

BENIGUIGUI Georges
GUILBAUD Fabrice
MALOCHET Guillaume



**LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE
DES
SURVEILLANTS
DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

Une perspective longitudinale et quantitative

Recherche financée par la Mission de recherche Droit et Justice

**UNIVERSITE PARIS-X
NANTERRE**

**CENTRE NATIONAL DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Juin 2008

BENIGUIGUI Georges
GUILBAUD Fabrice
MALOCHET Guillaume



**LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE
DES
SURVEILLANTS
DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

Une perspective longitudinale et quantitative

Le présent document constitue le rapport scientifique s'une recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice (convention n° 27.04.23.35 du 23 avril 2007). Son contenu n'engage que la responsabilité des ses auteurs. Toute reproduction, même partielle, est subordonnée à l'accord de la Mission.

**UNIVERSITE PARIS-X
NANTERRE**

**CENTRE NATIONAL DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Juin 2008

**En souvenir de Dominique Monjardet
inspirateur de ce travail**

REMERCIEMENTS

Nous voulons remercier vivement toutes les personnes qui nous ont facilité la tâche pour la réalisation de cette enquête. Tout d'abord les personnes du siège central à Paris l'Administration Pénitentiaire à son siège central à Paris et celles de l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire à Agen. Enfin dans les différents établissements pénitentiaires les 226 membres du personnel de surveillance qui nous ont fait confiance en répondant pour la cinquième fois à notre questionnaire.
A tous nous disons notre reconnaissance.

SOMMAIRE

Introduction	p 5
Chapitre II L'entrée dans l'administration pénitentiaire	p 16
Chapitre III L'image de la prison et de la pénitentiaire	p 27
Chapitre IV Le métier de surveillant	p 33
Chapitre V Le rapport à la loi et à la règle	p 49
Chapitre VI Le rapport aux autres	p 62
Conclusion	p 70
Bibliographie	p 78
Annexe	p 80

Chapitre I

INTRODUCTION

Fin 1997 Françoise Orlic et Georges Benguigui remettaient à la « Mission de recherche Droit et Justice » le rapport final d'une recherche intitulée « La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire » fondée sur l'analyse des résultats obtenus à partir des réponses d'une promotion d'élèves surveillants, la 130^e, à quatre questionnaires successifs. Dans l'une des remarques finales était avancé l'intérêt qu'il y aurait à reprendre cette étude une dizaine d'années plus tard. Le rapport précisait alors : « Il serait surprenant qu'on n'en apprenne pas plus sur le métier de surveillant, ses difficultés, son évolution et sur la transformation des surveillants dans leurs attitudes et opinions ». Dix ans après le quatrième questionnaire, la « Mission de Recherche Droit et Justice » a bien voulu financer cette nouvelle étape dans le suivi de cette cohorte, la 130^e promotion de surveillants. L'objet du présent rapport est donc de rendre compte de la reprise du suivi de cette cohorte. Quand cela sera possible nous tenterons de comparer nos résultats avec ceux du suivi de la 157^e promotion réalisé par le département « Unité d'évaluation et d'individualisation des parcours de formation » de l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP) sous la responsabilité de Laurent Gras, enseignant-chercheur à l'ENAP. En effet, cette unité de la Direction de la recherche de l'ENAP a suivi sur 4 ans cette promotion à l'aide d'un questionnaire largement inspiré du nôtre mais très court et parfois modifié, ce qui, hélas, ne facilite pas les comparaisons. La 157^e est entrée à l'ENAP en mai 2003 et un premier questionnaire lui a alors été proposé. Un second a été rempli à la sortie de l'école et un troisième questionnaire lui a été envoyé au printemps 2007, soit quatre ans après son entrée. Pour la 130^e promotion, il est clair que nous avons dorénavant affaire à des personnels expérimentés dont la carrière est sérieusement avancée. Lors de leur entrée à l'ENAP en

janvier 1993 leur moyenne d'âge s'élevait à 26 ans, au moment de notre cinquième questionnaire en 2007 quatorze ans plus tard est donc de 40 ans¹.

Le rapport remis en 1997 n'étant aujourd'hui plus disponible il paraît utile avant d'aller plus loin de rappeler les objectifs et quelques éléments de sociographie de la 130^e promotion décrits dans ce premier rapport. En ce qui concerne les objectifs on se permet ici, pour plus de clarté, de reproduire simplement des extraits de l'introduction de ce rapport.

Les objectifs de la recherche précédente.

« L'objectif de cette longue 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 sociologues². 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 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 naturellement débute à l'École

¹ Il faut savoir que dans la pratique les surveillants partent en retraite à 55 ans.

² 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, 4. Voir également Dubar C., *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelle*, Paris, A. Colin, 1991.

Nationale d'Administration Pénitentiaire (E.N.A.P) 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'E.N.A.P 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 recrée par ses membres même si cela se produit avec une certaine lenteur. [...]. En fait c'est un membre du laboratoire de l'un d'entre nous, Dominique Monjardet du laboratoire « Travail et Mobilités » de l'Université ParisX - Nanterre et du CNRS, qui a proposé de travailler sur la socialisation professionnelle dans les métiers de sécurité en suivant des cohortes d'élèves sur plusieurs années. [...] une partie très importante du contenu des questionnaires utilisés pour les policiers et de ceux utilisés pour les surveillants est très proche.

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 controverses³.

Nous avons donc proposé aux surveillants de la 130^e promotion qui était et demeure notre cible principale quatre questionnaires qui bien évidemment possédaient un noyau important de questions communes : un premier à l'entrée à l'ENAP (janvier 1993), un second à la sortie de l'école après le stage pratique (environ 6 mois plus tard), un troisième un an plus tard à la titularisation et enfin un dernier un an encore plus tard⁴. Le recueil des données avait été effectué en amphithéâtre à l'ENAP pour les deux premiers questionnaires. Pour les deux suivants cela s'était déroulé en face à face oralement dans les différents établissements d'affectation. En effet en début de carrière les effectifs étaient encore peu dispersés et les nouveaux surveillants se retrouvaient par très gros paquets (très souvent entre 10 et 20) dans un nombre relativement restreint d'établissements⁵.

Rappel sociodémographique

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 récentes⁶. Pour fixer les idées la 157^e promotion comportait un nombre de femmes sept fois supérieur (34 %). Cette faiblesse de l'effectif féminin de notre promotion fait qu'à aucun moment il n'a été possible d'utiliser la variable sexe dans l'exploitation des questionnaires⁷. L'âge moyen à l'entrée à l'école s'élevait à 26 ans. Depuis très longtemps l'âge moyen d'entrée à l'ENAP fluctue entre 26 et 29 ans avec semble-t-il une tendance à augmenter ces dernières années. La 130^e promotion se situait dans le bas de cette fourchette. L'écart des âges s'étendait entre 21 et 46 ans. La proportion des moins de 26 ans était de 56 %⁸. A l'entrée à l'ENAP 61% des élèves étaient au chômage ou sans emploi. En matière de diplômes la progression du niveau entre 1973 et 1993, date d'entrée à l'ENAP de la 130^e

³ Pour une approche plutôt qualitative de la socialisation professionnelle des surveillants voir l'excellente thèse de Guillaume Malochet « A l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison. Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale », septembre 2007.

⁴ Bien évidemment la 129^e promotion ne s'était vue offrir que trois questionnaires.

⁵ Un nombre extrêmement réduit de surveillants isolés avaient été contactés par la voie postale.

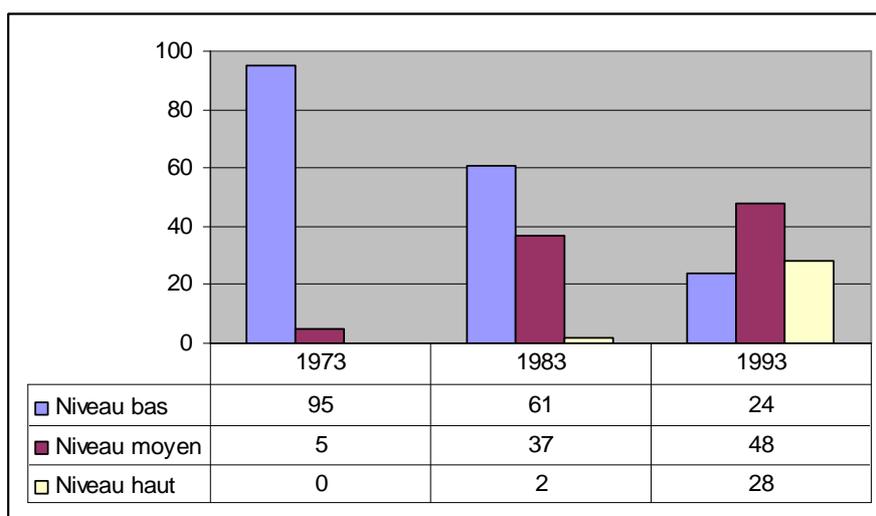
⁶ Au moment du recrutement de la 130^e promotion les surveillantes ne travaillaient que dans des établissements pour femmes qui sont très peu nombreux, il n'y avait donc besoin que de peu de femmes.

⁷ Il semble que la variable sexe joue parmi les surveillants si on en juge par les résultats sur la 157^e promotion.

⁸ À titre de comparaison dans la promotion de policiers étudiée par Dominique Monjardet un peu avant nous la proportion des moins de 26 ans était de 88 %.

promotion, était déjà très spectaculaire comme le montre le tableau n°1 dans lequel on peut distinguer les bas niveaux (aucun diplôme + CEP + CAP), les niveaux moyens (BEPC, BEP, BT, BP) et les niveaux élevés (bac et plus). En 20 ans on est passé de 0 % de bacheliers à 28 % et le niveau bas a chuté de 95 % à 24 %. Depuis lors cette progression s'est poursuivie puisqu'en 2003 64 % des élèves de la 157e promotion étaient à l'entrée à l'ENAP titulaires d'au moins le baccalauréat⁹.

Tableau n°1 : Évolution du niveau scolaire des surveillants sur la période 1973-93¹⁰



Bien évidemment ce sont les surveillants les plus âgés qui sont au niveau bas en matière de diplômes puisqu'on sait que le pourcentage de bacheliers a nettement progressé parmi les jeunes générations. Du point de vue des origines sociales on constatait la part prédominante des pères ouvriers ou employés. Le total de ces deux catégories s'élevant à près des deux tiers. Les mères étaient ouvrières ou employées à 46 %. Il faut ajouter qu'un quart de nos surveillants avaient un membre de leur famille dans l'administration pénitentiaire (en 1973 23 %, en 1983 22 %), ce qui n'a rien d'exceptionnel et se retrouve dans la majorité des métiers : ainsi une forte proportion de cadres sont enfants de cadres, de médecins fils de médecins etc. Cela étant le fait d'avoir des parents dans l'AP ne joue que très peu souvent au cinquième questionnaire : lorsqu'on croise les réponses de nos répondants avec le fait d'avoir des parents dans l'AP cela ne différencie pas très souvent les agents même si on peut observer

⁹ Il faut peut être légèrement nuancer cette progression des bacheliers car la 157^e représente la moitié supérieure des reçus à un même concours d'entrée.

¹⁰ Tous les tableaux présentés dans ce rapport sont en pourcentages.

une certaine tendance mais cette dernière est rarement significative statistiquement parlant. Ce fait ne sera donc que très peu souvent évoqué.

Tableau n°2 : Origines sociales des personnels de surveillance¹¹

Pères		Mères	
<i>ouvrier</i>	31 %	<i>Ouvrière</i>	7 %
<i>employé</i>	26 %	<i>Employée</i>	39 %
<i>agriculteur</i>	10 %	<i>agricultrice</i>	5 %
« <i>uniforme</i> » ¹²	13 %	<i>sans profession</i>	39 %
<i>autres</i>	19 %	<i>Autres</i>	10 %

En 2003 lors de l'entrée à l'ENAP de la 157^e promotion les pères étaient à 32 % des employés et à 28 % d'ouvriers. Quant aux mères, elles étaient à 10% ouvrières, à 39 % employées et à 35 % sans profession. Ces origines modestes sont sensiblement les mêmes que pour notre promotion entrée plus de dix ans auparavant avec simplement une inversion entre ouvriers et employés chez les pères. Il faut noter par ailleurs que les agriculteurs qui représentaient 10 % des pères de la 130^e promotion ne sont plus dix ans plus tard que 2 % pour la 157^e promotion, ce qui n'a évidemment rien de bien surprenant. Il faut de plus noter que 26 % des répondants ont un membre de leur famille dans l'administration pénitentiaire ce qui est globalement conforme à ce qu'on observe pour bien des métiers. Le recrutement de surveillants tend, semble-t-il à continuer à se faire dans les classes plutôt populaires tout en suivant les grandes tendances démographiques du pays.

En pratique l'âge ne joue pas très souvent, ce qui peut se comprendre aisément : avec le temps qui passe les différences d'âge tendent à ne plus jouer beaucoup et c'est le temps de l'expérience commune qui tend à homogénéiser les répondants de ce point de vue. Par contre le fait d'être bachelier ou pas intervient assez fréquemment très nettement mais parfois il s'agit d'une simple tendance qui le plus souvent n'a pas été prise en compte car insuffisamment significative d'un point de vue statistique. Tout ceci sera indiqué par la suite dans le corps du texte.

¹¹ Premier questionnaire 1993.

¹² Sous ce terme avaient été rassemblés les policiers, les militaires et les surveillants.

