161.

Dorlin, Elsa. 2008. *Sexe, genre et sexualité*. Paris : PUF.

Dubet François, et Danilo Martuccelli. 1996. Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école. *Revue française de sociologie* 37 (4) : 511-535.

Durand, Corentin. 2014. Construire sa légitimité à énoncer le droit. Étude de doléances de prisonniers. *Droit et société*, 87(2) : 329-348.

Duru-Bellat M., Kieffer A. La démocratisation de l'enseignement en France : polémiques autour d'une question d'actualité. *Population* 55(1) : 51-79

Duru-Bellat, Marie, et Annick Kieffer. 2008. Du baccalauréat à l'enseignement supérieur en France : déplacement et recomposition des inégalités. *Population* 63 (1) : 123-57.

Elias, Norbert. 1991. *The Society of Individuals*. Oxford: Blackwell.

Elias, Norbert and John L. Scotson. 1994 [1965]. *The Established and the Outsiders*. London: Sage.

Fabiani, Jean-Louis. 1995. *Lire en prison. Une étude sociologique.* Paris : Bibliothèque publique d'information, Centre Georges Pompidou.

Fallisard, Bruno (dir.). 2004. *Enquête de prévalence sur les troubles psychiatriques en milieu carcéral.* Rapport final. Etude pour le Ministère de la Santé (Direction Générale de la Santé) et le Ministère de la Justice (Direction de l'Administration Pénitentiaire). Bourg-la-Reine : Cemka-Eval.

Fannon, Frantz. [1952] 2015. *Peau noire, masques blancs.* Paris : Le Seuil « Points Essai ».

Faugeron, Claude. 1991. La production de l'ordre et le contrôle pénal. Bilan de la recherche en France depuis 1980. *Déviance et société.* 15 (1) : 51-91.

Fassin, Didier, et Eric Fassin (dir.). 2006. *De la question sociale à la question raciale ? représenter la société française.* Paris : La Découverte.

Fassin, Didier. 2017. *Punir. Une passion contemporaine.* Paris : Seuil.

Gaillard, Arnaud. 2009. *Sexualité et prison. Désirs affectifs et désirs sous contrainte*. Paris : Max Milo.

Galembert (de), Claire, Corinne Rostaing, et Céline Béraud. 2016. *De la religion en prison*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Goldberg, Marcel, et Paquerette Goldberg, Simone David, Sami Dassa, Marie-José Marne et Marie-France Landre. 1992. *Etude sur la santé et les conditions de travail des personnels de l'administration pénitentiaire. Aspects épidémiologiques*. Rapport de recherche. Paris : INSERM.

Guilbaud, Fabrice. 2008. Le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés. *Revue francaise de sociologie* Vol. 49 (4) : 763-91.

———. 2010. Working in Prison: Time as Experienced by Inmate-Workers. *Revue française de sociologie* 51 (5): 41-68.

———. 2011. « La privatisation des prisons. Entre marché et "dogme" sécuritaire ». Dans Georges Benguigui, Fabrice Guilbaud et Guillaume Malochet (Dir.), *Prisons sous tensions*. Nîmes. Champ social : 189-220.

———. 2012. Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus. *Sociétés contemporaines* 87 (3) : 99-121.

———. 2018. Travailler quand on est détenu : un support pour mieux vivre la détention ? *Rhizome* 67 (1) : 62-67.

Guillaumain, Colette. [1992] 2016. *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature.* Paris : éditions iXe.

Gras, Laurent. 2005. *Le Sport en prison*, Paris : L'Harmattan.

Gras, Laurent, et Nicolas Boutin. 2011. Qui devient surveillant de prison ? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires – 1968-2009, *Cahiers de la sécurité* 12 : 228-236.

Gras, Laurent, et Marie Lapeyronnie. 2012. *Évolution du profil sociodémographique des lieutenants internes et externes 10-17èmes promotions*. Agen : Enap.

Harcourt, Bernard E., et Sacha Raoult. 2016. The mirror image of asylums and prisons: A study of institutionalization trends in France (1850–2010), *Punishment and Society* 19 (2): 155-179.

Hertrich V, et Faugeron, Claude.1987. Les Elèves-surveillants de 1969 à 1985. *Études et données Pénales*, n°52, Paris, CESDIP.

Hermanowicz, Joseph C. 2009. *Lives in Science: How Institutions Affect Academic Careers*. Chicago: University of Chicago Press.

Hughes, Everett C. 1951. « Work and Self ». In J.H. Roher and M. Sherif (Ed.) *Social Psychology at the Crossroads*, by. New York: Harper & Row: 313-323

Hughes, Everett C. 1958. *Men and their Work*. Glencoe, Illinois: Free Press.

Hughes, Everett C. 1970. The Humble and the Proud: The Comparative Study of Occupations. *The Sociological Quarterly*, 11(2): 147-156.

Icard, Valérie. 2019. La fin du maton ? Transformation de la relation carcérale et rationalisation du maintien de l'ordre dans les modules de respect. *Criminocorpus* [En ligne], mis en ligne le 03 décembre 2019.

Janicaud, Élodie. 2013. La construction sociale de la paranoïa pénitentiaire. *Champ pénal/Penal field*, nº Vol. X.

Jean, Jean-Paul. 1995. L'inflation carcérale, *Esprit.* Octobre 1995 : 117-131.

Jewkes, Yvonne, Jamie Bennett and Ben Crewe (Ed.). 2016. *Handbook on Prisons*. Abington: Routledge. 2nd Edition.

Jobard, Fabien, et Jacques de Maillard. 2015. *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes.* Paris : Armand Colin.

Kaufman, Kelsey. 1988. *Prison Officers and their World*. Cambridge: Harvard University Press.

Kensey, Annie. 2007. *Prison et récidive. Des peines de plus en plus longues : la société est-elle vraiment mieux protégée ?* Paris : Armand Colin.

Kergoat, Danièle. *Les Ouvrières.* Paris : Le Sycomore.

Khosrokhavar, Farhad. 2016. *Prisons de France. Violence, radicalisation, déshumanisation : surveillants et détenus parlent.* Paris : Robert Laffont.

Krejecie R. V. and Morgan D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement* (30): 607-610.

Lancelevée, Camille. 2011. Une sexualité à l'étroit. Les unités de visite familiale et la réorganisation carcérale de l'intime. *Sociétés contemporaines* 83 (3) : 107-30.

———. 2017. Quand la prison prend soin : enquête sur les pratiques professionnelles de santé mentale en milieu carcéral en France et en Allemagne. *Regards* 51 (1) : 245-55.

Lancelevée, Camille, et Caroline Protais. 2016. ''J'étais pas vraiment moi''. *Anthropologie & Santé* 16, en ligne.

Laurent, Sylvie, et Thierry Leclère (dir.). 2013. *De quelle couleur sont les blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs.* Paris : La Découverte.

Le Caisne L. 2000, *Prison. Une ethnologue en centrale*, Paris : Odile Jacob.

Le Lay, Stéphane et Barbara Pentimalli. 2013. Enjeux sociologiques d'une analyse de l'humour au travail : le cas des agents d'accueil et des éboueurs. *Travailler*, 29(1), 141-181.

Lhuillier, Dominique et Nadia Aymard. 1997. *L'Univers pénitentiaire : du côté des surveillants de prison*. Paris : Desclée de Brouwer.

Liebling, Alison, David Price, and Guy Shefer. 2011. *The Prison Officer*. Abingdon: Willan.

Lombardo, Lucien X. 1981. *Guards Emprisonned. Correctional Officers at Work*, New York: Elsevier.

Linstead, Steve. 1985. Jokers Wild: The Importance of Humour in the Maintenance of Organizational Culture, *The Sociological Review*, 33(4), 741–767.

Malochet, Guillaume. 2005. Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes. *Sociétés contemporaines* 59-60 (3-4) : 199-220.

———. 2007a. Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison. *Travail, genre et sociétés* 17 (1) : 105-21.

———. 2007b. La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques* 14 (1) : 91-99.

———. 2009. Les surveillants de prison : marges du travail, travail sur les marges. *Idées économiques et sociales* 158 (4) : 42-49.

Marchetti, Anne-Marie. 1997, *Pauvretés en prison*. Toulouse : Eres.

———. 2001, *Perpétuités. Le temps infini des longues peines*, Paris : Terres Humaines, Plon.

Marquart, James W. 1986. Doing Research in Prison: The Strengths and Weaknesses of Full Participation as a Guard. *Justice Quarterly* 13 (1): 35-47.

Martuccelli, Danilo, et François Dubet. 1996. Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école. *Revue française de sociologie* 37 (4) : 511-535.

Merllié, Dominique. 1985. "Comment vous êtes-vous connus ?": Une expérience de codification multiple. *Actes de la recherche en sciences sociales.* 57-58 : 89-92.

Milly, Bruno. 2001. *Soigner en prison*. Paris : PUF.

———. 2004. L'enseignement en prison : du poids des contraintes pénitentiaires à l'éclatement des logiques professionnelles. *Déviance et Société* 28 (1) : 57-79.

Monjardet, Dominique. 1994. La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie,* 35-3 : 393-411.

———. 1996. *Ce que fait la police*, Paris : La découverte.

Monjardet, Dominique, et Catherine Gorgeon. 2004. *La Socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard : la cristallisation.* Rapport final de recherche. Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure/Acadie-Groupe reflex/CERSA-CNRS.

Montandon, Cléopâtre, et Crettaz Bernard. 1981. *Paroles de gardiens, paroles de détenus. Bruits et silence de l'enfermement*, Paris : Masson.

Mucchielli, Laurent. 2001. *Violences et insécurité : fantasmes et réalités dans le débat français,* Paris, La Découverte,

———. (Dir.). 2008. *La frénésie sécuritaire. Retour à l'ordre et nouveau contrôle social*. Paris : La Découverte.

Orlic, Françoise, Georges Benguigui, et Antoinette Chauvenet. 1993. Les surveillants de prison : le prix de la sécurité. *Revue française de sociologie* 34-3 *:* 345-366*.*

Peneff, Jean. 1990. *La Méthode biographique*. « U » sociologie. Paris : Armand Colin.

———. 1994. Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française. *Politix,* 7 (27) : 25-31.

Percheron, Annick. 1991. Représentation de la loi et de la justice chez les Français de 16 à 21 ans, *Droit et Société* 19 : 377-388

Pirus, Claudine, Corinne Bois, Marie-Noëlle Dufourg, Jean-Louis Lanoë, Stéphanie Vandentorren, Henri Leridon, et l'équipe Elfe. 2010. La construction d'une cohorte : l'expérience du projet français Elfe. *Population* 65 (4) : 637-70.

Poullaouec, Tristan, et Claire Lemêtre. 2009. Retours sur la seconde explosion scolaire. *Revue française de pédagogie* 167 (2) : 5-11.