Repères méthodologiques

Bien évidemment au fur et à mesure que le temps passe on constate une certaine attrition de notre effectif. La promotion subit une certaine érosion pour différentes raisons. La première est bien sûr les refus de répondre mais ils ont toujours été très faibles (entre 2 et 3 %). Une autre raison de cette attrition, de cette érosion, est le changement de fonction d'un nombre non négligeable de surveillants. Nous voulions étudier la socialisation professionnelle des surveillants ou pour le dire autrement comment on devient surveillant. Pour cela nous n'avons conservé que ceux qui exerçaient toujours des fonctions de surveillants. Au moment du quatrième questionnaire les membres de la 130^e promotion étaient 422 à exercer véritablement des fonctions de surveillants. En effet certains surveillants avaient de fait quitté la surveillance, par exemple en faisant fonction de chef de travaux ou bien exerçant un mandat syndical à temps plein ou bien étant affecté à l'ENAP, etc... Autre raison de l'attrition, les surveillants qui ne sont plus dans l'administration pénitentiaire (décès, démissions). Parmi ces 422 personnes exerçant réellement des fonctions de surveillant 346 avaient répondu aux quatre questionnaires soit 82 %, ce qui est assez exceptionnel. Plus de dix ans après nous nous sommes donc à nouveau adressés à ces surveillants qu'on pourrait qualifier de « fidèles » qui avaient répondu à nos quatre questionnaires. Les services de l'administration pénitentiaire nous ont fourni rapidement une liste de ces membres avec leur affectation actuelle. Cette liste s'est révélée comporter un nombre important d'erreurs. Comme nous possédions la liste des membres de la 130^e promotion lors de l'entrée et de la sortie de l'ENAP il nous a été assez facile d'éliminer les noms des personnes non concernées qui d'ailleurs n'étaient pas non plus des redoublants de la 129^e promotion car là encore nous avons les listes d'origine. À nouveau nous avons constaté une série de départs (démissions, radiations, réformes pour inaptitude, décès, etc...). D'autre part, malgré nos efforts, un certain nombre d'adresses se sont révélées inexactes.

Compte tenu de tous ces éléments d'attrition, au total l'effectif des membres « survivants » de la 130^e promotion qui avaient répondu aux quatre questionnaires d'il y a une dizaine d'années s'élève à 323. Un questionnaire postal leur a donc été adressé avec une lettre d'explication¹³ et une enveloppe timbrée pour la réponse¹⁴. Si la voie postale a été retenue c'est qu'à la différence de ce qui se passait il y a une dizaine d'années où les nouveaux

¹³ Cette lettre rappelait notamment les précautions prévues pour assurer l'anonymat des réponses.

¹⁴ Bien entendu la constitution du fichier informatique avait été déclarée auprès de la CNIL.

surveillants se retrouvaient soit en région parisienne soit dans un nombre très limité d'établissements, ces même surveillants sont aujourd'hui affectés de façon très éparpillée sur tout le territoire national. Les rencontrer en face à face aurait exigé une dépense vraiment trop importante en termes de crédit et d'effort humain. Au total 226 d'entre eux ont répondu à notre cinquième et dernier questionnaire soit 70 % après un seul rappel¹⁵, ce qui semble être un résultat plus qu'honorable. Ce fort pourcentage semble montrer que notre nouveau questionnaire a été plutôt bien accueilli et il est même arrivé que certains le commentent et nous remercient pour avoir continué à nous intéresser à eux.

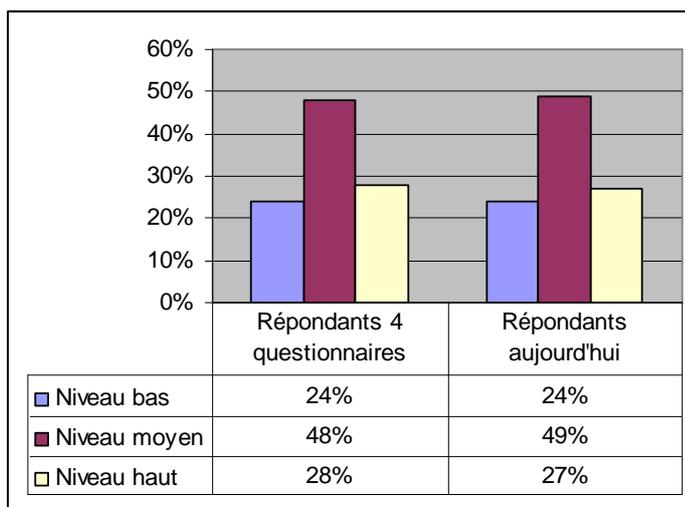
Ces 226 personnes ont donc répondu à nos cinq questionnaires et statiquement parlant tout est très satisfaisant. En effet selon Krejcie et Morgan alors que le nombre de personnes contactées s'élevait à 323 l'effectif qui nous était nécessaire pour éviter tout biais statistique aurait dû s'élever à un minimum de 175 avec un niveau de confiance de 95 % et on est ici bien largement au dessus de ce chiffre¹⁶. Il nous a semblé néanmoins qu'il était utile de vérifier empiriquement que l'attrition constatée n'introduisait pas un biais par rapport à l'ensemble de ceux qui avait répondu aux quatre premiers questionnaires. Nous nous sommes donc assuré que les écarts entre cet effectif de 226 personnes et l'effectif de 346 personnes qui avaient répondu à nos quatre premiers questionnaires étaient suffisamment faibles pour qu'on puisse utiliser les réponses de ces 226 surveillants sans difficulté aucune. C'est ainsi que parmi l'ensemble de ceux qui avaient répondu aux quatre premiers questionnaires il y avait 5 % femmes, elles sont 6 % aujourd'hui. Il y avait 40 % de « vieux » ils sont 44 %. Les surveillants avaient intégré l'école de Fleury à 52 % et celle de Savigny à 48 %, ceux d'aujourd'hui viennent à égalité de ces deux écoles¹⁷. Un quart précisément avaient un parent dans l'administration pénitentiaire, c'est le cas de 27 % de nos répondants actuels en 2007. Cette adéquation entre nos répondants actuels et ceux du rapport précédant se poursuit avec la question des diplômes dont sont titulaires nos répondants : La répartition de ces diplômes est quasiment identique comme le montre le tableau ci-dessous.

¹⁵ Un deuxième rappel avait été prévu, mais trois séjours successifs à l'hôpital à la suite de graves problèmes de santé ont empêché que cela soit réalisé.

¹⁶ Voir la table fournie par Krejcie R. V., Morgan D. W., « Determining Sample Size for Research Activities », *Educational and Psychological Measurement*, 1970, n° 30.

¹⁷ À l'époque l'ENAP était située sur deux sites différents en région parisienne : Fleury-Merogis et Savigny.

Tableau n°3 : Répartition des diplômes



On pourrait multiplier les exemples proches de ceux qu'on vient de citer, il est clair que l'attrition qui a réduit notre population à 226 individus n'a pas introduit de biais véritablement important. Certes on pourra constater assez souvent quelques écarts entre les chiffres rapportés ici et ceux du rapport précédent mais encore une fois ces écarts sont faibles et jamais statistiquement significatifs. Se posait également la question du fait que ceux qui avaient répondu aux quatre premiers questionnaires travaillaient tous en détention¹⁸ (par construction de notre part). Or parmi nos 226 répondants un peu plus d'un cinquième ne travaillent plus directement en détention, ne sont donc plus en relation directe avec les détenus. Plutôt que les éliminer d'office nous avons vérifié qu'ils ne répondent pas très différemment de ceux qui sont en détention. Les résultats obtenus lors de cette vérification sont tels que nous avons décidé de les conserver lors de notre exploitation des réponses.

Les quatre questionnaires d'il y a dix ans comportaient environ une centaine de questions. Comme nous avons choisi cette fois-ci la voie postale nous avons décidé de réduire la taille de ce cinquième questionnaire pour tenter de faciliter les réponses et augmenter ainsi le taux de retours. Quand on voit le taux de retour obtenu effectivement peut être avons-nous fait là une erreur. Peut-être aurions-nous pu prévoir un questionnaire un peu plus lourd. Il faut cependant se souvenir que nous possédons déjà pas mal d'informations depuis le premier questionnaire comme par exemple le sexe, l'âge, l'origine sociale, les diplômes, l'emploi antérieur à l'entrée dans l'administration pénitentiaire, le type de service militaire effectué, etc... qu'il n'était pas nécessaire de redemander. Le décalage en termes de nombre de

¹⁸ Dans le langage pénitentiaire la détention signifie le périmètre au sein de la prison où se trouvent les détenus.

questions entre nos questionnaires est donc moins fort qu'il n'y paraît au premier abord. On trouvera en annexe les tris à plat des cinq prises d'information depuis l'entrée à l'ENAP jusqu'à près de 14 ans après pour les 226 répondants¹⁹. Seules les questions du dernier questionnaire ont été alors retenues dans cette annexe.

D'un point de vue purement statistique nous avons utilisé le test du khi² pour évaluer les liens entre variables. Aussi s'est-on refusé l'usage de certains croisements même lorsqu'à la suite les uns des autres sur un même thème ils allaient dans le même sens. L'expérience montre que les écarts inférieurs à 10% sont pratiquement toujours non significatifs.

Nous utiliserons également les réponses de la 157^e promotion à l'enquête de suivi sur quatre ans très largement inspirée de la nôtre et dans sa démarche et dans son contenu. Cependant Ce ne sera pas toujours possible car leur questionnaire est bien plus court que le nôtre. De plus certaines de nos questions reprises par l'ENAP ont parfois modifiées de telle sorte que les comparaisons sont très risquées Il nous faudra par ailleurs systématiquement trier ces réponses par la variable sexe. En effet dans la 157^e promotion les femme sont assez nombreuses à l'inverse de la 130^e. Comme on observe fréquemment des différences entre hommes et femmes, si on veut pouvoir tenter une comparaison entre génération il faudra neutraliser la variable sexe.

Dans la suite de ce rapport-ci nous suivrons du mieux possible le plan adopté lors du rapport précédent mais certains éléments ne seront repris que partiellement voire pas du tout. Il s'agira soit de certaines des caractéristiques sociodémographiques de la promotion puisque bien évidemment elles n'ont pas changée pour l'essentiel, soit de questions anciennes qui n'ont, hélas, pas été reposées cette fois-ci²⁰.

¹⁹ Dans le corps de ce rapport il arrivera parfois que des regroupements d'item soient effectués. L'annexe donne les réponses *in extenso* et regroupées

²⁰ C'est en particulier le cas de tout ce qui a trait à la formation.

Chapitre II

L'ENTREE DANS L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Nous n'allons pas revenir sur la situation de nos surveillants avant leur entrée dans l'administration pénitentiaire comme par exemple leur profession antérieure, le lieu de leur enfance, les autres concours présentés à l'époque, ou le type de service militaire effectué éventuellement comme policier ou gendarme auxiliaire ni sur les autres concours passés à côté de celui de la pénitentiaire. Tout cela a été largement exposé dans le précédent rapport et n'a bien évidemment pas changé.

Les raisons d'entrer dans l'administration pénitentiaire.

Par contre nous avons à nouveau posé à nos surveillants pour la cinquième fois la question suivante :

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 hasard²¹*
- 6. pour le déroulement de carrière.*

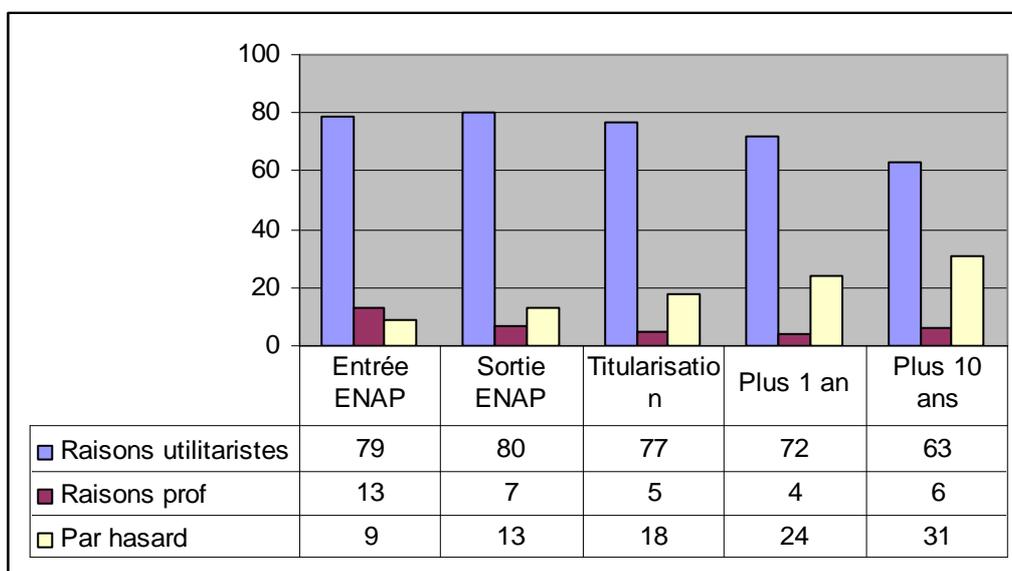
²¹ Certains surveillants nous avaient expliqué ce que voulait dire pour eux « par hasard ». C'était par exemple avoir juste vu une annonce du concours de recrutement, une publicité et s'être présenté au concours « pour voir » ou bien c'était le cas d'une personne au chômage qui avait été inscrite au concours par sa mère sans en avoir été prévenue.

Tableau n° 4 : Raisons d'entrer dans l'AP pour les cinq questionnaires

Réponses	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularisation	Un an plus tard	10 ans plus tard
1	62 %	72 %	71 %	70 %	61 %
2	9 %	6 %	5 %	4 %	3 %
3	4 %	1 %	3 %	0 %	1 %
4	4 %	1 %	0 %	1 %	2 %
5	9 %	13 %	18 %	24 %	31 %
6	12 %	7 %	3 %	2 %	1 %

Si on regroupe les items 1, 3, et 6 dans un nouvel item qu'on appellera par convention « raisons utilitaristes », les items 2 et 4 dans un second item qu'on appellera « raisons professionnelles » et si on conserve seul l'item 5 « hasard » on obtient le tableau suivant.

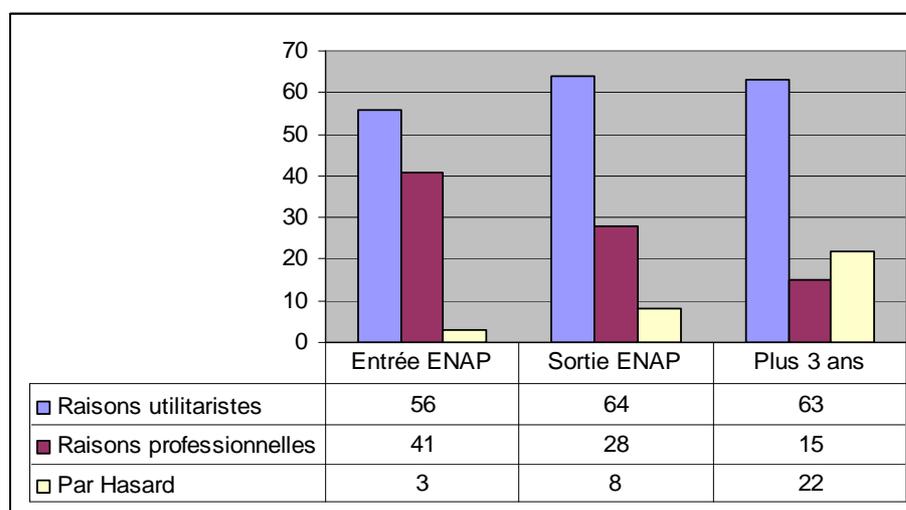
Tableau n°5 : Évolution des raisons d'entrer dans l'AP
(130^e promotion)



On sait depuis longtemps que la première motivation d'entrée dans l'administration pénitentiaire est d'abord et avant tout la sécurité d'emploi et très rarement une motivation correspondant au choix de servir cette administration. C'était déjà le cas dans l'enquête « Interface » 1983 où 90 % des réponses étaient globalement utilitaristes. Cette situation n'est

pas propre à la France²². Si les raisons utilitaristes semblent diminuer avec le temps c'est que dans le même temps on assiste à la montée de l'item « par hasard ». Ainsi le point le plus marquant dans ce tableau est bien sûr la progression continue et spectaculaire de cet item « par hasard » qui fait plus que tripler quand on passe du questionnaire d'entrée à l'ENAP au dernier plus de 10 ans plus tard. Il faut noter que dans l'enquête menée sur la 157^e promotion on retrouve des résultats très proches même si la formulation de la question n'était pas absolument identique : L'ENAP avait rajouté un item : « parce qu'on contribue à la sécurité des biens et des personnes », ce qui explique peut-être la relative importance des raisons professionnelles qui diminuent tout de même de 41 % à l'entrée à 15 % quatre ans plus tard. La progression continue de l'item « par hasard » est encore plus spectaculaire puisque cet item est pratiquement multiplié par un facteur 8 en quatre ans ! Son score correspond à peu de choses près à celui de notre quatrième questionnaire de l'« Unité d'évaluation et d'individualisation des parcours de formation » de l'ENAP.

Tableau n° 6 : Evolution des raisons d'entrer dans l'AP
(157^e promotion dans son ensemble²³)



²² Voir à ce sujet notamment Lombardo, L., *Guards Imprisonned : Correctional Officers at Work*, New York, Elsevier, 1981.

Shannon, M.J., *Officers Training : Is Enough Being Done ? Corrections to Day*, 48, 1987. Kaufman, K., *Prison Officers and their World*, Cambridge, Harvard University Press, 1988.

²³ Les femmes se distinguent des hommes sur seulement 2 points : 1) à l'entrée à l'école elles sont plus nombreuses à déclarer à avoir été motivées pour entrer dans l'AP par la réinsertion (22 % contre 13 %) mais très vite cette différence s'efface, 2) au troisième questionnaire elles sont plus nombreuses à dire qu'elles sont entrées par hasard (30 % contre 18 %).

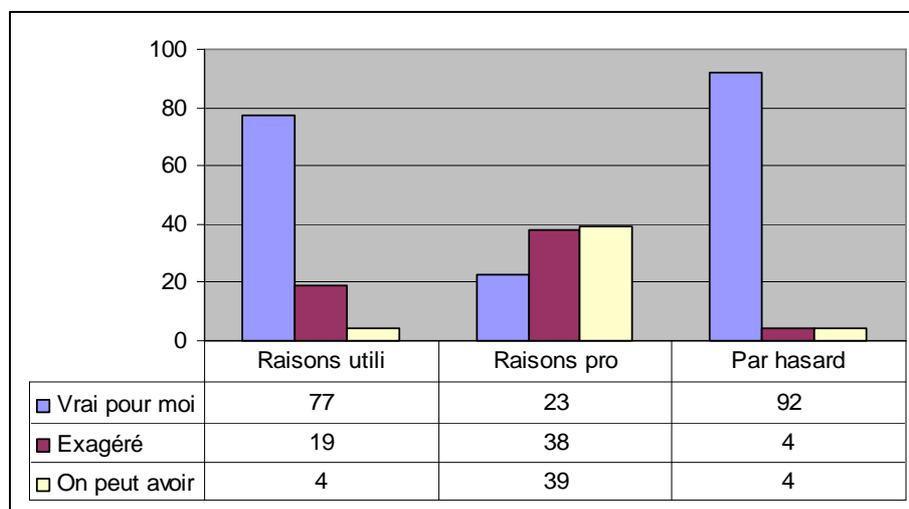
On a là, dans les deux cas, une reconstruction du passé qui ne peut passer inaperçue. Elle semble assez peu compréhensible au premier abord. L'idée même de hasard comme motivation d'entrée dans un métier et une carrière peut surprendre même si cela peut arriver mais exceptionnellement. Que cette idée augmente au fur et à mesure que le temps passe apparaît comme une sorte d'invraisemblance. Pourtant, ceux qui choisissent cette réponse ne sont ni des tricheurs, ni étourdis et nous aurons l'occasion assez fréquemment de montrer la cohérence de leurs réponses tout au long de ce rapport. Il nous faut donc tenter de trouver la signification latente de ces réponses. Plusieurs indices donnent à penser que cette reconstruction du passé où l'on voit la part du hasard augmenter signifie en fait un véritable désenchantement, une véritable désillusion par rapport à l'administration pénitentiaire et au métier de surveillant. Après tout ce désenchantement est assez fréquent dans bien des métiers avec le temps, mais ici ce qui frappe c'est son ampleur semble-t-il. Nous allons fournir ci-dessous quelques croisements qui viendront étayer notre interprétation en termes de désillusion.

Tout d'abord examinons le tableau n°7 qui porte les résultats du croisement entre les raisons indiquées pour l'entrée dans l'AP et les réponses à la question sur la vocation qui était ainsi formulée :

On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'AP 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*

Tableau n° 7 : Vocation et raisons d'entrer dans l'AP

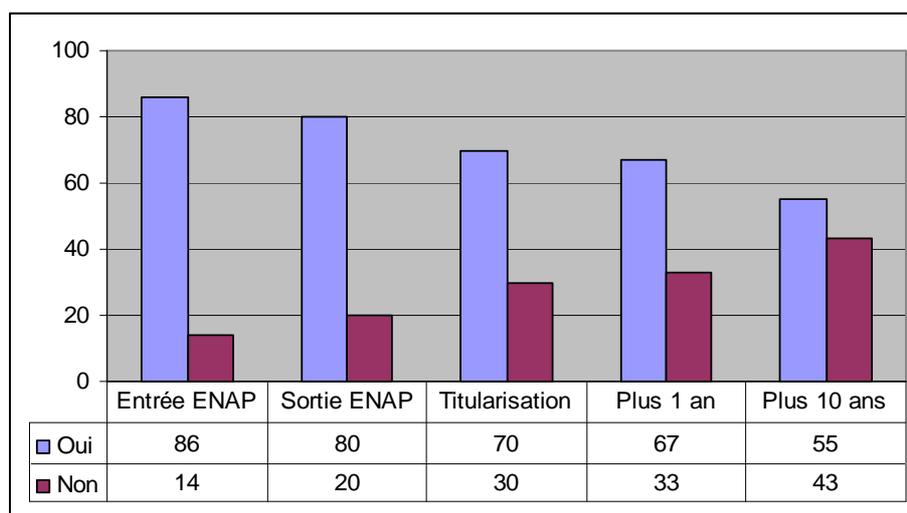


Même si la majorité des répondants déclarent au cinquième questionnaire qu'ils sont entrés dans l'AP sans vocation c'est nettement plus fréquent pour ceux qui déclarent être entrés par hasard dans l'AP : presque tous répondent ainsi (92 %).

La satisfaction

Deux questions ont très clairement un caractère d'évaluation de la satisfaction des personnels. 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.

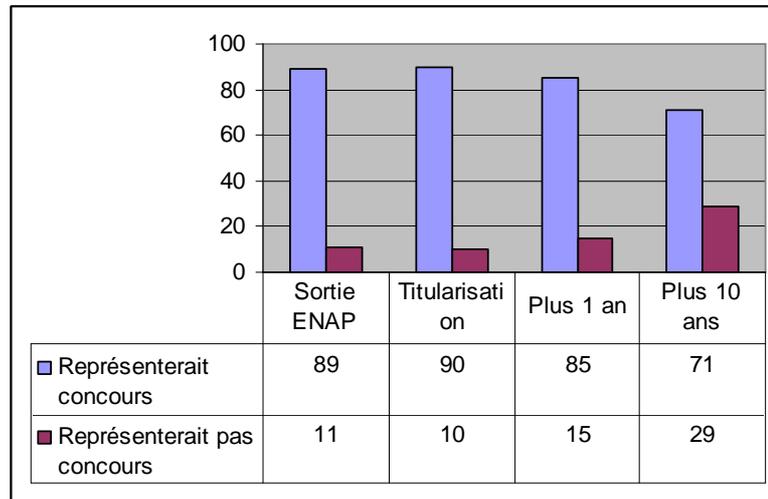
Tableau n° 8 : Conseil à la famille et aux amis d'entrer dans l'AP.



A l'entrée et à la sortie de l'ENAP les élèves ne peuvent pas 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. Par contre 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 ici encore spectaculaire. Il n'y a plus qu'une courte majorité qui conseille encore cette entrée.

La seconde question de satisfaction demandait si on représenterait le concours de surveillants si c'était à refaire. Il est clair que d'une manière générale on ne représenterait pas le concours si on était insatisfait. La chute est moins forte avec le temps que pour la question précédente il n'en reste pas moins qu'elle est sensible (de l'ordre de 20 points).

Tableau n° 9 : Représentation du concours.



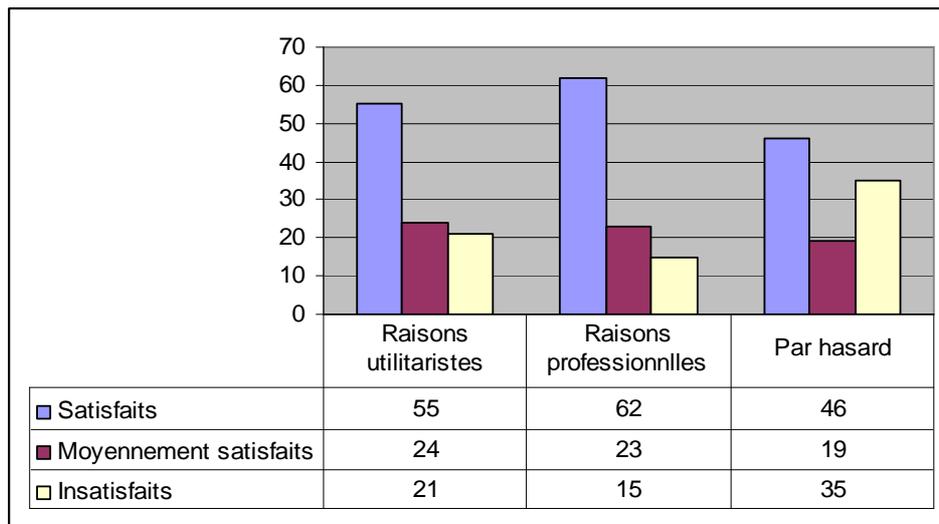
Ces deux questions corréllent ce qui nous a permis de construire une échelle de satisfaction sur laquelle ceux qui sont pleinement satisfaits représentent tout juste la moitié de l'effectif 14 ans après l'entrée à l'ENAP :

Tableau n° 10 : Echelle de satisfaction

	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Satisfaits	77 %	69 %	62 %	52 %
Moyennement satisfaits	8 %	22 %	11 %	22 %
Insatisfaits	15 %	9 %	27 %	26 %

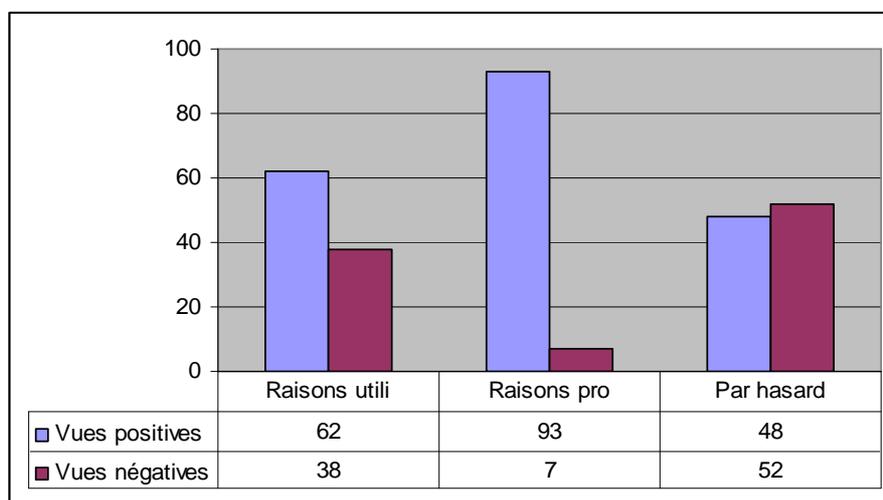
Or ceux qui ont répondu être entrés dans l'AP par hasard sont les moins de la moitié (46 %) à se retrouver sur la position « satisfaits » de cet indice de satisfaction, tous les autres étant sur cette position à plus de 50 %.