Protais, Caroline. 2016. Les malades mentaux dans les prisons françaises : le rôle de l'expertise psychiatrique, *Mouvements* 88 (4) : 27-33.

Protais, Caroline. 2019. Prendre soin des détenus quand on est surveillant de prison ?. *Champ pénal/Penal field* [En ligne], 18, mis en ligne le 05 décembre 2019.

Rault, Wilfried. 2009. *L'Invention du PACS. Pratiques et symboliques d'une nouvelle forme d'union*. Paris : Presses de Science Po.

Reiner Robert. 1992. Police research in the United Kingdom: a critical review. *Crime and Justice* 15: 435-508.

———. 1997. « Policing and the police ». In M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner (Eds.) *The Oxford Handbbok of Criminology*. Oxford. Oxford University Press: 997-1050.

Regoli, Robert M., Eric D. Poole and Jeffery L. Schrink. 1979. Occupational Socialization and Career Development – A Look at Cynicism Among Correctional Institution Workers. *Human Organization* 38(2): 183-187.

Renisio, Yann, et Rémi Sinthon. 2014. L'analyse des correspondances multiples au service de l'enquête de terrain. Pour en finir avec le dualisme "quantitatif"/"qualitatif". *Genèses* 97 (4) : 109-125.

Renneville, Marc. 2015. Que tout change pour que rien ne change ? Aux origines de la judiciarisation de l'exécution des peines en France (1789-1958), *Criminocorpus* [En ligne], mis en ligne le 11 septembre 2015.

Robert, Philippe, et Bruno Aubusson de Cavarlay, Marie-Lys Pottier, Pierre Tournier. 1994, *Les Comptes du crime. Les délinquances en France et leurs mesures*. Paris : L'Harmattan.

Rostaing, Corinne. 1997, *La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris : PUF.

Salane, Fanny. 2010. *Être étudiant en prison. L'évasion par le haut.* Paris *:* La Documentation française.

Salle, Grégory. 2006. État de droit, État gestionnaire. *Champ penal/Penal field*, Vol. III.

———. 2016a. La marchandisation de la gestion carcérale : prison et néolibéralisme. *Mouvements* 88 (4) : 34-41.

———. 2016b. Théorie des champs, prison et pénalité. Vers la construction du "champ pénitentiaire". *Actes de la recherche en sciences sociales* 213 (3) : 4-19.

Selznick, Peter. 1984 (1957), *Leadership in Administration*. Berkeley: University of California Press.

Shannon, Michael J. 1987. Officer Training: Is enough being done?. *Corrections Today* 29 (2): 172-175.

Sim, Joe. 2008. « An inconvenient criminological truth': pain, punishment and prison officers ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). *Understanding Prison Staff*. Cullompton: Willan publishing: 187-209.

Sinthon, Rémi. 2019. Une cartographie statistique de la France contemporaine. Quelques grands principes de différenciation sociale. *Savoir/Agir* 48 (2) : 39-51.

Soissons, Juliette. 2018. *Réformer la profession pour transformer l'institution ? Ethnographie d'un SPIP de chaque côté du mur*. Thèse de science politique. Université de Picardie Jules Verne.

Sykes, Gresham M. 1958. *The Society of Captives: a Study of a Maximum Security Prison*. Princeton: Princeton University Press.

Tait, Sarah. 2008. « Prison officer and gender ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). *Understanding Prison Staff*. Cullompton: Willan publishing: 65-91.

Tévanian, Pierre. 2013. « Réflexions sur le privilège blanc », dans Sylvie Laurent et Thierry Leclère, *De quelle couleur sont les blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs.* Paris : La Découverte : 23-33.

Touraut, Caroline. 2012. *La Famille à l'épreuve de la prison*. Paris : PUF.

———. 2014. Les proches de détenus et leurs rapports ordinaires au droit pénitentiaire. *Droit et société* 87 (2) : 375-92.

———. 2015. Corps vieillissants en prison : expérience des personnes détenues "âgées". *Gérontologie et société* 37 (148) : 111-22.

———. 2019. *Vieillir en prison. Punition et compassion.* Nîmes : Champ social.

Thomas, Charles W., and Samuel C. Foster. 1972. Prisonization in the Inmate Contraculture. *Social Problems* 20 (2): 229-239.

Tubex Hilde, Sonja Snacken. 1995. L'évolution des longues peines... Aperçu international et analyse des causes. *Déviance et société* 19 (2) : 103-126.

Wheeler, Stanton. 1961. Socialization in Correctional Communities. *American Sociological Review* 26 (5): 697-712.

Wieder, Donald Lawrence. 1974. *Language and social reality. The Case of Telling the Convict Code.* La Haye: Mouton.

Table des tableaux, graphiques et figures

Tableau I : Effectifs du corps de surveillance selon le grade et le groupe de sexe 23
Tableau II : Effectifs du corps de commandant selon le grade et le groupe de sexe 24
Tableau III : Populations interrogée et répondante selon l'affection interrégionale 50
Tableau IV : Populations interrogée et répondante selon le corps 51
Tableau V : Populations interrogée et répondante selon le grade dans le corps de surveillance 51
GRAPHIQUE 1 : Attrition de la cohorte 1993-2018 52
Tableau VI : Causes de l'attrition de la cohorte à chaque vague 53
GRAPHIQUE 2 : Situation matrimoniale des membres de la 130e promotion en 1993 et 2018 55
GRAPHIQUE 3 : Évolution du niveau scolaire des surveillants sur la période 1973-93 (%) 56
Tableau VII : Positionnement des surveillants de la cohorte sur une échelle politique 59
Tableau VIII : Sociodémographie de la cohorte de surveillants en 1993, 2007 et 2018 62
Tableau IX : « On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'administration pénitentiaire par vocation » 65
Tableau X : « Diriez-vous que vous êtes entré dans l'Administration pénitentiaire surtout parce que… » 67
Tableau X bis : Raisons d'entrer dans l'administration pénitentiaire 67
GRAPHIQUE 4 : Raisons d'entrer dans l'AP 67
Tableau XI : Raisons d'entrée dans l'AP selon le fait d'avoir un membre de sa famille dans l'AP 72
Tableau XII : Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'Énap, auriez-vous choisi un autre emploi ? 72
Tableau XIII : Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ? 75
Graphique 5 : Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ? 75
Tableau XIV : Si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ? 76
Graphique 6 : Si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ? 76
Tableau XV : Échelle de satisfaction 77
GRAPHIQUE 7 : Échelle de satisfaction 77
Tableau XVI : Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ? 78
Tableau XVII : Pensez-vous que la prison doive d'abord ? 81
Tableau XVIII : Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due à… 82
Tableau XIX : D'après votre expérience personnelle, diriez-vous que la prison est un lieu dangereux ? 83
Tableau XX : Pensez-vous que l'image de la pénitentiaire ces dernières années 84
Tableau XXI : Perception de l'image de la pénitentiaire selon le niveau de satisfaction dans le travail 85
Tableau XXII : Depuis votre sortie de l'Énap, l'idée que vous vous faites de l'AP 86
Tableau XXIII : Le métier de surveillant est-il un métier comme un autre ? 89
Tableau XXIV : Mission principale des surveillants selon l'AP et selon les surveillants 90
Tableau XXV : Selon vous la première qualité du surveillant c'est… 93
Tableau XXVI : Pour vous, qu'est-ce qui a été le plus difficile à acquérir ? 95
Tableau XXVII : Vous diriez : « la formation à l'Énap… » 100
Tableau XXVIII : Pour vous le surveillant dans l'AP c'est surtout : 101
Tableau XXIX : Niveau de satisfaction selon la représentation du surveillant dans l'AP en 2018 102
Tableau XXX : A partir de votre expérience, vous diriez : « ce qui me plait dans mon métier, c'est surtout que… » 104
Tableau XXXI : Ce qui plait dans le travail selon le niveau de satisfaction 105
Tableau XXXII : Pour vous, le plus important dans votre métier, c'est surtout de : 106
Tableau XXXIII : S'il vous arrive d'avoir un problème pendant votre service à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ? 107

Tableau XXXIV : A partir de votre expérience, vous diriez : « ce qui me déplait dans mon métier, c'est surtout que… » 109
Tableau XXXV : Vous diriez : « ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier c'est que… » 110
Tableau XXXVI : Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier vous répondez ? 111
Tableau XXXVII : Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui ? 112
Tableau XXXVIII : En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous vous dites ? 114
Tableau XXXIX : En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet qu'est-ce que vous dites ? 115
Tableau XL : Échelle de légalisme 115
Tableau XLI : Dans votre établissement actuel le règlement intérieur 117
Tableau XLII : Dans votre établissement actuel le règlement intérieur 117
Tableau XLIII : Si un surveillant a un accrochage avec un détenu, il vaut mieux plutôt… ? 118
Tableau XLIV : Dans les relations avec les détenus il vaut mieux plutôt 118
Tableau XLV : Rédiger un rapport ou régler le problème en tête-à-tête selon qu'on fonctionne au règlement ou au « donnant-donnant » 119
Tableau XLVI : Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre dans le travail… 122
Tableau XLVII : Dans l'exercice de votre métier, peut-il vous arriver de ressentir une contradiction entre le fait de mener à bien la tâche qui vous est confiée et le fait de respecter les règlements ? 123
Tableau XLVII bis : Si cela arrive, vaut-il mieux? 123
Tableau XLVIII : Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt… 124
Tableau XLIX : Échelle de respect des règles 2007 et 2018 125
Tableau L : Considérez-vous que les textes à appliquer sont dans l'ensemble 126
Tableau LI : Diriez-vous « quand on me confie une tâche… 126
Tableau LII : Seriez-vous favorable à la mise en place d'un code de déontologie professionnelle pour les surveillants ? 127
Tableau LIII : Selon vous, laisser passer d'une cellule à une autre un paquet de cigarettes… 128
Tableau LIV : Dans le face-à-face quotidien avec les détenus vaut-il mieux : 130
Tableau LV : Pour assurer la sécurité, est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ? 130
Tableau LVI : Pour participer au travail de réinsertion, est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ? 130
Tableau LVII : Ca peut bien marcher avec les détenus surtout parce que 131
Tableau LVIII : Recherche ou limite des contacts avec les détenus selon le niveau de satisfaction 133
Tableau LIX : Recherche ou limite des contacts avec les détenus selon ce qui plaît dans le travail 133
Tableau LX : Selon vous, les fouilles à corps… 136
Tableau LXI : Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants, êtes-vous… ? 136
Tableau LXII : Vos meilleur(e)s ami(e)s sont principalement 137
Tableau LXIII : Participez-vous aux activités de l'amicale ou d'un club de votre établissement ? 139
Tableau LXIV : Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes ? 140
Tableau LXV : Qu'attendez-vous avant tout de vos supérieurs ? 140
Tableau LXVI : Diriez-vous que la « hiérarchie »… ? 141
Tableau LXVII : Dans votre travail les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont… 142
Tableau LXVIII : Synthèse des questions dont le score est supérieur à 67% en 2018 146
Tableau LXIX : Variance et taux de variance des axes de l'ACM 154
Tableau LXX : Modalités et contributions de l'axe 1 - Insatisfaction / satisfaction au travail 156
Tableau LXXI : Modalités et contributions de l'axe 2 - Légalisme / pragmatisme dans le rapport à la loi et aux règles 157