Tableau n° 11 : Raisons d'entrer dans l'AP et satisfaction



De même quand il s'agit de l'image que les répondants ont d'eux-mêmes, (point qui sera détaillé plus loin) croisée avec les raisons d'entrer dans l'AP, ceux qui ont choisi l'item « par hasard » se distinguent très clairement des autres. Ils ont majoritairement une vision négative du surveillant.

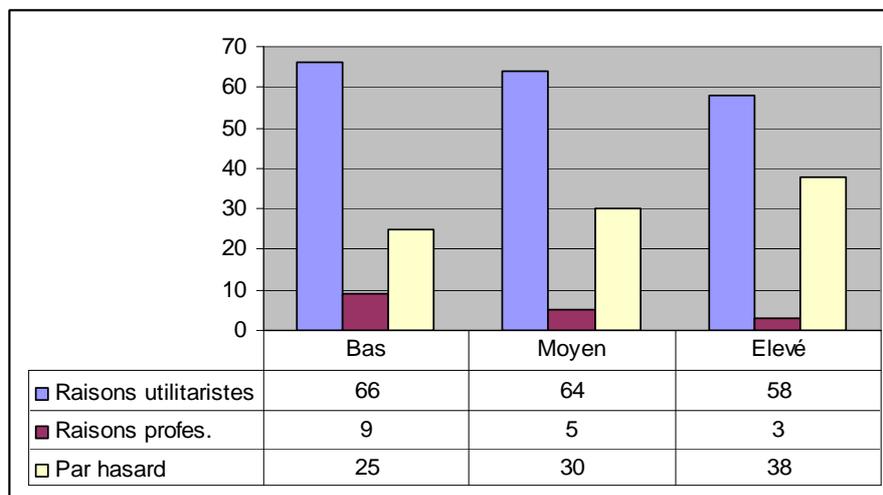
Tableau n° 12 : Raisons d'entrée et image du surveillant



Si on affine les résultats recueillis sur les raisons d'entrer en fonction des diplômes on observe que plus on est diplômé, plus souvent au 5^e questionnaire on dit être entré dans l'AP « par hasard ». Ce dernier item évolue ainsi de 25 % à 38 % en passant par 30% pour les titulaires d'un diplôme de niveau moyen. Ce choix plus fréquent par les diplômés de niveau élevé du « par hasard », signe de déception, semble assez logique car on peut penser que les

attentes des plus diplômés sont plus fortes que celles des autres et donc la déception également.

Tableau n° 13 : Diplômes et raisons d'entrée dans l'AP.



Il faut bien voir que les chances de promotion sont assez faibles puisque plus de 14 ans après leur entrée dans la pénitencière ils sont toujours plus des quatre cinquièmes (83 % exactement) à être toujours surveillants. Onze pour cent sont premiers surveillants ou majors et l'on compte 3 % de lieutenants pénitenciers, c'est-à-dire six personnes. Ces derniers sont tous à une exception²⁴ près à être du niveau élevé. On comprend mieux la déception des plus diplômés qui représentent 27 % (60) de nos 226 répondants.

Ainsi qu'il s'agisse de la vocation, de la satisfaction, de l'image du surveillant, des diplômés tout semble indiquer que ceux qui répondent, par reconstruction du passé, être entrés « par hasard » dans l'AP sont des personnes désenchantées, qu'on pourrait dire déçues : elles sont les plus négatives et les plus diplômées. De fait elles semblent avoir perdu complètement leurs illusions, elles semblent désabusées. Par ailleurs il faut noter que ceux qui ont de la famille dans l'AP (ils sont 27 %) répondent beaucoup moins souvent « par hasard » : ils ne sont que 17 % contre 36 % pour ceux qui n'ont pas de membres de leur famille dans l'AP. On peut penser qu'avoir des membres de sa famille dans l'AP c'est pour une part au moins être socialisé au métier de surveillant et être prévenu. La déception ne peut alors qu'être moindre. Autrement dit le fait d'avoir un membre de l'AP dans sa famille « protège » de la désillusion

²⁴ Exception qui est à un niveau moyen. Parmi tous ceux à qui un cinquième questionnaire a été envoyé en 2007 on compte 33 premiers surveillants (10%), neuf lieutenants (3 %) et un directeur adjoint.

par une sorte de socialisation antérieure à l'entrée dans l'AP. D'une certaine manière ils étaient prévenus à quoi s'attendre.

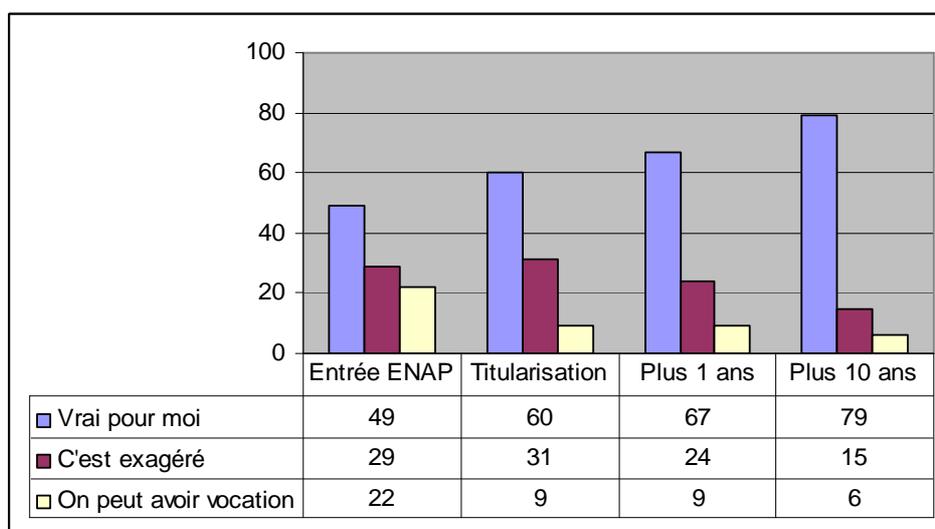
La vocation

Revenons sur la question de la vocation parce qu'elle est très souvent évoquée par les surveillants. Nous avons noté dans notre rapport précédent combien l'idée d'une non-vocation fait en quelque sorte partie de la culture des surveillants tant les positions à ce sujet sont proches entre eux. Dans notre enquête antérieure sur le monde des surveillants nous avons rencontré, mes collègues et moi, plusieurs centaines de surveillants²⁵. Or dès que l'on pose la question de la vocation à un membre du personnel de surveillance dans n'importe quel établissement, dans n'importe quel contexte, quel que soit son grade, l'énorme majorité répond « on n'entre pas par vocation dans l'AP ». Le tableau n° 14 montre l'évolution continue des réponses de nos surveillants à ce sujet²⁶. On rappelle la formulation de la question :

On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'AP 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*

Tableau n° 14 : Évolution des réponses à propos de la vocation



²⁵ Chauvenet, A., Orlic, F., Benguigui, G., *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, 1994.

²⁶ La question n'avait pas été posée à la sortie de l'ENAP ;

On assiste ici très clairement à un phénomène d'homogénéité des réponses quant à la vocation. Au cinquième questionnaire c'est près de 80% de réponses semblables qu'on observe. Ici encore la progression est très spectaculaire : par reconstruction du passé l'évolution des réponses est telle qu'on passe de 49 % à 79 %. Tout ceci confirme clairement que ce déni de vocation fait bien partie de la culture du groupe des surveillants. Par ailleurs on constate que plus on possède un diplôme élevé plus on dit qu'on n'a pas eu la vocation : on passe alors de 71% (diplôme de niveau le plus bas) à 83% (niveau le plus élevé) en passant par 79% pour le niveau moyen. Il faudrait ajouter que dans la Police Nationale ce phénomène n'existe pas, un bon nombre des nouvelles recrues déclarant avoir présenté le concours par vocation. D'ailleurs l'âge moyen d'entrée dans la police est en moyenne beaucoup plus bas que celui de la pénitentiaire.

Le choix de l'AP face à un autre emploi

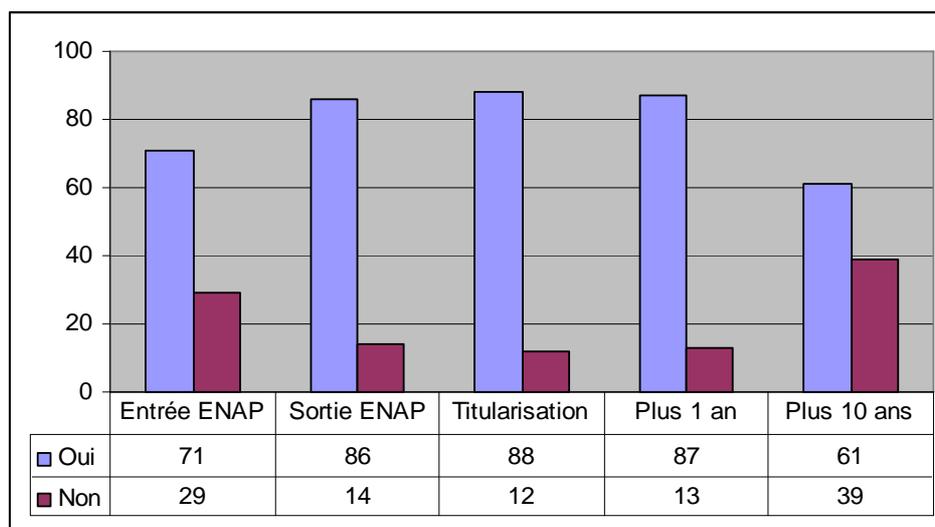
Si nos surveillants disent être entrés d'abord pour des raisons utilitaristes et si ils l'ont fait sans vocation alors on peut se demander ce qui ce serait passé si ils avaient eu un autre choix. C'est précisément ce qu'interroge la question suivante :

Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'ENAP auriez-vous choisi un autre emploi ?

1. *oui*
2. *non*

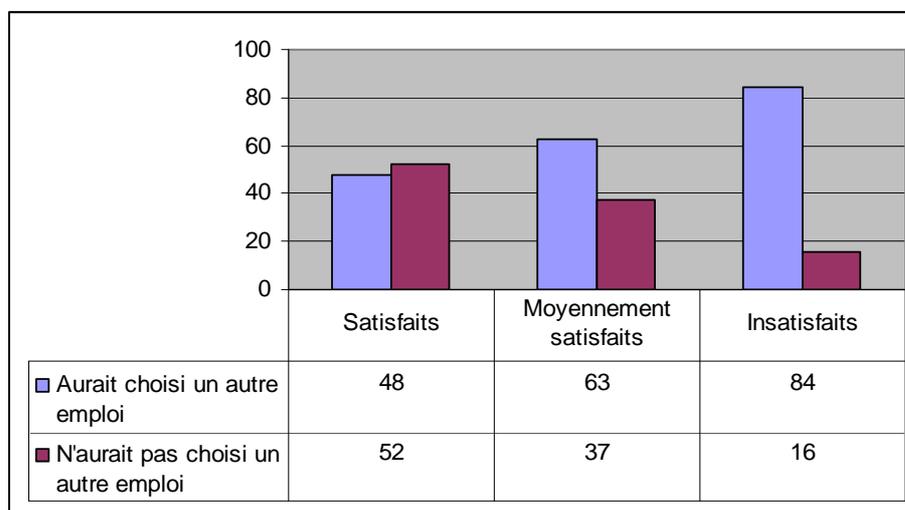
On observe alors que, si au cours des quatre questionnaires dont on a rendu compte dans le rapport précédent il y avait eu une montée des réponses positives, c'est-à-dire que, si nos surveillants avaient eu le choix ils auraient choisi un autre emploi au moment du concours, au terme d'un peu plus de 10 ans plus tard ce n'est plus la même chose même si ces réponses positives restent largement majoritaires. Il semble qu'au bout de plus de 10 ans après le quatrième questionnaire près de deux cinquièmes des répondants finissent par accepter leur situation actuelle. Peut être faut il y voir une sorte de fatalisme et de résignation. Cependant il faut une fois de plus noter que ceux qui disent être entrés dans l'AP par hasard sont bien plus nombreux que les autres à indiquer que s'il avait eu le choix ils auraient choisi un autre emploi : ils sont 70 % alors que ceux qui affichent raisons des utilitaristes ne sont que 58 %.

Tableau n° 15 : Évolution du choix éventuel d'un autre emploi



Comme on pouvait s'y attendre ceux qui sont insatisfaits auraient massivement choisi un autre emploi s'il en avait eu la possibilité au moment de l'entrée dans l'AP.

Tableau n° 16 : Satisfaction et choix éventuel d'autre emploi



Pour résumer on voit bien que les surveillants sont entrés dans l'administration pénitentiaire massivement pour des raisons que nous avons appelées utilitaristes, (en fait d'abord et avant tout pour la sécurité d'emploi) mais on peut constater avec le temps la très nette progression de l'item « par hasard ». Cette dernière progression semble bien pouvoir s'expliquer par le désenchantement et la désillusion. Par ailleurs ce qui est particulièrement intéressant ici c'est de constater, d'une manière générale, la cohérence des réponses.

Chapitre III

L'IMAGE DE LA PRISON ET DE LA PENITENTIAIRE

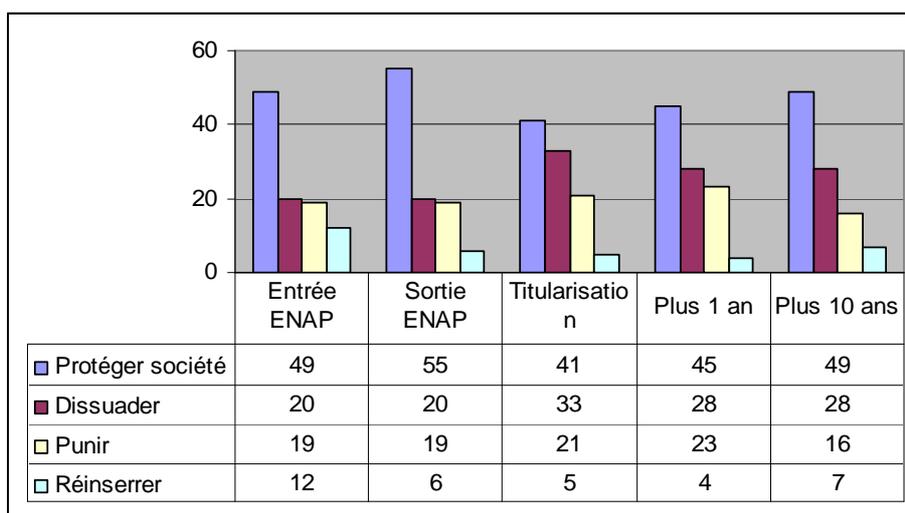
Les missions de la prison

La répartition des réponses à la question de savoir quelles sont les missions de la prison évolue extrêmement 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. On peut probablement y voir une importation d'idée antérieure à l'entrée dans l'AP. La prison sert d'abord à mettre à l'écart les délinquants. Si de plus on additionne les items « protéger la société » et « avoir un effet de dissuasion »²⁷ qui sont de fait complémentaires, les fluctuations sont encore moins grandes. Pour nos surveillants la prison est au service direct de la société dans une fonction de sécurité. Elle a un objectif général et ne concerne pas l'action envers les individus comme les punir ou les réinsérer, ceux qui choisissent ces réponses sont bien peu nombreux. 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 ici nos surveillants. Ces derniers ne sont donc pas en accord avec la doctrine Amor à la sortie de la seconde guerre mondiale qui plaçait le détenu au centre de l'action de l'administration pénitentiaire et introduisait clairement ce qui sera appelé plus tard l'individualisation des peines : La réforme Amor plaçait l'amendement et le reclassement social du condamné au cœur de la peine privative de liberté. En fait les surveillants sont en accord avec la loi qui définit les missions de l'administration pénitentiaire du 22 juin 1987 qui dans son article

²⁷ Pour les cinq questionnaires cette addition représente au moins 70 % des réponses pour atteindre au dernier 77 %.

premier²⁸ place en tête les fonctions sécuritaires, reléguant en seconde position tout ce qui a trait à la réinsertion. D'ailleurs ces fonctions sécuritaires sont systématiquement mises en avant dans tous les textes de l'administration pénitentiaire et dans les enseignements à l'ENAP. Le discours du 30 mai 2008 de la garde des sceaux, Madame Dati, à l'accueil de la nouvelle promotion de surveillants, la 171^e à l'ENAP le confirme lorsqu'elle déclare en direction des élèves après 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*²⁹ objectif. ». Cela étant, les bacheliers sont moins nombreux à fournir des réponses centrées sur la défense de la société (protéger + dissuader) (67 % contre 80 %), ils répondent plus souvent en termes d'action sur les détenus : punir (24% contre 13 %) et réinsérer (8 % contre 6 %).

Tableau n°17 : Mission première de la prison



On retrouve des résultats très proches pour la 157^e promotion si ici aussi on additionne les items « protéger la société³⁰ » et « dissuader ». On obtient les pourcentages suivants : entrée à l'ENAP : 74 %, sortie de l'ENAP : 82% et 3 ans plus tard : 73 %. Les items « punir »

²⁸ « Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions et sentences pénales et au maintien de la sécurité publique. Il favorise la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation des peines ».

²⁹ Souligné par nous.

³⁰ Mais le questionnaire de l'ENAP était libellé un peu différemment il indiquait « Protéger la société en enfermant les auteurs d'infraction ».

et « réinsérer » sont ici aussi à des niveaux très faibles. Pour la 130^e promotion on constate une stabilité importante quand on passe d'une prise d'information à l'autre sur tous les quatre items. Cela signifie une permanence d'opinion que ni la formation ni le temps écoulé ne modifient. Il s'agit clairement d'une opinion importée et stabilisée. Il semble que le même phénomène se produit pour la 157^e promotion même si on est moins avancé en termes temporels. C'est l'une des très rares questions où cette permanence existe.

La Prison est-elle dans ce cadre un lieu perçu comme dangereux ? Elle l'est pour la grande majorité de nos surveillants. Il faut noter en particulier que l'item « oui tout à fait » double presque entre la titularisation et 10 ans plus tard. Dans cette période le nombre de ceux qui pensent la prison comme un lieu dangereux ne fait qu'augmenter comme si avec l'expérience des différents incidents plus ou moins graves (depuis l'altercation grave jusqu'à l'émeute en passant par les mouvements collectifs) qui jalonnent la vie de toutes les prisons on finissait par mieux réaliser cette situation : si on regroupe les réponses positives d'une part et les réponses négatives d'autre part on s'aperçoit que les réponses positives passent de 72% à 75% puis à 81% : oui pour nos surveillants la prison est un lieu plutôt dangereux sans pour autant qu'il faille exagérer ce danger.

Tableau n°18 : La prison est un lieu dangereux

La prison est un lieu dangereux	Titularisation	+ un an	+ 10 ans
Oui tout à fait	22 %	25 %	39 %
Oui un peu	50 %	50 %	42 %
Non pas vraiment	26 %	23 %	17 %
Non pas du tout	2 %	2 %	2 %

Lors du quatrième questionnaire on avait montré que les réponses à propos du danger étaient liées aux types d'affectation. Il semble bien que ce soit la même chose avec le cinquième questionnaire. Comme on pouvait s'y attendre, c'est dans les petites maisons d'arrêt et les centres de détention que les réponses indiquant que la prison est peu dangereuse sont les plus nombreuses. Cependant on ne peut être plus précis pour deux raisons. La première est liée au fait pour les surveillants travaillant dans un centre pénitentiaire on ne sait

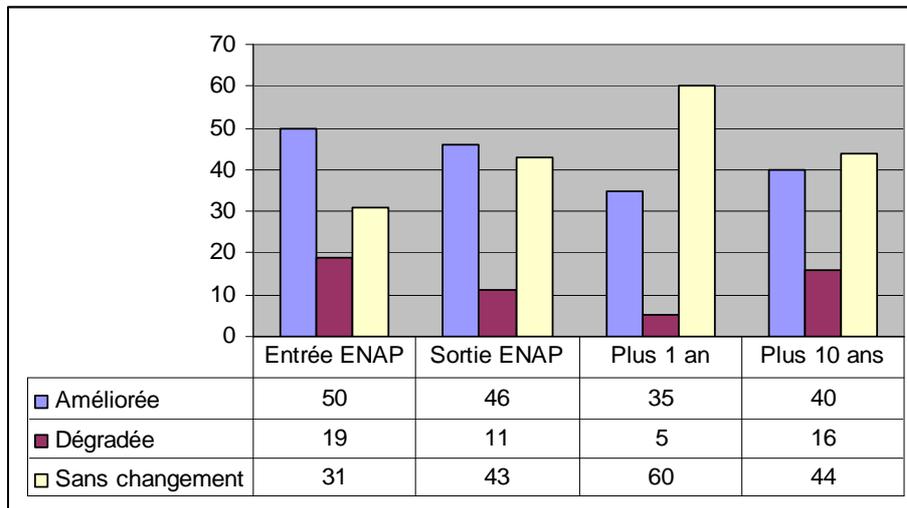
pas dans quel type de quartier³¹ ils travaillent (ils ne peuvent donc pas être pris en compte ici). La seconde raison est liée au fait que les personnels affectés en maison centrale sont bien peu nombreux parmi nos 226 répondants, ce qui n'est pas très surprenant étant donné le nombre très restreint de ce type d'établissement.

A côté de l'image de la prison la question de l'image de l'administration pénitentiaire, de la Pénitentiaire comme on dit le plus souvent dans ce milieu a été posée sous la forme :

Pensez vous que l'image de la pénitentiaire ces dernières années

1. *s'est plutôt améliorée*
2. *s'est plutôt dégradée*
3. *est restée sans changement*

Tableau n° 19 : Evolution de l'image de la pénitentiaire

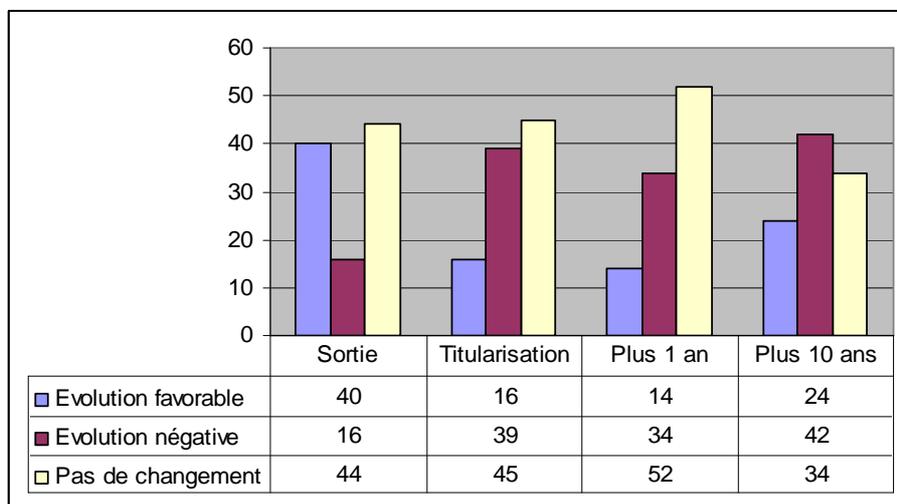


Ce qui se dégage des réponses c'est que, contrairement à ce qui se dit habituellement, notamment en milieu syndical, l'item « l'image de s'est dégradée » est faible et stable et ce qui change le plus c'est le « l'image de l'AP n'a pas changé » entre l'entrée à l'ENAP et le dernier questionnaire. Pour les deux derniers questionnaires de la 157^e promotion les réponses sont très proches avec ici aussi un faible score à propos de la dégradation (24 % puis 16 %) et une hausse sensible du sans changement. Comme on pouvait s'y attendre quand on croise cette question avec des questions de satisfaction on observe d'assez fortes corrélations. Ainsi 79 % de ceux qui représenteraient le concours déclarent que l'image de l'AP s'est améliorée et 47 % de ceux qui conseillent l'entrée dans l'AP voient l'image de l'AP améliorée, ce qui

³¹ Les centres pénitentiaires sont constitués de quartiers différents combinant ainsi deux des trois grands types d'établissement pénitentiaires, maison d'arrêt, centre de détention, maison centrale.

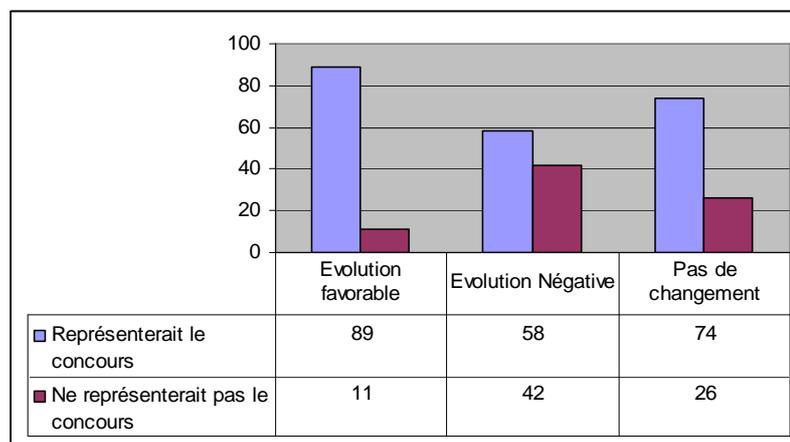
n'est le cas que de 32 % de ceux qui ne conseillent pas cette entrée. En est-il de même du propre point de vue des répondants ? La question qui leur était posée cherchait à savoir si depuis leur sortie de l'ENAP l'idée qu'ils se font de l'AP avait évolué favorablement, négativement ou n'avait pas changé. Cette question n'avait pas été posée bien évidemment à l'entrée à l'école. Les réponses négatives sont en nette progression jusqu'à devenir majoritaire à 42 %. Logiquement l'item « évolution favorable » évolue en sens inverse et au cinquième questionnaire ils ne sont plus qu'un quart à émettre cette opinion. Les écarts se manifestent essentiellement lors du questionnaire de titularisation comme si les surveillants avaient été sous le choc de la rencontre avec la réalité de la prison et de l'administration pénitentiaire, ils ont été eux aussi sous « le choc carcéral ».