FIGURE 1 : Variables actives de l'ACM avec projection des 12 surveillant·e·s rencontré·e·s en entretien 159
FIGURE 2 : Projections illustratives, sur l'ACM, des échelles de satisfaction, de légalisme et du rapport à la règle 164
FIGURE 4 : Projection en illustratives, sur l'ACM, des missions premières du surveillant dans l'AP selon les surveillants ou selon l'AP 167
FIGURE 5 : Projection en illustratives, sur l'ACM, des raisons d'entrée des surveillants ayant répondu 6 fois selon les vagues (A, B, C, D, E, F) 168
FIGURE 6 : Projection en illustratives, sur l'ACM, des variables sociodémographiques et des statuts conjugaux actuels 169

Sommaire des annexes

Annexe I.
Questionnaire 2018

Annexe II.
Lettres d'accompagnement du questionnaire

Annexe III.
Tris à plat des réponses de la 130e promotion aux six questionnaires

Annexe IV.
Effectif et % des modalités actives et illustratives des variables actives de l'ACM

Annexe V.
Nuage de points des 214 individus de l'ACM

Annexe I : Questionnaire 2018

Questionnaire sur le métier de surveillant

Merci de cocher une seule réponse à chaque question

1. Diriez-vous que vous êtes entré dans l'AP surtout :
1. ☐ parce qu'on a la sécurité d'emploi
2. ☐ parce qu'on contribue au maintien de l'ordre
3. ☐ parce qu'on gagne bien sa vie
4. ☐ parce qu'on est utile
5. ☐ par hasard
6. ☐ pour le déroulement de carrière

1bis. Indiquez, s'il y a lieu, la seconde raison de votre entrée dans l'AP :
1. ☐ parce qu'on a la sécurité d'emploi
2. ☐ parce qu'on contribue au maintien de l'ordre
3. ☐ parce qu'on gagne bien sa vie
4. ☐ parce qu'on est utile
5. ☐ par hasard
6. ☐ pour le déroulement de carrière

2. Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'ENAP, auriez vous choisi un autre emploi ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

3. Selon vous, l'augmentation de la délinquance est *principalement* due à... ?
1. ☐ la détérioration de la situation économique et sociale
2. ☐ la crise des institutions (école, église...)
3. ☐ l'afflux des immigrés
4. ☐ la tolérance de la justice
5. ☐ la démission des parents

4. A partir de votre expérience, vous diriez : « ce qui me plait dans mon métier, c'est surtout que... »
1. ☐ on a des tâches variées
2. ☐ on travaille en équipe
3. ☐ on peut prendre des initiatives
4. ☐ on a beaucoup de contacts humains
5. ☐ on a des responsabilités
6. ☐ c'est excitant de découvrir des affaires (drogue, préparation d'évasion...)

5. A partir de votre expérience, vous diriez : « ce qui me déplait dans mon métier c'est surtout que... »
1. ☐ on s'ennuie, c'est monotone
2. ☐ on est mal vu
3. ☐ on ne peut pas être assez efficace
4. ☐ c'est dangereux
5. ☐ on ne voit que le mauvais côté des gens
6. ☐ on s'use nerveusement
7. ☐ on n'a pas assez d'autonomie
8. ☐ on n'a pas de vie de famille

6. Diriez-vous qu'être surveillant c'est faire un métier comme un autre ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

7. Pensez-vous que la prison doive d'abord :
1. ☐ protéger la société
2. ☐ avoir un effet de dissuasion
3. ☐ punir les délinquants
4. ☐ réinsérer les délinquants

8. D'après vous, *aux yeux de l'administration pénitentiaire*, quelle est la mission principale du surveillant ?
1. ☐ maintenir le calme dans les établissements
2. ☐ répondre aux demandes des détenus
3. ☐ empêcher les évasions
4. ☐ faire respecter la discipline
5. ☐ aider à la réinsertion des détenus

9. *Selon vous*, quelle est la mission première du surveillant ?
1. ☐ maintenir le calme dans les établissements
2. ☐ répondre aux demandes des détenus
3. ☐ empêcher les évasions
4. ☐ faire respecter la discipline
5. ☐ aider à la réinsertion des détenus

10. Vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche...
1. ☐ les surveillants sont bien formés
2. ☐ la formation des surveillants laisse à désirer

11. Vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche...
1. ☐ les surveillants sont motivés
2. ☐ les surveillants manquent de zèle

12. Selon vous, dans le face-à-face quotidien avec les détenus, vaut-il mieux... ?
1. ☐ ignorer les délits commis par les détenus
2. ☐ connaître les délits commis par les détenus

13. Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt... ?
1. ☐ rechercher les contacts
2. ☐ limiter les contacts

14. Si un surveillant a un accrochage avec un détenu, il vaut mieux plutôt... ?
1. ☐ rédiger un rapport d'incident
2. ☐ régler le problème en tête-à-tête

15. Dans les relations avec les détenus, il vaut mieux plutôt...
1. ☐ fonctionner au « donnant-donnant »
2. ☐ appliquer le règlement

16. Ca peut bien marcher avec les détenus surtout parce que :
1. ☐ on se conduit de façon à obtenir leur respect
2. ☐ on est compétent, on sait quoi faire au bon moment
3. ☐ on aide et on récompense ceux qui coopèrent
4. ☐ on menace et sanctionne ceux qui ne coopèrent pas
5. ☐ on a un uniforme et on représente la loi
6. ☐ les détenus sont là pour obéir

17. On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'Administration Pénitentiaire par vocation
1. ☐ c'était tout à fait vrai pour moi
2. ☐ il me semble que c'est exagéré
3. ☐ j'estime qu'on peut avoir la vocation

18. En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous vous dites ?
1. ☐ il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut
2. ☐ il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de la société
3. ☐ il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter

Merci de cocher une seule réponse à chaque question

19. Pour participer au travail de réinsertion, est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

20. Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants, êtes vous... ?
1. ☐ tout à fait en désaccord avec cette opinion
2. ☐ plutôt en désaccord avec cette opinion
3. ☐ en désaccord avec cette opinion
4. ☐ d'accord avec cette opinion
5. ☐ plutôt d'accord avec cette opinion
6. ☐ tout à fait d'accord avec cette opinion

21. « Gauche », « centre » et « droite » sont trois notions politiques souvent utilisées. Comment vous positionnez-vous sur l'échelle suivante ?
1. ☐ très à gauche
2. ☐ à gauche
3. ☐ au centre
4. ☐ à droite
5. ☐ très à droite
6. ☐ ni à gauche, ni à droite
7. ☐ je ne sais pas

22. Vous diriez plutôt : « quand on me confie une tâche... »
1. ☐ je m'en tiens aux ordres reçus
2. ☐ je prends des initiatives

23. Selon vous la première qualité d'un surveillant, c'est surtout :
1. ☐ être honnête
2. ☐ être courageux
3. ☐ savoir s'organiser
4. ☐ être ouvert aux autres
5. ☐ être discipliné
6. ☐ avoir les nerfs solides
7. ☐ être observateur

24. En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet qu'est-ce que vous vous dites ?
1. ☐ il a raison, chacun fait comme il veut
2. ☐ il a raison s'il ne se fait pas prendre
3. ☐ il a tort, si tout le monde en faisait autant il n'y aurait plus de train pour personne
4. ☐ il a tort, c'est le règlement, chacun doit le respecter

25. Pour vous, le surveillant dans l'administration pénitentiaire c'est surtout :
1. ☐ le spécialiste de la sécurité en prison
2. ☐ l'homme à tout faire de l'AP
3. ☐ un rouage essentiel de l'AP
4. ☐ un simple exécutant

26. Pour vous, le plus important dans votre métier, c'est surtout :
1. ☐ de faire un travail intéressant
2. ☐ de travailler dans une bonne ambiance professionnelle
3. ☐ de pouvoir compter sur les collègues
4. ☐ de respecter le règlement

27. Si un collègue vous disait « ne fais pas de vagues, c'est la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis », seriez vous plutôt... ?
1. ☐ d'accord avec lui 2. ☐ pas d'accord avec lui

28. Dans l'exercice de votre métier, peut-il vous arriver de ressentir une contradiction entre le fait de mener à bien la tâche qui vous est confiée et le fait de respecter les règlements ?
1. ☐ souvent 2. ☐ rarement 3. ☐ jamais

29. Si (choix 1 ou 2 en 28) cela arrive, vaut-il mieux ?
1. ☐ respecter les règlements
2. ☐ mener à bien sa tâche

30. Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre dans le travail... ?
1. ☐ sont à moduler selon les situations
2. ☐ sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver

31. Pour assurer la sécurité, est-il souhaitable de connaître les délits des détenus ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

32. Considérez-vous que les textes à appliquer sont dans l'ensemble :
1. ☐ moyennement difficiles à appliquer
2. ☐ difficiles à appliquer
3. ☐ faciles à appliquer
4. ☐ moyennement faciles à appliquer

33. Diriez-vous que la « hiérarchie »... ?
1. ☐ est trop présente
2. ☐ intervient quand il faut
3. ☐ je la vois peu
4. ☐ elle ne s'occupe pas de moi

34. Selon vous, laisser passer d'une cellule à l'autre un paquet de cigarettes...
1. ☐ ne doit pas se faire car c'est interdit par les textes
2. ☐ peut se faire car ça peut aider à maintenir le calme

35. Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

36. Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui :
1. ☐ vous gêne un peu
2. ☐ vous plaît
3. ☐ vous est indifférent

37. Au cours d'une conversation, si on vous demande quel est votre métier, vous répondez...
1. ☐ fonctionnaire
2. ☐ fonctionnaire du Ministère de la Justice
3. ☐ fonctionnaire de l'Administration Pénitentiaire
4. ☐ surveillant
5. ☐ vous ne répondez pas précisément

38. S'il vous arrive d'avoir un problème pendant votre service, à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?
1. ☐ la famille
2. ☐ les collègues
3. ☐ les syndicats
4. ☐ la hiérarchie
5. ☐ les amis

39. Cotisez-vous à un syndicat ?
1. ☐ oui 2. ☐ non

Merci de cocher une seule réponse à chaque question

40. Si vous estimez qu'un collègue s'y prend mal avec un détenu :
1. ☐ vous le lui dites en tête-à-tête
2. ☐ vous ne lui dites rien, chacun a sa manière de travailler

41. Attendez-vous avant tout de vos supérieurs... ?
1. ☐ qu'ils vous soutiennent sur le terrain
2. ☐ qu'on puisse dialoguer avec eux