Tableau n° 20 : Evolution de l'idée des personnels sur l'AP



Au dernier questionnaire on peut aussi observer fort logiquement une relation très nette entre le fait de déclarer que son image de l'AP a évolué favorablement et de conseiller l'entrée dans l'AP : 76 % de ceux qui ont répondu « évolution favorable » conseillent en même temps l'entrée dans l'AP

Tableau n° 21 : Image de l'AP et représentation du concours



. Ils sont même 89 % à déclarer que si c'était à refaire ils représenteraient le concours d'entrée dans l'AP. En sens inverse la dégradation de l'idée de l'AP s'accompagne bien logiquement de cette sorte de retrait indiquée par les deux questions qu'on vient de présenter.

Chapitre IV

LE METIER DE SURVEILLANT

Nous allons maintenant en venir au métier de surveillant tel que les surveillants le voient. Plus loin nous évoquerons les pratiques professionnelles elles mêmes. Nous avons tout d'abord voulu comparer les perceptions des missions du surveillant du point de vue de l'administration pénitentiaire et du point de vue des surveillants eux-mêmes. Les missions évoquées dans les deux questions sont bien évidemment identiques. Le tableau n° 21 donne les réponses de nos surveillants aux deux questions. On peut donc voir d'une part l'évolution des réponses à chacune des deux questions et d'autre part l'évolution des écarts entre les réponses à ces deux mêmes questions.

Tableau n° 22 : Mission principale des surveillants

a= selon l'AP³², s= selon les surveillants³³.

	Entrée ENAP		Sortie ENAP		Titularisa- tion		+ 1 an		+ 10 ans	
	a	s	a	s	a	s	a	s	a	s
Mission principale des surveillants	a	s	a	s	a	s	a	s	a	s
Maintenir calme dans établissements	24	26	24	34	36	25	43	33	56	34
Répondre aux demandes des détenus	1	5	3	3	3	4	7	4	7	8
Empêcher les évasions ³⁴	24	25	41	33	31	33	26	29	14	20
Faire respecter la discipline	14	27	8	21	7	28	5	28	4	28
Aider à la réinsertion des détenus	36	17	24	9	23	10	19	6	19	10

³² La question était ainsi formulée : « D'après vous, aux yeux de l'administration pénitentiaire quelle est la mission principale du surveillant ? ».

³³ La question était ainsi formulée : Selon vous quelle est la mission première du surveillant ? »

³⁴ Pour information : en 2005 il y a eu 12 évasions concernant 16 détenus pour un flux d'entrée en prison de 85 540 personnes.

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, près de 14 ans après c'est l'item « maintenir le calme dans les établissements » qui domine largement (56 %) et ce qui frappe c'est son augmentation systématique et spectaculaire : cet item double entre l'entrée à l'école et 14 ans plus tard. On retrouve ici ce qui se dit tellement souvent dans les prisons : « aux yeux de l'AP, ce qui compte c'est que tout se passe bien, qu'il n'y ait pas de vagues. Une bonne prison c'est une prison dont on n'entend pas parler ». Certes les surveillants eux aussi ont mis en tête cet item, mais ils l'ont fait de façon relative et de plus il faut noter un écart important de 22 points avec l'idée qu'ils se font de la mission que l'AP leur attribue. 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 avons observé au sujet des missions de la prison où systématiquement l'item « réinsérer les détenus » obtenait toujours des pourcentages très bas qui le plaçaient en queue de liste. Faut-il voir ici un rejet massif de l'objectif de réinsertion ? Ce n'est pas du tout certain car très souvent les surveillants déclarent ne pas être opposés à la mission de réinsertion mais qu'ils ne sont pas formés pour cela et qu'ils n'en ont ni les moyens ni le temps.

Au premier abord il semble très surprenant de voir que les surveillants imaginent l'AP comme n'étant pas réellement intéressée par le respect de la discipline : cet item (après regroupement des deux items concernant les détenus) est systématiquement en dernière position avec des pourcentages extrêmement bas quelle que soit la date des questionnaires, il atteint même le score étonnant de 4 % pour le dernier questionnaire. En réalité il y a une certaine cohérence dans la perception des surveillants entre mettre en tête le maintien du calme et le fait de ne pas accorder une trop grande importance au respect de la discipline. Ceci signifie implicitement que l'AP, à leurs yeux, privilégie le maintien du calme, ce qui peut ne pas passer forcément par la discipline mais par d'autres moyens contrairement à ce qui leur a été officiellement enseigné à l'ENAP. Pour le dire autrement, à leurs yeux l'AP privilégie le « non-désordre » et non pas l'ordre dans les établissements.

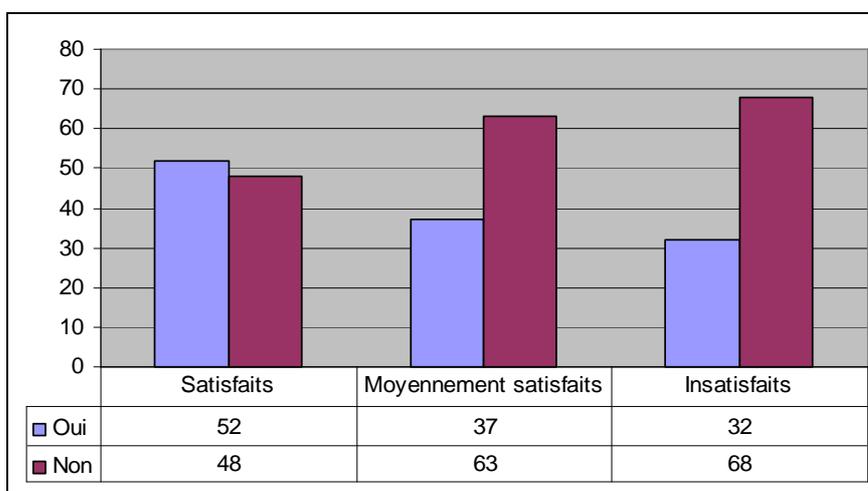
Cela étant, être surveillant est-ce « faire un métier comme un autre » aux yeux de nos répondants ? Si pendant longtemps la réponse a été assez largement positive au final lors du dernier questionnaire il n'en est plus de même : ils ne sont plus que 44 % à répondre positivement.

Tableau n° 23 : Le métier de surveillant est-il un métier comme un autre ?

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus un An	Plus dix Ans
Oui	50 %	60 %	60 %	62 %	44 %
Non	50 %	40 %	40 %	38 %	56 %

Ici aussi le degré de satisfaction différencie les répondants : moins on est satisfait plus on considère que le métier de surveillant n'est pas un métier comme un autre.

Tableau n° 24 Satisfaction et surveillant est un métier comme un autre.



Il faut ajouter que plus ils considèrent leur lieu de travail comme dangereux plus ils perçoivent leur métier comme différent, comme spécifique : au dernier questionnaire ils sont 87 % à penser ainsi alors que les autres ne sont que 73 %.

La première qualité du surveillant

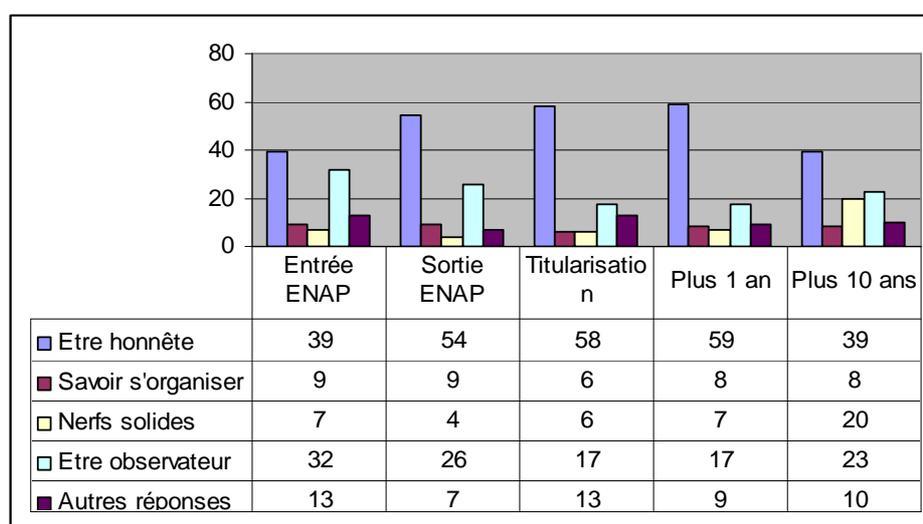
Parmi les éléments qui peuvent nous renseigner sur l'image du surveillant que se font nos répondants, nous disposons des résultats à la question suivante:

« Selon vous la première qualité du surveillant c'est :

1. être honnête
2. savoir s'organiser
3. avoir les nerfs solides
4. être observateur
5. autres réponses »

Comme un certain nombre de choix proposés ont obtenu des pourcentages systématiquement très faibles ils ont été regroupés sous l'intitulé « autres réponses » (être courageux, ouvert aux autres, discipliné)

Tableau n° 25 : Première qualité du surveillant



Avec le temps c'est l'item « avoir les nerfs solides » qui progresse le plus puisque son score est multiplié par trois (de 7 à 20 %). Peut être faut-il y voir un effet de fatigue 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. Il faut par ailleurs savoir qu'à l'époque du 2^e et 3^e questionnaire s'était produit un événement rare : l'incarcération de deux jeunes surveillants pour trafic de drogue. Ceci explique probablement le taux élevé dans les réponses à ces trois questionnaires de l'item « être honnête ».

L'image du surveillant.

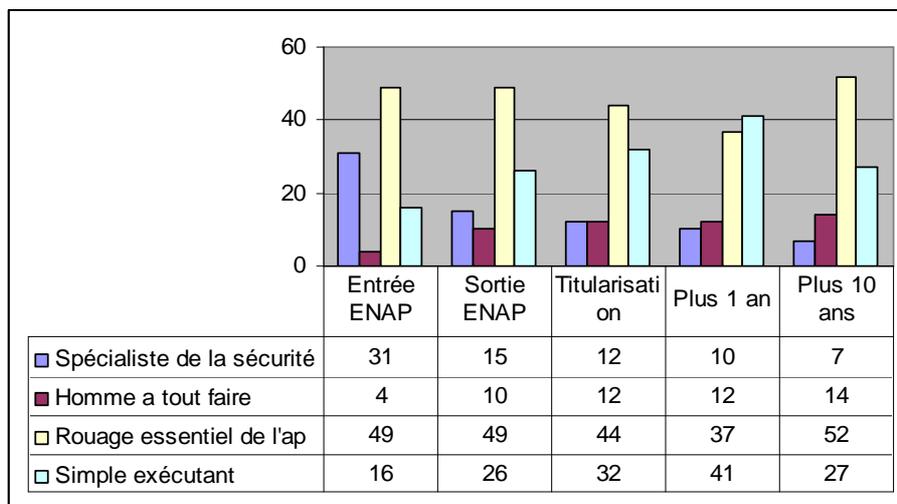
Comment se voient eux-mêmes nos surveillants ? Il leur avait été demandé :

Pour vous le surveillant dans l'AP 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.

La chute de l'item « spécialiste de la sécurité » et la hausse de celui intitulé « simple exécutant » marquent une véritable désillusion de la part des répondants semble-t-il. L'image de professionnel chute considérablement au profit au moins partiellement d'une image plus dévalorisante d'exécutant.

Tableau n° 26 : Évolution de l'image du surveillant.



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 image positive et une image négative du surveillant. On observe alors que les réponses positives à l'entrée à l'école sont particulièrement élevées ce qui après tout

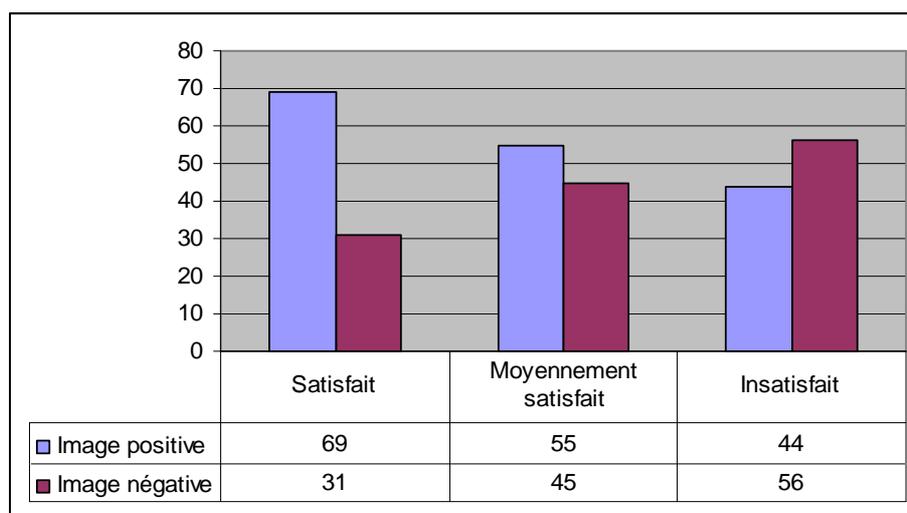
est bien naturel pour des personnes qui viennent juste de choisir ce métier, ces réponses atteignaient 80%. Dès la sortie de l'école elles chutent continument de façon très importante

pour descendre à 59 % plus de 10 ans plus tard. La rencontre avec la réalité du terrain produit là un effet redoutable. Il n'en reste pas moins que ce dernier chiffre de 59 % est relativement important. Avec la 157^e promotion nous avons des résultats très proches : entre le questionnaire d'entrée et celui d'environ 3 ans plus tard on passe de 88 % à 58 % d'image positive du surveillant, une chute considérable³⁵.

Plus on est diplômé, plus on a une image positive : on passe lors du dernier questionnaire de 51 % pour les moins diplômés à 69 % pour les plus diplômés en passant par 59 % pour les diplômés intermédiaires. On peut supposer qu'il est difficile pour les diplômés de se voir complètement dévalorisés.

Très logiquement le degré de satisfaction est lié au type d'image du surveillant : Plus on est satisfait plus on a une image positive du surveillant.

Tableau n° 27 Satisfaction et image du surveillant

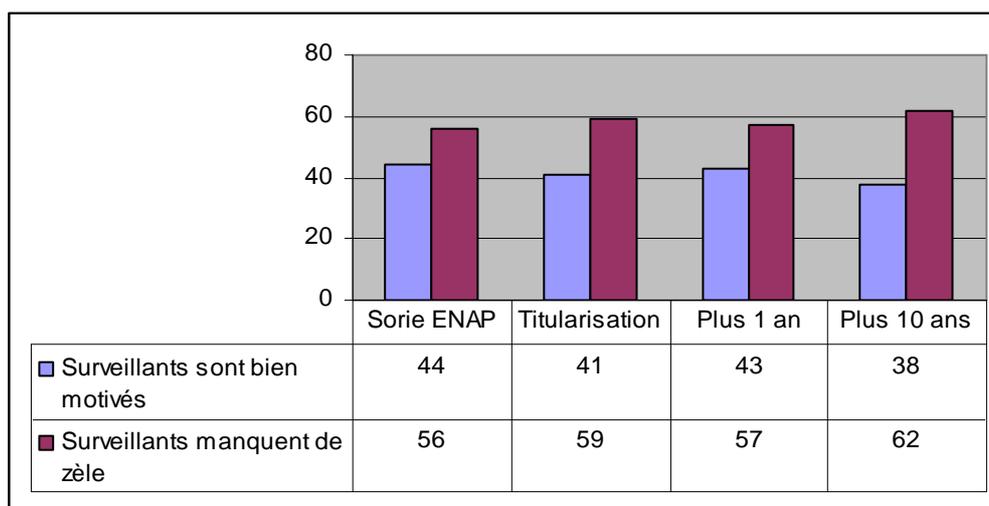


Par ailleurs, toujours de façon assez cohérente, on peut constater une liaison entre « image positive » et « conseil à des membres de leur famille ou à des amis d'entrer dans l'AP » : 69% de ceux qui conseillent cette entrée ont aussi une image positive des surveillants alors que ce n'est le cas que de 47% de ceux qui ne conseillent pas cette entrée.

³⁵ Globalement les résultats sont très proches entre hommes et femmes mais ces dernières sont nettement plus nombreuses à déclarer au dernier questionnaire que le surveillant n'est qu'un simple exécutant.

Le fait que près des deux tiers de nos 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'ENAP³⁶ les trois-quarts des élèves considéraient que les surveillants étaient bien formés, plus de 10 ans plus tard ils ne sont plus que la moitié (49%) à en dire autant. Les pourcentages chutent de façon régulière et importante de 75% à 49% en passant par 69 et 62%. Quant à savoir si les surveillants sont bien motivés la situation se détériore, les réponses négatives étant systématiquement majoritaires pour atteindre 62% au dernier questionnaire. Il est à noter qu'il s'agit là de l'une des deux questions³⁷ où le nombre de non-réponse est relativement élevé : il atteint ici 5 %. Il semble qu'il y avait un refus de juger les collègues par esprit de corps alors que parler de leur formation n'est pas un jugement sur ces derniers mais sur l'école.

Tableau n° 28 : Motivation des surveillants



Il est intéressant de noter une relation positive entre le degré de satisfaction et le fait de voir les surveillants comme bien formés : 58 % de satisfaits considèrent que les surveillants sont bien formés alors que pour les autres cette réponse positive est toujours minoritaires. D'autre part 68 % de ceux qui estiment que les surveillants sont bien motivés conseillent l'entrée dans l'AP alors que ce n'est le cas de que de 53 % pour ceux qui pensent que les surveillants manquent de zèle. Ces deux relations dans la même direction ne sont pas surprenantes car ces deux questions sur les surveillants sont liées : 69 % de ceux qui pensent

³⁶ Bien évidemment la question n'avait pas été posée à l'entrée à l'école.

³⁷ La seconde est celle portant sur le code de déontologie.

que la formation des surveillants laisse à désirer pensent aussi qu'ils manquent de zèle. Comme on pouvait s'y attendre 61 % de ceux qui avaient déclaré au dernier questionnaire être entrés dans l'AP par hasard déclarent que la formation des surveillants laisse à désirer alors que ceux qui sont entrés pour des raisons utilitaires ne sont que 48 % à penser ainsi. Par contre ce type de relation n'existe pas à propos de la motivation des surveillants là aussi probablement par refus de juger les collègues.

Une autre manière de voir l'image que se font les surveillants de leur métier est de demander ce qui plait et déplaît dans ce métier ? Concernant ce qui plait la question a été posée dans les cinq questionnaires c'est-à-dire même lors de l'entrée à l'ENAP parce que nous pensions que les nouvelles recrues pouvaient avoir une image de ce qui les attendait. Par contre celle à propos de ce qui déplaît n'avait pas été posée à l'entrée à l'école car il nous semblait que venant d'intégrer l'AP ils risquaient de ne pas avoir d'image négative bien précise à ce sujet.

A propos de ce qui plait ce qui frappe d'abord c'est la chute continue de l'item « on a des responsabilités ». Entre l'entrée à l'école et 14ans plus tard on observe un écart considérable de 25 points pour arriver au score de 7% seulement. On a l'impression que les surveillants prennent de plus en plus conscience de l'organisation hiérarchique et bureaucratique de la prison qui implique de donner peu de responsabilités au personnel du bas de l'échelle. Le second item qui chute lui aussi est « on a beaucoup de contacts humains ». La chute est de 10 points, inférieure à la précédente, mais le nombre de réponses en termes de contacts humains reste encore très significatif, arrivant en second rang. Peut être faut-il y voir l'effet du ressenti de la solitude paradoxale des surveillants au travail que l'enquête menée avec Antoinette Chauvenet et Françoise Orlic à la fin des années 80 avait clairement montrée³⁸. On doit noter aussi que pour les bacheliers c'est cet item des contacts humains qui obtient le score le plus élevé (41 % versus 26 % pour les autres personnels moins diplômés).

³⁸ Chauvenet, A., Orlic F., Benguigui G., op.cit.

Tableau n° 29 : Ce qui plaît dans le métier de surveillant

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Tâches variées	9 %	15 %	17 %	13 %	24 %
Travail en équipe	13 %	21 %	36 %	49 %	36 %
Initiatives	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %
Contacts humains	40 %	41 %	35 %	27 %	30 %
Responsabilités	32 %	16 %	9 %	8 %	7 %
Découvrir affaires	4 %	3 %	2 %	2 %	1 %

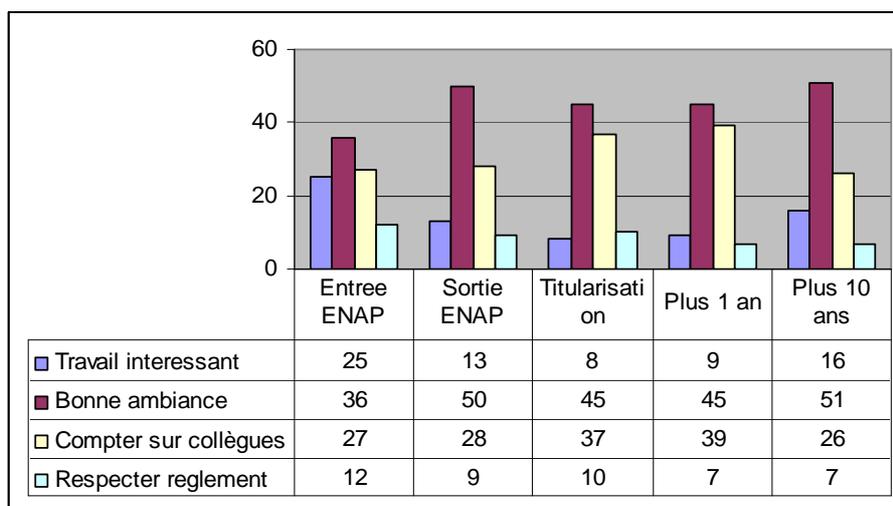
A l'arrivée c'est l'item « travail en équipe » qui est nettement en tête ayant presque triplé entre l'entrée à l'ENAP et le cinquième questionnaire. L'item qui le suit est celui concernant les contacts humains comme on l'a vu même s'il a diminué, mais les plus satisfaits semblent mettre l'accent plutôt sur les contacts humains les moins satisfaits sur le travail en équipe. Ces deux items réunis représentent les deux tiers des réponses ce qui est considérable pour une question avec six réponses possibles. Au total ce qui se dégage clairement de l'évolution au fil du temps c'est que le contenu technique du travail est moins important que le contexte de sa réalisation. Il suffit de voir la chute spectaculaire de l'item « responsabilités ». En ce qui concerne la 157^e c'est aussi l'item « travail en équipe »³⁹ qui est en tête mais ici de façon très stable sur les trois questionnaires à la fois (41 % puis 45 % et enfin 43 %). Ceci est très clairement confirmé par les réponses à la question :

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

1. *faire un travail intéressant*
2. *de travailler dans une bonne ambiance professionnelle*
3. *de pouvoir compter sur les collègues*
4. *de respecter le règlement*

³⁹ L'équipe de l'ENAP avait remplacé l'item « découvrir des affaires » emprunté à Dominique Monjardet par le mot « autorité ».

Tableau n° 30 : Le plus important dans le métier.



Très nettement c'est l'item « travailler dans une bonne ambiance » qui se détache très vite jusqu'à être choisi par plus de la moitié des répondants au final. Si on y ajoute l'item « pouvoir compter sur les collègues », soit 77 % des réponses, on constate encore une fois le primat donné au contexte de réalisation du travail plutôt qu'à son contenu lui même. Ce qui compte ce n'est pas le travail en soi mais avec qui on travaille. En fait, on assiste très vite à une sorte de repli sur le groupe, une sorte de retrait. Cette interprétation est encore confirmée par les réponses à la question suivante :

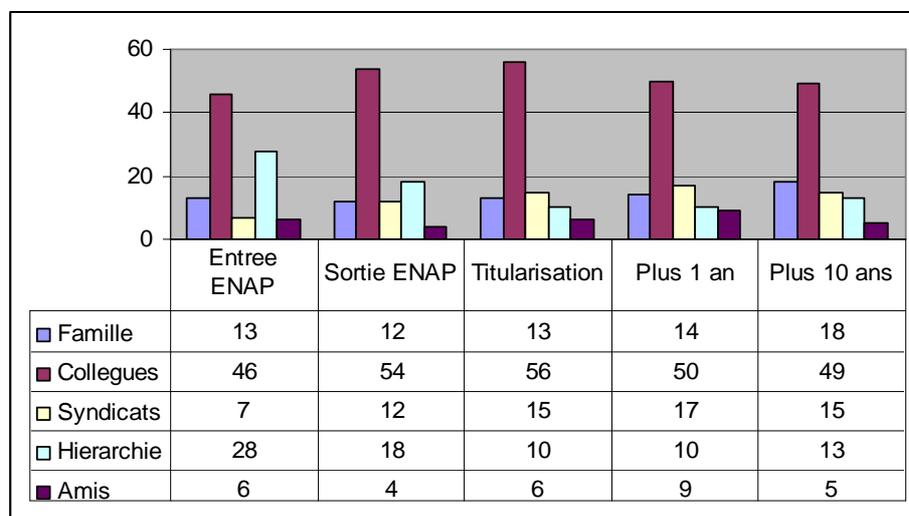
S'il vous arrive d'avoir un problème pendant votre service à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?

1. la famille
2. les collègues
3. les syndicats
4. la hiérarchie
5. les amis

Le tableau n° 31 montre bien que ce sont les membres du groupe des surveillants, les collègues, qui sont la référence en cas de problème : à partir de la sortie de l'école ils sont toujours au moins la moitié à fournir cette réponse. Si on additionne les items « collègues » et « syndicats » ce regroupement peut lui aussi être considéré clairement comme une référence au groupe. Or ce regroupement représente les deux tiers des réponses dans les quatre

questionnaires postérieurs à l'entrée à l'ENAP. Alors que les syndicats doublent leur score (mais ce dernier reste faible néanmoins) entre l'entrée à l'école et le dernier questionnaire, il faut noter que la réponse « la hiérarchie » chute de quinze points, cette baisse de confiance dans la hiérarchie est spectaculaire. Cela étant on observe des différences entre les surveillants et les premiers surveillants : la moitié des surveillants (51 %) font confiance à leurs collègues tandis qu'un tiers (35 %) des premiers surveillants seulement en font autant⁴⁰.