42. Pensez-vous que l'image de la pénitentiaire ces dernières années... ?
1. ☐ s'est plutôt améliorée
2. ☐ s'est plutôt dégradée
3. ☐ n'a pas changé

43. Vous diriez : « ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier c'est que... »
1. ☐ je n'ai pas assez de moyens
2. ☐ j'ai des horaires impossibles
3. ☐ je suis mal préparé à certaines tâches
4. ☐ il y a trop de paperasse
5. ☐ on n'est qu'un maillon de la chaine

44. Vous arrive-t-il de parler du travail de surveillant à votre entourage ?
1. ☐ très souvent
2. ☐ souvent
3. ☐ rarement
4. ☐ très rarement

45. Pour vous, qu'est ce qui a été le plus difficile à acquérir ?
1. ☐ l'autorité et l'assurance
2. ☐ le self control
3. ☐ comment connaître les détenus
4. ☐ quel type de relation avoir avec les détenus
5. ☐ l'ambiance de la prison
6. ☐ l'adaptation au métier de surveillant

46. D'après votre expérience personnelle, diriez-vous que la prison est un lieu dangereux ?
1. ☐ oui tout à fait
2. ☐ oui un peu
3. ☐ non pas vraiment
4. ☐ non pas du tout

47. Dans votre établissement actuel, le règlement intérieur...
1. ☐ existe, je l'ai eu entre les mains
2. ☐ existe, on me l'a dit mais je ne l'ai pas vu
3. ☐ n'existe pas

48. Un règlement intérieur dans une prison
1. ☐ ça aide dans le travail
2. ☐ c'est plutôt une gêne
3. ☐ ça ne sert à rien

49. Dans votre travail, les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont :
1. ☐ très fréquents
2. ☐ fréquents
3. ☐ rares
4. ☐ inexistants

50. En matière d'autonomie dans votre travail, vous diriez plutôt :
1. ☐ j'en ai suffisamment
2. ☐ je n'en ai pas assez

51. Participez-vous aux activités de l'amicale ou d'un club de votre établissement ?
1. ☐ oui
2. ☐ non
3. ☐ ça n'existe pas dans mon établissement

52. Vos meilleur(e)s ami(e)s sont principalement...
1. ☐ des ami(e)s d'enfance
2. ☐ des gens connus au collège, au lycée, ou au service militaire
3. ☐ des surveillant(e)s et personnels de l'AP
4. ☐ des gens que vous avez connus ailleurs

53. Seriez-vous favorable à la mise en place d'un code de déontologie professionnelle pour les surveillants ?
1. ☐ oui
2. ☐ non

54. Depuis votre sortie de l'ENAP, l'idée que vous vous faites de l'AP...
1. ☐ a évolué favorablement
2. ☐ a évolué négativement
3. ☐ n'a pas changé

55. Selon vous, les fouilles à corps...
1. ☐ doivent être limitées car elles sont contraires à la dignité et à l'objectif de réinsertion
2. ☐ ne doivent pas être limitées car elles sont indispensables à la sécurité

56. Durant l'année qui vient de s'écouler, combien de rapports d'incident avez vous mis ?
1. ☐ aucun
2. ☐ un ou deux
3. ☐ de trois à cinq
4. ☐ six et plus
5. ☐ non concerné (si vous êtes affecté hors détention)

57. Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes ?
1. ☐ ce n'est pas leur place
2. ☐ leur présence alourdit la charge de travail
3. ☐ elles aident à calmer la détention
4. ☐ elles aident à mieux comprendre les détenus
5. ☐ ça ne change rien

58. Si vous êtes en couple, la personne avec qui vous vivez est-elle/il membre de l'AP ?
1. ☐ oui
2. ☐ non
3. ☐ je ne suis pas en couple

58bis. Si oui, à quel corps ou grade appartient-elle/il ?
1. ☐ surveillant brigadier ou principal
2. ☐ 1er surveillant ou major
3. ☐ lieutenant, capitaine ou commandant
4. ☐ directeur / directrice (DSP, directeur technique)
5. ☐ personnel administratif et technique
6. ☐ conseiller d'insertion et de probation

59. Vous diriez : « la formation à l'ENAP... »
1. ☐ m'a aidé à faire rapidement ce qu'on attendait de moi
2. ☐ m'a permis de réfléchir sans m'être utile directement
3. ☐ ne m'a servi à rien : la vraie formation est celle qu'on acquiert sur le terrain

60. Vous êtes actuellement affecté...
1. ☐ dans une petite MA (ou quartier MA de moins de 300 détenus dans un CP)
2. ☐ une grande MA (ou grand quartier MA de plus de 300 détenus dans un CP)
3. ☐ un CD (ou quartier CD dans un CP)
4. ☐ une MC (ou quartier MC dans un CP)
5. ☐ autre (précisez svp) : .....

Merci de cocher <u>une seule réponse</u> à chaque question

61. Vous êtes actuellement...
1. ☐ surveillant brigadier ou principal
2. ☐ 1er surveillant ou major
3. ☐ lieutenant, capitaine ou commandant
4. ☐ surveillant spécialisé (moniteur de sport, orienteur, CAI, formateur, ERIS, etc.)
5. ☐ autre (précisez svp) : .....

62. Vous travaillez actuellement :
1. ☐ en détention
2. ☐ hors détention

63. Si c'est « hors détention » indiquez, svp, dans quel service vous travaillez :

.....
.....

64. Si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ?
1. ☐ oui
2. ☐ non

65. Quelle est votre situation matrimoniale *actuelle* ?
1. ☐ célibataire
2. ☐ en union libre
3. ☐ marié
4. ☐ pacsé
5. ☐ divorcé
6. ☐ veuf

66. Avez-vous divorcé ou vous êtes-vous séparé entre 1993 et aujourd'hui ?
1. ☐ oui
2. ☐ non

67. Si vous êtes *actuellement* en couple, quelle est la catégorie socio-professionnelle de votre conjoint(e) ?
1. ☐ agriculteur
2. ☐ commerçant, artisan, chef d'entreprise
3. ☐ cadres et professions intellectuelles supérieures
4. ☐ professions intermédiaires (dont techniciens, agents de maitrise, travailleurs sociaux, professeurs des écoles)
5. ☐ ouvrier
6. ☐ employé
7. ☐ chômeur
8. ☐ retraité
9. ☐ inactif (au foyer, en reprise d'études...)

68. Avez-vous des enfants ?
1. ☐ aucun
2. ☐ un enfant
3. ☐ deux enfants
4. ☐ trois enfants ou plus

69. Si vous avez un ou plusieurs enfants, préciser sa (ou leurs) catégorie socio-professionnelle actuelle ?

	Enfant 1	2	3	4
Agriculteur				
commerçant, artisan, chef d'entreprise				
Cadres et professions intellectuelles supérieures				
Professions intermédiaires				
Ouvrier				
Employé				
chômeur				

70. Si vous avez un ou plusieurs enfants, pouvez-vous préciser leur profession ou situation ?
1. .....
2. .....
3. .....

Exemples : étudiant, en recherche d'emploi, policier, personnel de l'administration pénitentiaire, vendeur, instituteur, technicien, chef

71. Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ?
1. ☐ oui
2. ☐ non

72. Pourquoi ? (réponse libre sur le reste de cette page)

Vérifier, svp, que vous n'avez pas oublié de répondre à une question.
Nous vous remercions vivement de votre collaboration.

Nous souhaiterions approfondir ce questionnaire en réalisant un entretien avec vous. Il s'agira principalement de discuter plus librement de votre métier et de votre carrière dans l'AP.
Si vous êtes intéressé, merci de nous laisser vos coordonnées téléphoniques ou votre e-mail :

.....@
Tél :

Nous contacter : fabrice.guilbaud@u-picardie.fr

Annexe II : Lettres d'accompagnement du questionnaire

CURAPP
Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et le Politique
EPISTEMOLOGIE & SCIENCES SOCIALES

Le 15 novembre 2017

Chère Madame,

Vous avez intégré l'administration pénitentiaire après votre formation à l'ENAP en 1993. Depuis votre entrée en formation (dans la 129e ou 130e promotion de surveillants de l'ENAP), vous avez répondu à des questionnaires portant sur votre travail à plusieurs reprises (à l'entrée et à la sortie de l'ENAP, au moment de votre titularisation, un an après et peut-être encore en 2007). Nous vous remercions d'abord beaucoup de vos participations à cette étude.

C'est Georges Benguigui, alors directeur de recherche au CNRS et désormais à la retraite, qui a lancé cette recherche en 1993. Il m'a formé au métier de sociologue, m'a fait participer à la reprise de l'étude en 2007 et reste associé à cette recherche aujourd'hui, en tant que conseiller scientifique.

Je vous sollicite pour une sixième (ou cinquième) et dernière fois, y compris si vous avez été promue dans un autre corps de l'AP. Au total, cette étude sur la socialisation professionnelle des surveillant.e.s aura donc duré 24 ans.

Comme par le passé, la recherche est financée par le CNRS, une université (cette fois l'Université de Picardie Jules Verne) et la Mission de recherche droit et justice. Ce cadre assure son indépendance par rapport à l'administration pénitentiaire et je vous garantis, comme cela a été le cas depuis le début de ce travail, l'anonymat quant à votre participation.

A la fin de cette recherche, prévue en avril 2019, vous recevrez une note résumant les résultats obtenus.

L'originalité de cette dernière reprise d'informations est qu'elle sera aussi constituée d'entretiens que je mènerai avec vous si vous en êtes d'accord. L'objectif est de compléter les données issues du questionnaire par le regard que vous portez sur votre métier, votre carrière et l'AP, 24 ans après votre formation. Vous pourrez signaler votre accord pour être contactée en vue d'un entretien à la fin du questionnaire qui accompagne ce courrier. Dans ce cas, je me rendrai dans la ville de votre établissement pour m'entretenir avec vous, sur votre lieu de travail ou en dehors, sur votre temps de travail ou en dehors, selon votre préférence.

Une fois le questionnaire rempli, vous n'avez plus qu'à le glisser dans l'enveloppe préaffranchie contenue sous ce pli et poster cette dernière.

J'espère vivement que vous contribuerez à nouveau à cette recherche, qui se poursuit grâce à vos participations passées et ne pourra se finaliser qu'avec votre concours.

Je vous prie de recevoir, chère Madame, l'expression de mes salutations respectueuses.

Fabrice Guilbaud
Maître de conférences en sociologie à l'UPJV
fabrice.guilbaud@u-picardie.fr / 06.....

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne
CURAPP - ESS
CNRS

CURAPP
Centre Universitaire de Recherches
sur l'Action Publique et le Politique
EPISTEMOLOGIE & SCIENCES SOCIALES

Le 12 janvier 2018

Cher Monsieur,

En novembre dernier, vous avez du recevoir un courrier contenant cette lettre, et un questionnaire. A ce jour, nous n'avons pas reçu de réponse de votre part. Vous êtes invité à prendre connaissance du questionnaire, à le remplir et à le renvoyer à l'aide de l'enveloppe affranchie qui l'accompagne. Si vous l'avez déjà renvoyé, ne tenez pas compte de ce rappel.

J'espère vivement que vous contribuerez à nouveau à cette recherche, qui se poursuit grâce à vos participations passées et ne pourra se finaliser qu'avec votre concours.

Je vous prie de recevoir, cher Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Fabrice Guilbaud



Le 15 novembre 2017

Cher Monsieur,

Vous avez intégré l'administration pénitentiaire après votre formation à l'ENAP en 1993. Depuis votre entrée en formation (dans la 129e ou 130e promotion de surveillants de l'ENAP), vous avez répondu à des questionnaires portant sur votre travail à plusieurs reprises (à l'entrée et à la sortie de l'ENAP, au moment de votre titularisation, un an après et peut-être encore en 2007). Nous vous remercions d'abord beaucoup de vos participations à cette étude.

C'est Georges Benguigui, alors directeur de recherche au CNRS et désormais à la retraite, qui a lancé cette recherche en 1993. Il m'a formé au métier de sociologue, m'a fait participer à la reprise de l'étude en 2007 et reste associé à cette recherche aujourd'hui, en tant que conseiller scientifique.

Je vous sollicite pour une sixième (ou cinquième) et dernière fois, y compris si vous avez été promu dans un autre corps de l'AP. Au total, cette étude sur la socialisation professionnelle des surveillants aura donc duré 24 ans.

Comme par le passé, la recherche est financée par le CNRS, une université (cette fois l'Université de Picardie Jules Verne) et la Mission de recherche droit et justice. Ce cadre assure son indépendance par rapport à l'administration pénitentiaire et je vous garantis, comme cela a été le cas depuis le début de ce travail, l'anonymat quant à votre participation.

A la fin de cette recherche, prévue en avril 2019, vous recevrez une note résumant les résultats obtenus.

L'originalité de cette dernière reprise d'informations est qu'elle sera aussi constituée d'entretiens que je mènerai avec vous si vous en êtes d'accord. L'objectif est de compléter les données issues du questionnaire par le regard que vous portez sur votre métier, votre carrière et l'AP, 24 ans après votre formation. Vous pourrez signaler votre accord pour être contacté en vue d'un entretien à la fin du questionnaire qui accompagne ce courrier. Dans ce cas, je me rendrai dans la ville de votre établissement pour m'entretenir avec vous, sur votre lieu de travail ou en dehors, sur votre temps de travail ou en dehors, selon votre préférence.

Une fois le questionnaire rempli, vous n'avez plus qu'à le glisser dans l'enveloppe préaffranchie contenue sous ce pli et poster cette dernière.

J'espère vivement que vous contribuerez à nouveau à cette recherche, qui se poursuit grâce à vos participations passées et ne pourra se finaliser qu'avec votre concours.

Je vous prie de recevoir, cher Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Fabrice Guilbaud
Maître de conférences en sociologie à l'UPJV
fabrice.guilbaud@u-picardie.fr / 06.XX.XX.XX.XX

Annexe III : Tris à plat des réponses de la 130e promotion aux six questionnaires

L'effectif de répondants 2018 (N=XXX) est indiqué à la fin de chaque question, 214 répondants au total, les % sont calculés sur les exprimés.

1. Diriez-vous que vous êtes entré dans l'AP surtout : (*n=214)*

1. parce qu'on a la sécurité de l'emploi	62	72	71	70	61	54
2. parce qu'on contribue au maintien de l'ordre	9	6	5	3	4	
3. parce qu'on gagne bien sa vie	4	1	3	0	1	0
4. parce qu'on est utile	4	1	0	1	2	5
5. par hasard	9	13	18	24	31	37
6. pour le déroulement de carrière	12	7	3	2	1	1

1 bis

1. Raisons utilitaristes (1+3+6)	79	80	77	72	63	55
2. Raisons professionnelles (2+4)	13	7	5	4	6	9
3. Hasard	9	13	18	24	31	37

2. Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'ÉNAP auriez-vous choisi un autre emploi ? *(n=214)*

1. oui	71	86	87	87	61	69
2. non	29	14	13	13	39	31

3. Selon vous, l'augmentation de la délinquance est *principalement* due à… ? *(n=209)*

1. la détérioration de la situation économique et sociale	71	63	68	59	-	52
2. la crise des institutions (école, église...)	2	3	4	5	-	5
3. l'afflux des immigrés	12	24	15	19	-	6
4. la tolérance de la justice	3	2	4	4	-	16
5. la démission des parents	12	8	9	9	-	20

4. A partir de votre expérience de l'administration pénitentiaire, diriez-vous « ce qui me plait dans mon métier c'est surtout… » ? *(n=207)*

1. on a des tâches variées	9	15	17	13	25	21
2. on travaille en équipe	13	21	36	49	36	36
3. on peut prendre des initiatives	2	4	1	1	1	1
4. on a beaucoup de contacts humains	40	41	35	27	30	33
5. on a des responsabilités	32	16	9	8	7	7
6. c'est excitant de découvrir des affaires (drogue, préparation d'évasion.)	4	3	2	2	1	1

4. bis

1. on a des taches variées	9	15	17	13	25	21
2. on travaille en équipe	13	21	36	49	36	36
3. on a beaucoup de contacts humains	40	41	35	27	30	33
4. on a des responsabilités	32	16	9	8	7	7
5. autres réponses	6	7	3	3	2	2

5. A partir de votre expérience de l'administration pénitentiaire, diriez-vous « ce qui me déplait dans mon métier c'est surtout … » ? *(n=209)*

1. on s'ennuie, c'est monotone	7	4	4	8	4	3
2. on est mal vu	30	31	21	19	15	17
3. on ne peut pas être assez efficace	26	19	31	25	15	15
4. c'est dangereux	7	3	2	2	1	3
5. on ne voit que le mauvais côté des gens	5	3	3	2	3	1
6. on s'use nerveusement	14	21	21	26	41	48
7. on n'a pas assez d'autonomie	1	10	7	6	2	2
8. on n'a pas de vie de famille	10	9	11	12	19	11

5 bis

1. on est mal vu	30	31	21	19	15	17
2. on ne peut pas être efficace	26	19	31	25	15	15
3. on s'use nerveusement	14	21	21	26	41	48
4. on n'a pas de vie de famille	10	9	11	12	19	11
5. autres réponses	20	20	16	18	10	9

6. Diriez-vous, être surveillant(e) c'est faire un métier comme un autre ? ***(n=213)***

1. oui	50	66	60	62	44	22
2. non	50	34	40	38	56	78

7. Pensez-vous que la prison doit d'abord ***(n=211)***

1. protéger la société	49	55	41	45	49	57
2. avoir un effet de dissuasion	20	20	33	28	28	23
3. punir les délinquants	19	19	21	23	16	12
4. réinsérer les délinquants	12	6	5	4	7	8

8. D'après vous, ***aux yeux de l'administration pénitentiaire*****, quelle est la mission principale du surveillant ?** ***(n=210)***

1. maintenir le calme dans les établissements	24	24	36	43	56	56
2. répondre aux demandes des détenus	1	3	3	7	7	12
3. empêcher les évasions	24	41	31	26	14	10
4. faire respecter la discipline	14	8	7	5	4	6
5. aider à la réinsertion des détenus	36	24	23	19	19	17

9. ***Selon vous,*** **quelle est la mission première du surveillant ?** ***(n=210)***

1. maintenir le calme dans les établissements	26	34	25	33	34	33
2. répondre aux demandes des détenus	5	3	4	4	8	7
3. empêcher les évasions	25	33	33	29	20	15
4. faire respecter la discipline	27	21	28	28	28	34
5. aider à la réinsertion des détenus	17	9	10	6	10	11

10. Vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche… ***(n=212)***

1. les surveillants sont bien formés	-	75	69	62	49	28
2. La formation des surveillants laisse à désirer	-	25	31	38	51	72

11. Vous diriez aujourd'hui que pour assurer leur tâche…***(n=203)***

1. les surveillants sont bien motivés	-	44	41	43	38	30
2. les surveillants manquent de zèle	-	56	59	57	62	70

12. Selon vous, dans le face-à-face quotidien avec les détenus, vaut-il mieux ? ***(n=214)***

1. ignorer les délits commis par les détenus	68	68	60	59	59	59
2. connaître les délits commis par les détenus	32	32	40	41	41	41

13. Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt… ***(n=211)***

1. rechercher les contacts	37	53	45	42	36	41
2. limiter les contacts	63	47	55	58	64	59

14. Si un surveillant a un accrochage avec un détenu, il vaut mieux plutôt ***(n=211)***

1. rédiger un rapport d'incident	71	38	38	37	53	57
2. régler le problème en tête à tête	29	62	62	63	47	43

15. Dans les relations avec les détenus, il vaut mieux plutôt ***(n=210)***

1. fonctionner au "donnant-donnant"	14	23	28	34	36	38
2. appliquer le règlement	86	77	72	66	64	62

16. Ca peut bien marcher avec les détenus surtout parce que… *(n=213)*

1. on se conduit de façon à obtenir leur respect	48	43	50	52	54	60
2. on est compétent, on sait quoi faire au bon moment	47	48	40	41	42	36
3. on aide et on récompense ceux qui coopèrent	0	0	2	0	1	1
4. on menace et sanctionne ceux qui ne coopèrent pas	1	1	2	0	1	0,5
5. on a un uniforme et on représente la loi	4	6	4	4	1	2
6. les détenus sont là pour obéir	0	2	2	3	1	0,5

16. bis

1. on se conduit de façon à obtenir leur respect	48	43	50	52	54	60
2. on est compétant, on sait quoi faire au bon moment	47	48	40	41	42	36
3. autres réponses	5	9	10	7	4	4

17. On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'AP par vocation *(n=214)*

1. c'était tout à fait vrai pour moi	49	-	60	67	79	80
2. il me semble que c'est exagéré	29	-	31	24	15	14
3. j'estime qu'on peut avoir la vocation	22	-	9	9	6	6

18. En pensant à quelqu'un qui ne mets pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous vous dites ? *(n=214)*

1. il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut	15	27	28	26	15	10
2. il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de société	40	37	38	39	46	44
3. il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter	45	36	34	35	39	46

19. Pour participer au travail de réinsertion est-il souhaitable de connaitre les délits des détenus ? *(n=213)*

1. oui	64	51	64	66	65	69
2. non	36	49	36	34	35	31

20. Certains disent qu'on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants, êtes-vous… ? (n=213)

1. tout à fait en désaccord avec cette opinion	6
2. plutôt en désaccord avec cette opinion	9
3. en désaccord avec cette opinion	6
4. d'accord avec cette opinion	24
5. plutôt d'accord avec cette opinion	23
6. tout à fait d'accord avec cette opinion	32

20 bis

1. en désaccord	-	15	11	12	-	21
2. en accord	-	85	89	88	-	79

21. « Gauche », « centre » et « droite » sont trois notions politiques souvent utilisées. Comment vous positionnez-vous sur l'échelle suivante ? *(n=204)*

1. très à gauche	3
2. à gauche	12
3. au centre	11
4. à droite	15
5. très à droite	13
6. ni à gauche, ni à droite	22
7. je ne sais pas	23

22. Diriez-vous plutôt : « quand on me confie une tâche… » *(n=211)*

1. je m'en tiens aux ordres reçus	65	53	60	63	54	52
2. je prends des initiatives	35	47	40	37	46	48

23. Selon vous la première qualité d'un surveillant c'est surtout *(n=210)*

1. être honnête	39	54	58	59	39	40
2. être courageux	1	3	2	2	2,5	2
3. savoir s'organiser	9	9	6	8	8	9
4. être ouvert aux autres	5	2	4	3	5	4
5. être discipliné	5	4	6	4	3	4
6. avoir les nerfs solides	7	4	6	7	20	22
7. être observateur	32	26	17	17	23	19

23. bis

1. être honnête	39	54	58	59	39	40
2. savoir s'organiser	9	9	6	8	8	9
3. avoir les nerfs solides	7	4	6	7	20	22
4. être observateur	32	26	17	17	23	19
5. autres réponses	13	7	13	9	10	10

24. En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet, qu'est-ce que vous dites ? *(n=214)*

1. il a raison chacun fait comme il veut	-	10	11	13	5	4
2. il a raison s'il ne se fait pas prendre	-	20	15	15	4	3
3. il a tort, si tout le monde en faisait autant il n'y aurait plus de train pour personne	- 38	44	38	51	58	
4. il a tort c'est le règlement, chacun doit le respecter	-	32	30	36	40	35

25. Pour vous, le surveillant dans l'administration pénitentiaire, c'est surtout : *(n=213)*

1. Le spécialiste de la sécurité en prison	31	15	12	10	7	9
2. l'homme à tout faire de l'administration pénitentiaire	4	10	12	12	14	16
3. un rouage essentiel de l'administration pénitentiaire	49	49	44	37	52	45
4. un simple exécutant	16	26	32	41	27	30

25. bis

1. vues positives (1+3)	80	64	56	47	59	54
2. vues négatives (2+4)	20	36	44	53	41	46

26. Pour vous, le plus important dans votre métier, c'est surtout : *(n=211)*

1. de faire un travail intéressant	25	13	8	9	16	15
2. de travailler dans une bonne ambiance professionnelle	36	50	45	45	51	39
3. de pouvoir compter sur les collègues	27	28	37	39	26	35
4. de respecter le règlement	12	9	10	7	7	11

27. Si un collègue vous disait « ne fais pas de vagues, c'est la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis », seriez-vous plutôt ? *(n=213)*

1. d'accord avec lui	48	49	50	54	52	48
2. pas d'accord avec lui	52	51	50	46	48	52

28. Dans l'exercice de votre métier peut-il vous arriver de sentir une contradiction entre mener à bien la tâche qui vous est confiée et respecter les règlements ? *(n=214)*

1. souvent	51	64	59	64	59	49
2. rarement	49	36	41	36	41	44
3. Jamais						6

29. Si (choix 1 ou 2 en 28) cela arrive, vaut-il mieux ? *(n=204)*

1. respecter les règlements	61	47	56	53	61	56
2. mener à bien sa tâche	39	53	44	47	39	44

30. Diriez-vous les mesures de sécurité à prendre dans le travail… ? *(n=214)*

1. sont à moduler selon les situations	26	26	28	31	38	40
2. sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver	74	74	72	69	62	60

31. Pour assurer la sécurité est-il souhaitable de connaître les délits des détenus ? *(n=212)*

1. oui	42	42	49	50	57	58
2. non	58	58	51	50	43	42

32. Considérez-vous que les textes à appliquer sont dans l'ensemble[99]

1. moyennement difficiles à appliquer					31	29
2. difficiles à appliquer					37	38
3. faciles à appliquer					7	6
4. moyennement faciles à appliquer					25	26

32. bis

1. difficiles à appliquer	-	78	75	75	68	68
2. faciles à appliquer	-	22	25	25	32	32

33. Diriez-vous que la « hiérarchie »... ? *(n=211)*

1. est trop présente	-	-	9	12	-	4
2. intervient quand il faut	-	-	38	36	-	39
3. je la vois peu	-	-	44	40	-	43
4. elle ne s'occupe pas de moi	-	-	9	12	-	14

34. Selon vous, laisser passer d'une cellule à l'autre un paquet de cigarettes *(n=212)*

1. ne doit pas se faire car c'est interdit par les textes	-	15	10	12	11	7
2. peut se faire car ça peut aider à maintenir le calme	-	85	90	88	89	93

35. Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ? *(n=213)*

1. oui	86	80	70	67	56	29
2. non	14	20	30	33	43	71

36. Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui : *(n=214)*

1. vous gêne un peu	9	9	7	7	3	2
2. vous plaît	33	29	22	19	26	22
3. vous est indifférent	58	62	71	74	71	76

37. Au cours d'une conversation, si on vous demande quel est votre métier, vous répondez ? *(n=214)*

1. fonctionnaire	5	7	12	10	12	12
2. fonctionnaire du Ministère de la Justice	8	14	6	4	12	12
3. fonctionnaire de l'Administration Pénitentiaire	28	25	15	12	11	15
4. surveillant	55	52	64	71	64	56
5. vous ne répondez pas précisément	4	2	1	3	1	5

38. S'il vous arrive d'avoir un problème pendant votre service à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ? *(n=209)*

1. la famille	13	12	13	14	18	21
2. les collègues	46	54	56	50	49	45
3. les syndicats	7	12	15	17	15	16
4. la hiérarchie	28	18	10	10	13	11
5. les amis	6	4	6	9	5	6

39. Cotisez-vous à un syndicat ? *(n=213)*

1. oui						60
2. non						40

40. Si vous estimez qu'un collègue s'y prend mal avec un détenu : *(n=214)*

1. vous le lui dites en tête-à-tête	70	71	61	64	-	74
2. vous ne lui dites rien, chacun a sa manière de travailler	30	29	39	36	-	26

[99] Au deuxième, troisième et quatrième questionnaire la question comportait six items et non pas quatre comme au cinquième. Les chiffres n'ont donc pas été reproduit ici.

41. Attendez-vous avant tout de vos supérieurs… ? *(n=211)*

1. qu'ils vous soutiennent sur le terrain	48	62	76	70	77	78
2. qu'on puisse dialoguer avec eux	52	38	24	30	23	22

42. Pensez-vous que l'image de la pénitentiaire ces dernières années… ? *(n=213)*

1. s'est plutôt améliorée	50	46	40	35	40	19
2. s'est plutôt dégradée	19	11	8	5	16	50
3. n'a pas changée	31	43	52	60	44	31

43. Vous diriez : « Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier c'est que… » *(n=210)*

1. je n'ai pas assez de moyens	-	-	48	40	39	40
2. j'ai des horaires impossibles	-	-	14	15	18	15
3. je suis mal préparé à certaines tâches	-	-	5	9	5	5
4. Il y a trop de paperasse	-	-	1	2	9	14
5. on n'est qu'un maillon de la chaîne	-	-	32	34	29	26

44. Vous arrive-t-il de parler du travail de surveillant à votre entourage ?[100] *(n=214)*

1. très souvent	-	3	1	-	-	5
2. souvent	-	40	39	-	-	23
3. rarement	-	45	49	-	-	53
4. très rarement	-	12	11	-	-	20

45. Pour vous qu'est ce qui a été le plus difficile à acquérir *(n=212)*

1. l'autorité et l'assurance	-	-	-	17	12	18
2. le self control	-	-	-	7	16	23
3. comment connaître les détenus	-	-	-	15	18	15
4. quel type de relation avoir avec les détenus	-	-	-	23	14	11
5. l'ambiance de la prison	-	-	-	24	22	18
6. l'adaptation au métier de surveillant	-	-	-	14	18	16

46. D'après votre expérience personnelle, diriez-vous que la prison est un lieu dangereux ? *(n=214)*

1. oui tout à fait	-	-	22	25	39	53
2. oui un peu	-	-	50	50	42	35
3. Non pas vraiment	-	-	26	23	17	11
4. non pas du tout	-	-	2	2	2	1

46. bis

1. dangereux	-	-	72	75	81	78
2. pas dangereux	-	-	28	25	19	12

47. Dans votre établissement actuel le règlement intérieur *(n=211)*

1. existe, je l'ai eu entre les mains	-	-	74	68	72	70
2. existe on me l'a dit mais je ne l'ai pas vu	-	-	23	29	23	27
3. n'existe pas	-	-	3	3	5	3

48. Un règlement intérieur dans une prison *(n=212)*

1. ça aide dans le travail	-	-	88	89	85	82
2. c'est plutôt une gêne	-	-	4	3	4	3
3. ça ne sert à rien	-	-	8	8	11	14

49. Dans votre travail, les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont : *(n=211)*

1. très fréquents	-	-	5	8	18	20
2. fréquents	-	-	19	27	38	43
3. faibles	-	-	45	38	35	28
4. inexistants	-	-	31	27	9	8

[100] Cette question avait été posée deux fois à la 129e promotion qui avait été suivie en même temps que la 130e (trois questionnaires : entrée, sortie de l'Énap, titularisation). Ici ça n'est donc pas le suivi longitudinal des mêmes personnes, nous indiquons néanmoins les valeurs à titre d'informations

49. bis

1. fréquents (1+2)	-	-	24	37	56	64
2. faibles (3+4)	-	-	76	63	44	36

50. En matière d'autonomie dans votre travail, vous diriez plutôt : *(n=214)*

1. j'en ai suffisamment	-	-	61	59	-	77
2. je n'en ai pas assez	-	-	39	41	-	23

51. Participez-vous aux activités de l'amicale ou d'un club de votre établissement ? *(n=214)*

1. oui	24
2. Non	65
3. ça n'existe pas dans mon établissement	11

52. Vos meilleur(e)s ami(e)s sont principalement… *(n=213)*

1. des ami(e)s d'enfance	-	36	34	36	-	26
2. des gens connus au collège, au lycée, ou au service militaire	-	4	14	13	-	5
3. des surveillant(e)s et personnels de l'AP	-	23	14	13	-	17
4. des gens que vous avez connus ailleurs	-	37	38	38	-	51

53. Seriez-vous favorable à la mise en place d'un code de déontologie professionnelle pour les surveillants ? *(n=203)*

1. oui	67	78	77	71	76	73
2. non	25	19	20	27	24	27

54. Depuis votre sortie de l'ÉNAP l'idée que vous vous faites de l'AP… *(n=214)*

1. évolué favorablement	-	40	16	14	24	22
2. a évolué négativement	-	16	39	34	42	61
3. n'a pas changée	-	44	45	52	34	17

55. Selon vous, les fouilles à corps… *(n=213)*

1. doivent être limitées car elles sont contraires à la dignité et à l'objectif de réinsertion	7	7	5	6	-	5
2. ne doivent pas être limitées car elles sont indispensables à la sécurité	93	93	95	94	-	95

56. Durant l'année qui vient de s'écouler, combien de rapports d'incident avez-vous mis ? *(n=212)*

1. aucun	27
2. un ou deux	28
3. de trois à cinq	22
4. six et plus	14
5. non concerné (si vous êtes affecté hors détention)	14

57. Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes ? *(n=213)*

1. ce n'est pas leur place	-	-	-	-	36	22
2. leur présence alourdit la charge de travail	-	-	-	-	36	14
3. elles aident à calmer la détention	-	-	-	-	24	27
4. elles aident à mieux comprendre les détenus	-	-	-	-	4	2
5. ne change rien						36

57. bis

1. défavorables (1+2)	-	-	-	-	72	35
2. favorables (2+3)	-	-	-	-	28	29
3. ne change rien						36

58. Si vous êtes en couple, la personne avec qui vous vivez est-elle membre de l'AP ? *(n=214)*

1. oui	-	-	-	-	12	12
2. non	-	-	-	-	88	75
3. je ne suis pas en couple						14

58bis. Si oui, à quel corps ou grade appartient-elle/il ? *(n=26)*

1. surveillant brigadier ou principal	n=11	41
2. 1er surveillant ou major	n=1	4
3. lieutenant, capitaine ou commandant	n=5	19
4. directeur / directrice (DSP, directeur technique)	n=1	4
5. personnel administratif et technique	n=6	22
6. conseiller d'insertion et de probation	n=2	6

59. Vous diriez : « la formation à l'ÉNAP… » *(n=214)*

1. m'a aidé à faire rapidement ce qu'on attendait de moi	-	-	31	28	-	26
2. m'a permis de réfléchir sans m'être utile directement	-	-	42	38	-	26
3. ne m'a servi à rien : la vraie formation est celle qu'on acquiert sur le terrain	-	-	27	34	-	48

60. Vous êtes actuellement affecté(e) (non exploitable)

1. dans une petite MA (moins de 300 détenus)
2. une grande MA (ou quartier MA)
3. un CD (ou quartier CD)
4. une MC (ou quartier MC)
5. autre

61. Vous êtes actuellement *(n=214)*

1. surveillant principal ou surveillant brigadier	78	73
2. 1er surveillant ou major	12	16
3. lieutenant, capitaine ou commandant	2	6
4. surveillant spécialisé (moniteur de sport, orienteur, CAI, formateur, Éris, etc.)	5	2
5. autre (précisez svp)	3	3

62. Vous travaillez actuellement *(n=212)*

1. en détention	-	-	-	91	77	72
2. hors détention	-	-	-	9	23	28

63. Si c'est « hors détention » indiquez, svp, dans quel service vous travaillez :

……

64. Si c'était à refaire présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillant ? *(n=210)*

1. oui	-	89	88	85	71	46
2. non	-	11	10	15	29	54

65. Quelle est votre situation matrimoniale *actuelle* ? *(n=214)*

1. célibataire	7
2. en union libre	16
3. marié	57,5
4. pacsé	7,5
5. divorcé	11
6. veuf	0,5

66. Avez-vous divorcé ou vous êtes-vous séparé entre 1993 et aujourd'hui ? (*n=211)*

1. oui	35
2. non	64

67. Si vous êtes *actuellement* en couple, quelle est la catégorie socio-professionnelle de votre conjoint(e) ? *(n=173)*

1. agriculteur	n=1	0,5
2. commerçant, artisan, chef d'entreprise	n=7	4
3. cadres et professions intellectuelles supérieures	n=14	8
4. professions intermédiaires (dont techniciens, agents de maitrise, travailleurs sociaux, professeurs des écoles)	n=21	12
5. employé	n=102	59
6. ouvrier	n=10	6
7. chômeur	n=4	2,5
8. retraité		0
9. inactif (au foyer, en reprise d'études…)	n=14	8

68. Avez-vous des enfants ? *(n=214)*

1. aucun	9
2. un enfant	22
3. deux enfants	41
4. trois enfants ou plus	28

69. Si vous avez un ou plusieurs enfants, préciser sa (ou leurs) catégorie socio-professionnelle actuelle ? *(n=183)*

Enfant 1 (n=183)

Agriculteur	n=2	1,1
Artisan, commerçant -	n=3	1,6
Cadre	n=8	4,4
Profession intermédiaire	n=11	6,0
Employé	n=37	20
Ouvrier	n=7	4
Chômeur	n=1	0,5
Élève, étudiant	n=114	62

Enfant 2 (n=136)

Agriculteur		0
Artisan, commerçant	n=2	1,5
Cadre	n=2	1,5
Profession intermédiaire	n=8	6
Employé	n=23	17
Ouvrier	n=6	4,5
Chômeur		0
Élève, étudiant	n=94	69

Enfant 3 (n=54)

Agriculteur		0
Artisan, commerçant		0
Cadre	n=1	2
Profession intermédiaire	n=2	4
Employé	n=5	9
Ouvrier	n=2	4
Chômeur	n=1	2
Élève, étudiant	n=42	78

Enfant 4 (n=5) ; Enfant 5 (n=2) ; Enfant 6 (n=1)

70. Si vous avez un ou plusieurs enfants, pouvez-vous préciser leur profession ou situation ?

1. **……** 2. **……** Exemples : étudiant, en recherche d'emploi, policier, personnel de l'administration pénitentiaire, vendeur, instituteur, technicien, chef d'entreprise, infirmière, commerçante, chauffeur, intérimaire…

71. Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ? *(n=202)*

1. oui	18
2. non	82

72. Pourquoi ? (Réponse libre sur le reste de cette page)

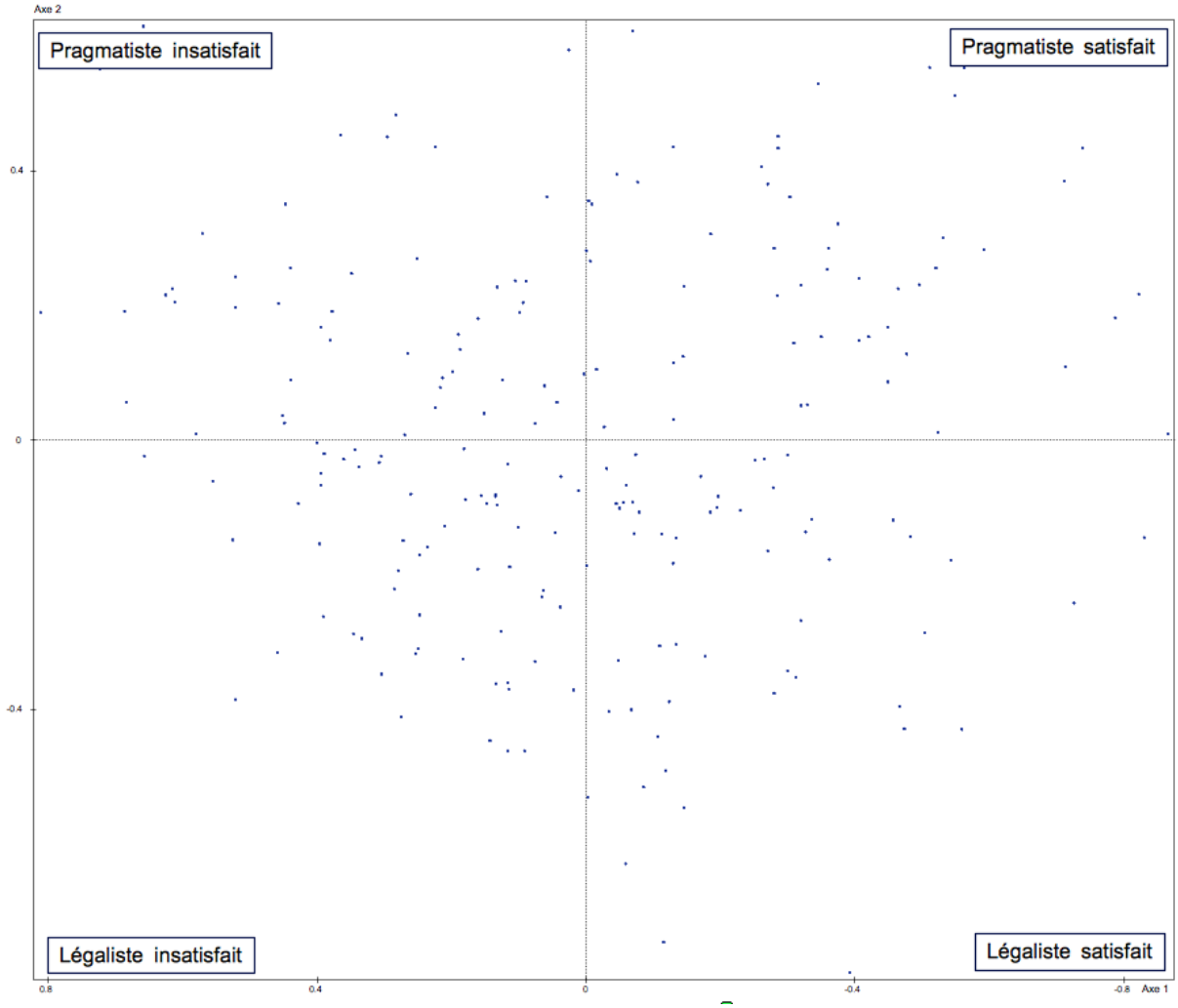
Annexe IV. Effectif et % des modalités actives et illustratives des variables actives de l'ACM

		Effectif	Effectif après apurement
Raison principale d'entrée dans AP	Utilitaristes	118	118
	Professionnelles	18	18
	Par hasard	78	78
Choix d'un autre métier	Aurait choisi un autre métier	144	144
	N'aurait pas choisi un autre métier	66	66
	Réponse manquante	4	Illustrative
Avoir la vocation	Pas de vocation	172	172
	Vocation exagéré	29	29
	Vocation possible	13	13
Conseille l'AP aux proches	Conseil AP proches	62	62
	Conseil pas AP proches	151	151
	Réponse manquante	1	Illustrative
Parle du métier à son entourage	Parle souvent travail - entourage	60	60
	Parle rarement travail entourage	154	154
Évolution de l'image de l'AP par la/e surveillant/e	Pas de changement AP	47	47
	Évolution négative AP	131	131
	Évolution positive AP	36	36
Referait le même choix	Referait AP	96	96
	Ne referait pas AP	114	114
	Réponse manquante	4	Illustrative
Heureux qu'un enfant s'engage dans cette activité	Heureux enfant AP	37	37
	Pas heureux enfant AP	165	165
	Réponse manquante	12	Illustrative
Ce qui plaît dans le métier	Travail en équipe - plaît	75	75
	Beaucoup de contacts - plaît	68	68
	Variété des tâches plaît	44	44
	Initiative ou responsabilité - plaît	20	20
	Réponse manquante	7	Illustrative
Ce qui déplaît dans le métier	Être mal vu déplaît	35	35
	Inefficacité déplaît	32	32
	S'user nerveusement déplaît	100	100
	Pas de vie de famille déplaît	23	23
	Inexploitable	19	Illustrative
	Réponse manquante	5	Illustrative
Port de l'uniforme	Gêne d'uniforme	5	5
	Port uniforme - plaisir	47	47
	Indifférence d'uniforme	162	162
Ce qui gêne dans le métier	Manque de moyens	83	83
	Mal préparé à certaines tâches	11	11
	Horaires impossibles	31	31
	Trop de paperasse	30	30
	Seulement un maillon	55	55
	Réponse manquante	4	Illustrative
Métier dangereux ?	Dangereux	188	188
	Pas dangereux	26	26

Connaître ou ignorer délits pour le quotidien	Ignorer les délits	127	127
	Connaître les délits	87	87
Les contacts avec les détenus	Rechercher les contacts /détenus	84	84
	Limite les contacts / détenus	127	127
	Réponse manquante	3	Illustrative
En cas d'accrochage avec détenu	Rédige rapport si accroc / détenu	120	120
	Tête à tête si accroc / détenu	91	91
	Réponse manquante	3	Illustrative
Pour avoir de bons rapports avec les détenus	Bon rapport détenu si respect	128	128
	Bon rapport détenu car compétence	76	76
	Autres - bien se passer	9	9
	Réponse manquante	1	Illustrative
Connaître ou ignorer délits pour travail de réinsertion	Inexploitable	1	Illustrative
	connaître délit réinsertion	147	147
	Ne pas connaître délit réinsertion	65	65
	Réponse manquante	1	Illustrative
Connaître ou ignorer délits pour la sécurité	connaître délit sécurité	123	123
	Ne pas connaître délit sécurité	89	89
	Réponse manquante	2	Illustrative
Ne pas "faire de vagues"	Ne pas faire de vague : oui	102	102
	Ne pas faire de vague : non	111	111
	Réponse manquante	1	Illustrative
Présence de la hiérarchie	Hiérarchie : trop présente	8	8
	Hiérarchie : quand il faut	82	82
	Hiérarchie peu vue	91	91
	Hiérarchie : ne s'occupe pas de moi	30	30
	Réponse manquante	3	Illustrative
Interlocuteur en cas de problème	Si pb : collègues	128	128
	Si pb : proches	57	57
	Si pb : hiérarchie	24	24
	Réponse manquante	5	Illustrative
Problème avec collègue	Si pb / collègue : tête à tête	158	158
	Si pb / collègue : ne dit rien	56	56
Attente vis-à-vis des supérieurs	Attend soutient hiérarchie sur terrain	164	164
	Attend dialogue / hiérarchie	47	47
	Réponse manquante	3	Illustrative
L'arrivée des surveillantes dans le métier	Surveillante - Ne change rien	76	76
	Surveillante - Alourdit charge de travail	29	29
	Surveillante - Pas leur place	46	46
	Surveillante : calme détenus	57	57
	Surveillante - Aide à mieux comprendre détenus	5	5
	Réponse manquante	1	Illustrative
Relations aux détenus	Fonctionne au 'donnant-donnant'	80	80
	Applique le règlement	130	130
	Réponse manquante	4	Illustrative
Ordres ou initiative	Inexploitable	1	Illustrative
	S'en tenir aux ordres	109	109
	Prendre des initiatives	102	102
	Réponse manquante	2	Illustrative

Contradiction / règlement	Contradict° / règlement : souvent	105	105
	Contradict° / règlement : rarement	95	95
	Contradict° / règlement : jamais	14	14
Règles de sécurité	Règles sécurité modulables	86	86
	Règles sécurité impératives	128	128
Les paquets de cigarettes	Paquet cigarettes : oui, maintien calme	198	198
	Paquet cigarettes : interdit !	14	14
	Réponse manquante	2	Illustrative
Appliquer les textes	Appliquer textes Difficiles	144	144
	Facile d'appliquer textes	69	69
	Réponse manquante	1	Illustrative
Présence du règlement intérieur	Règlement intérieur Vu	148	148
	Règlement intérieur Pas vu	63	63
	Réponse manquante	3	Illustrative
Utilité du règlement intérieur	RI aide dans le travail	174	174
	RI ne sert à rien	31	31
	RI gêne	7	7
	Réponse manquante	2	Illustrative
Avis / code de déontologie	Pour code déont.	148	148
	Contre code déont.	55	55
	Réponse manquante	11	Illustrative
Légalisme	Légalisme faible	27	27
	Légalisme contractuel	85	85
	Légalisme mixte	35	35
	Légalisme fort	67	67

Annexe V. Nuage de points des 214 individus de l'ACM



Résumé

Le métier de surveillant est globalement invisibilisé, il reste dans l'ombre des professions judiciaires et de leurs institutions. Pourtant, en France, le corps des surveillants pénitentiaires est de loin le plus important au sein du ministère de la Justice, avec près de 28 000 agents sur 83 000 (soit un sur trois). Ce rapport présente les résultats d'un suivi de cohorte qui a débuté en 1993.

La 130e promotion des surveillants de l'Énap a été interrogée six fois en 25 ans via un questionnaire (N=214 en 2018 ; 445 en 1993), réparties en quatre grands moments de la carrière : la formation (à l'entrée et à la fin en 1993) ; l'entrée dans le métier (titularisation en 1994, première affectation en 1995) ; le milieu de carrière (en 2007) ; la fin de carrière (à 25 ans d'ancienneté en 2017-2018). L'évolution des réponses sur le temps long a été complétée d'une analyse de l'état actuel du groupe (et ses différences) élaborée à partir d'une articulation entre une méthode statistique d'analyse de correspondances multiples (ACM) et la collecte de 12 entretiens approfondis.

Un des éléments de la socialisation professionnelle des surveillants consiste d'abord en une reconstruction de leur passé repérable dans l'évolution des raisons du choix d'entrer dans l'administration pénitentiaire (AP). C'est la sécurité de l'emploi qui rassemble d'emblée sept surveillants sur dix au début de la carrière. Les raisons de type professionnel sont toujours peu choisies, mais une partie de l'effectif maintient la contribution au maintien de l'ordre ou à l'utilité du métier comme motif d'entrer. En revanche, le « hasard » a quadruplé en 25 ans : 37% déclarent être entrés dans ce métier par hasard en 2018, ce qui peut s'interpréter comme un signe de déception. En 25 ans, la satisfaction au travail s'est effondrée au point qu'une majorité des surveillants est devenue pleinement insatisfaite. L'usure professionnelle au travail est assez progressive. L'insatisfaction se réfracte sur l'opinion concernant l'image de l'AP : les insatisfaits considèrent majoritairement que l'image de l'AP se dégrade (62%), les peu satisfaits sont un sur deux tandis que les satisfaits sont presque un sur deux à considérer que l'image s'améliore.

Quelques autres éléments saillants : on n'entre pas dans l'AP par vocation (80%) ; d'ailleurs, les surveillants ne conseillent pas à leurs amis ou proches d'entrer dans l'AP (71%), s'ils avaient pu, ils auraient choisi un autre emploi (69%). Ces aspects correspondent à une dynamique d'insatisfaction au travail qui concerne trois surveillants sur quatre en 2018. Parmi les membres de la 130e promotion, 75% ont le statut de surveillant et n'ont pas connu de promotion ; ils travaillent en détention pour 72% d'entre eux. Ils considèrent que la prison est un lieu dangereux (88%) dans lequel ils jugent avoir suffisamment d'autonomie (77%) mais ils attendent à 78% un soutien sur le terrain de la part de la hiérarchie plutôt qu'un dialogue, attente qui devient plus forte avec le temps.

Pour trois surveillants sur quatre, ce qui est le plus important dans le métier c'est de pouvoir compter sur les collègues ou de travailler dans une bonne ambiance professionnelle. Les jugements portés sur le métier et son groupe professionnel ne sont pas dénués de critique puisque 70% des surveillants estiment que leurs pairs manquent de motivation dans leur travail et 72% considèrent que la formation « laisse à désirer » (en progression de 47 points en 25 ans), ce qui peut aussi s'interpréter comme un jugement négatif porté sur la pratique du métier des plus jeunes.

En 2007, il semblait que sécurité de l'emploi, salaire net et statut protecteur contrebalançaient une satisfaction professionnelle en nette dégradation. Mais au bout de 25 ans de carrière, ces éléments ne suffisent plus. Aucun des surveillants rencontrés en entretien n'évoque les éléments statutaires ou salariaux parmi les évolutions législatives ou réglementaires qui ont « changé les choses » au cours de leur carrière.

Le rapport à la loi et aux règles professionnelles des surveillants, l'appréciation qu'ils portent sur l'administration pénitentiaire, son image, leur métier, montrent une *pluralité* qui révèle des oppositions de styles normatifs dans un rapport au travail polarisé, comme beaucoup d'activités professionnelles, par la dimension satisfaction-insatisfaction au travail d'une part et un rapport pluriel à la règle et envers les personnes détenues d'autre part (qui opposent les plus légalistes et les plus pragmatiques par rapport à la règle et les relations à avoir avec les détenus). C'est ce que l'analyse en correspondance multiple (ACM) fait apparaître.

Progressivement, il semblerait que la segmentation du métier de surveillant (politique de spécialisation : Eris, Prej, moniteur de sports, etc.) tende à placer le travail de base, dans les coursives et aux étages, comme étant le moins souhaitable, le moins valorisable, le plus dangereux et difficile, autrement dit à le constituer, dans la division morale du travail, en « sale boulot ». Non pas qu'il soit entaché d'une indélébile trace qui le discréditerait intrinsèquement mais parce que les spécialités ont été vues comme des bifurcations positives dans les parcours professionnels et valorisées dans les carrières. Maintenant que la diversification du métier est institutionnalisée dès le recrutement, se posent sans doute davantage les questions de la polyvalence et de l'évolution des carrières professionnelles dans diverses tâches et postes.

Une des voies pour limiter l'insatisfaction professionnelle graduelle d'une vie de surveillant pourrait peut-être consister à mieux prendre en compte la *pénibilité* de certains postes afin de mieux penser les *cycles* des carrières, sans oublier qu'il y aura toujours et d'abord besoin de surveillants placés au contact des détenus au sein des détentions. La possibilité d'assortir l'accès à certains postes fixes ou spécialisés à une condition d'ancienneté dans les fonctions de base mériterait d'être examinée.