Tableau n° 31 : Confiance en cas de problème



Toujours pour tenter d'avoir une idée de l'image que les surveillants ont de leur métier, après que nous ayons vu ci-dessus ce qui plait dans le métier de surveillant, nous allons nous intéresser en sens inverse, à ce qui déplaît. Les items ayant toujours des scores très bas⁴¹ ont été regroupés dans une seule catégorie « autres » qui d'ailleurs diminue avec le temps. Ce qui frappe alors est la montée des items qui renvoient à la personne même du répondant dans ses difficultés à vivre : l'usure nerveuse et la vie de famille sacrifiée et non pas à l'image du « maton mal aimé ». Tous les autres items sont soit faibles soit en décroissance notamment celui sur l'impossibilité d'être efficace. Faut-il à nouveau parler de retrait avec cette diminution de l'importance accordée à l'efficacité ?

⁴⁰ Pour mémoires la moitié des 6 lieutenants font confiance à la hiérarchie aucun aux syndicats.

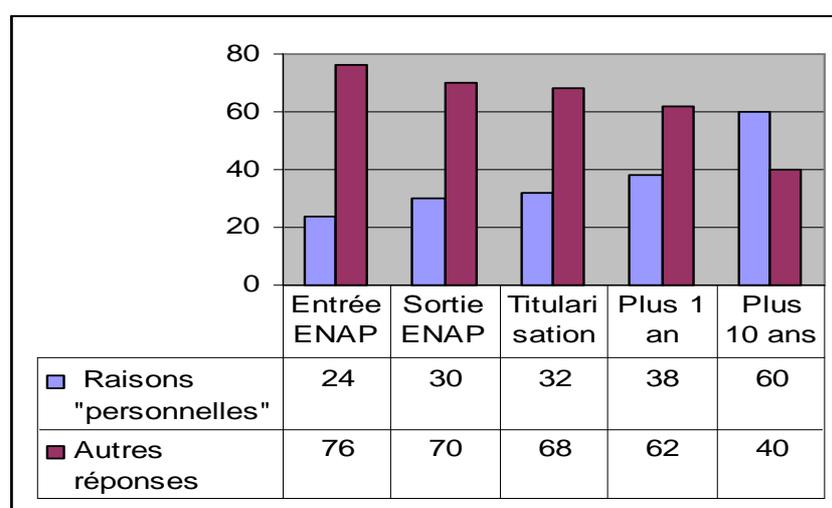
⁴¹ Il s'agit des items « on s'ennuie, c'est monotone », « c'est dangereux », « on ne voit que le mauvais côté des gens », « on n'a pas assez d'autonomie ».

Tableau n° 32 : Ce qui déplaît dans le métier

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
On est mal vu	30 %	31 %	21 %	19 %	15 %
Pas efficace	26 %	19 %	31 %	25 %	15 %
Usure nerveuse	14 %	21 %	21 %	26 %	41 %
Pas vie famille	10 %	9 %	11 %	12 %	19 %
Autres	20 %	20 %	16 %	18 %	10 %

Les bacheliers sont nettement plus sensibles à l'usure nerveuse que les autres : ils sont 61 % à évoquer ce problème ce qui est considérable contre seulement 34 % des autres répondants, ce qui peut probablement s'expliquer par la déception que nous avons évoquée au début de ce rapport. 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%. 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. On notera également que si les répondants trouvent la prison comme un lieu plus ou moins dangereux ce n'est pas cela qui leur déplaît le plus dans le métier de surveillant.

Tableau n° 33 : Évolution de ce qui déplaît dans le métier.



Ainsi, qu'il s'agisse de ce qui plaît ou de ce qui déplaît dans le métier de surveillant d'une manière générale ce n'est pas le contenu du travail en lui-même auquel il est fait

référence, c'est au groupe. Dans le même ordre d'idées la question sur ce qui gêne dans l'exercice du métier avait été également posée. Ce sont les réponses qu'on pourrait appeler « professionnelles » - celles sur le manque de moyens (majoritaires même si c'est de façon très relative avec 39 %) qui sont en déclin. On peut à nouveau y voir un signe de retrait. Bien évidemment ceux qui répondent qu'ils ne se sentent que comme un maillon de la chaîne ont tendance à avoir une vue négative sur le métier de surveillant et presque tous ceux qui ont répondu « horaires impossibles » ont fourni des réponses « personnelles » à la question sur ce qui déplaît dans le métier (« pas de vie de famille », voir tableau n° 30) ce qui paraît cohérent encore une fois. Quant à ceux qui répondent « pas assez de moyens » ils sont 60 % à répondre aussi que ce qui leur déplaît dans leur métier c'est le fait de ne pas pouvoir être efficace.

Tableau n° 34 : Ce qui gêne dans le métier

	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Pas assez de moyens	48 %	40 %	39 %
Horaires impossibles	14 %	15 %	18 %
On est maillon	32 %	34 %	29 %
Autres réponses	6 %	11 %	14 %

Qu'il y ait des choses déplaisantes dans le métier ou gênantes cela veut-il dire pour autant que nos surveillants ont de la répugnance à afficher leur métier ? La réponse est nuancée :

Si dans une conversation on vous demande 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*

Les réponses évasives (réponses 1 et 5) sont dans l'ensemble relativement faibles. L'item clair et net « surveillant » est choisi à partir de la titularisation toujours par plus des

deux tiers des répondants. Cependant les bacheliers sont plus à l'aise à ce sujet puisqu'ils sont 72 % à répondre surveillant contre 60 % pour les autres.

Tableau n° 35 : Affichage public du métier

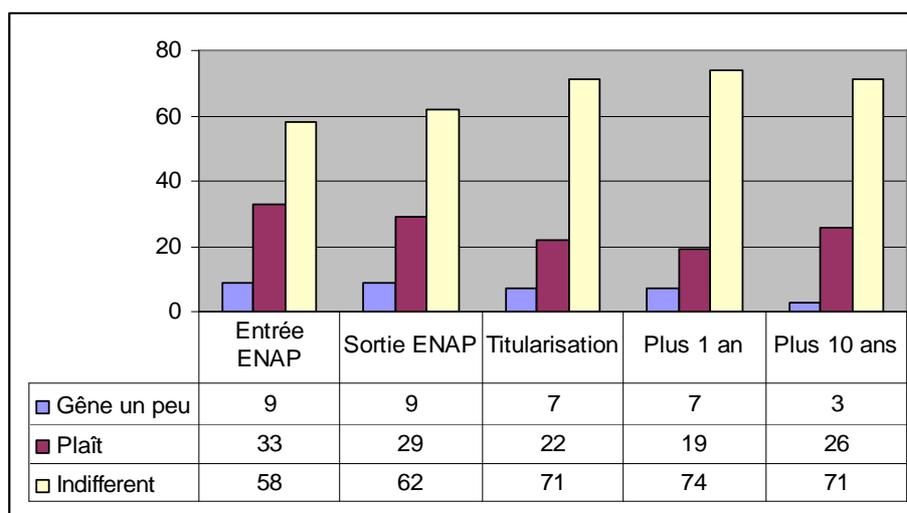
	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Fonctionnaire	5%	7%	12%	10%	12%
Fonctionnaire Justi.	8%	14%	6%	4%	12%
Fonctionnaire AP	28%	25%	15%	12%	11%
Surveillant	55%	52%	64%	71%	64%
Répond pas précisément	4%	2%	1%	3%	1%

Il était par ailleurs demandé à nos surveillants si

Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui

1. *vous gêne un peu*
2. *vous plaît*
3. *vous est indifférent.*

Tableau n° 36 : Port de l'uniforme

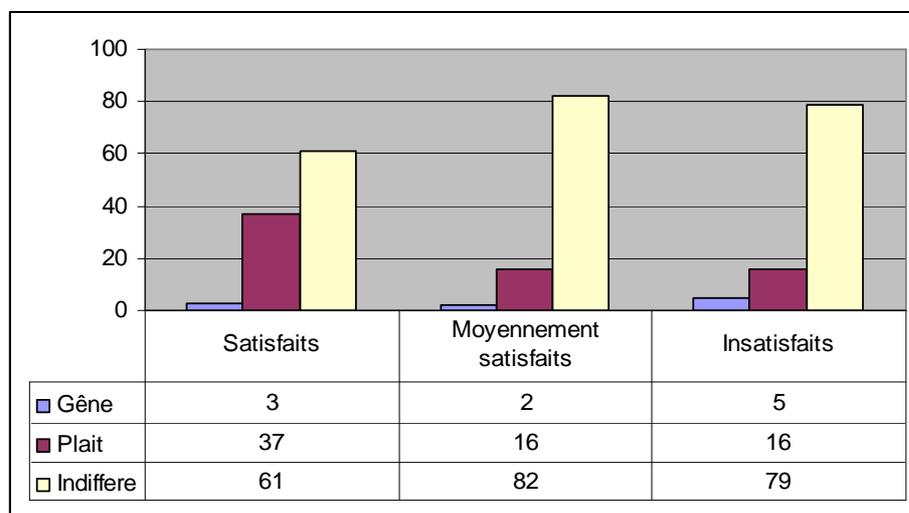


Les résultats tendent à confirmer pour une part les réponses à la question qu'on vient de voir ci-dessus à propos de l'affichage du métier. En effet c'est l'item « indifférent » qui, et

cela dès la sortie de l'école, recueille toujours plus des deux tiers des réponses. Or, oser afficher publiquement son métier de surveillant et dire que le port de l'uniforme est

indifférent relèvent très probablement du même registre. Cependant il faut noter qu'à l'arrivée environ un quart déclarent que le port de l'uniforme leur plaît⁴² mais ce qui est plus intéressant c'est que sur l'échelle de satisfaction ceux sont sur la position « satisfaits » déclarent le plus souvent que le port de l'uniforme leur plaît alors que pour la très grande majorité des autres ce port est indifférent.

Tableau n° 37 : Satisfaction et port de l'uniforme



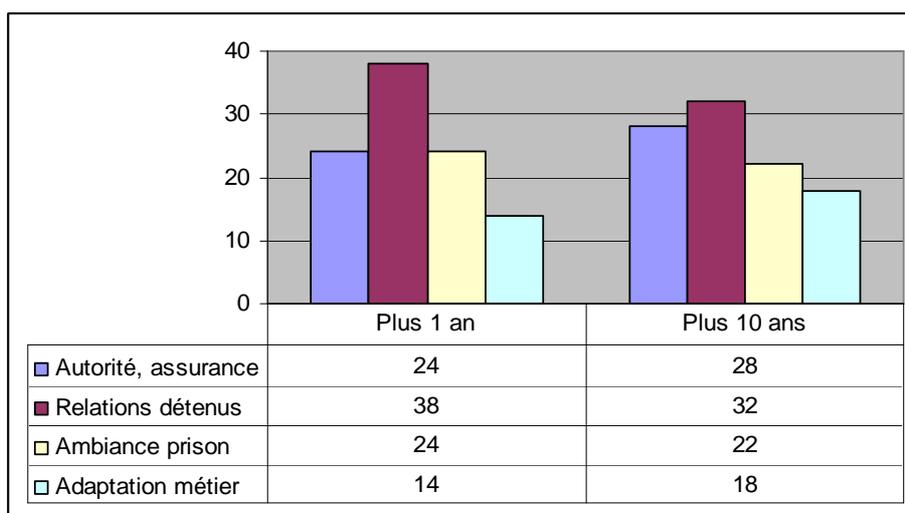
Encore une fois on constate une assez grande cohérence dans les réponses des membres de la 130^e promotion. Mais ce métier, quelles difficultés rencontre-t-on pour l'acquérir ? Six réponses possibles avaient été proposées pour cette question qui n'a été posée qu'au quatrième et au dernier questionnaire. Ces réponses ont été regroupées en quatre items :

1. *l'autorité, l'assurance, le self control*⁴³
2. *connaître les détenus, le type de relation avec eux*
3. *l'ambiance de la prison*
4. *l'adaptation au métier de surveillant.*

⁴² Ceux qui déclarent que le port de l'uniforme sont particulièrement peu nombreux, 7.

⁴³ Dans les questionnaires remplis par les personnels « autorité, assurance » d'une part et « self control » étaient distingués.

Tableau n° 38 : Le plus difficile à acquérir



Les réponses ne changent pratiquement pas avec le temps et elles se répartissent de façon relativement égale entre tous les items même s'il semble que la relation avec les détenus soit la principale difficulté dans l'acquisition du métier ceci dit les différences ne sont pas statistiquement significatives.

Chapitre V

LE RAPPORT A LA LOI ET A LA REGLE

La prison est normalement gouvernée par la loi. Les textes qui la régissent sont soit des textes légaux provenant pour l'essentiel du Code de Procédure Pénale soit des textes issus plus ou moins directement de la loi qui prennent le plus souvent la forme de règles énoncées dans le règlement intérieur de chaque prison, voire dans des notes de service issues de la direction de l'AP ou du directeur d'établissement. En prison 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 théoriquement leurs marges d'interprétation sont très limitées contrairement à d'autres porteurs de la loi comme les policiers ou les gendarmes. Il est très important de comprendre qu'ils sont au quotidien porteurs de la loi en première ligne dans les établissements pénitentiaires. Ils sont ceux qui ont et de très loin le plus de contacts avec l'ensemble des détenus et leurs comportements qu'il s'agisse des rapports avec ces derniers ou de la sécurité pour ne prendre que ces deux aspects essentiels de leur travail sont en principe fondés sur la loi et les règles. Il était donc tout à fait fondé de s'interroger sur leur rapport à la loi et à la règle.

Le rapport à la loi

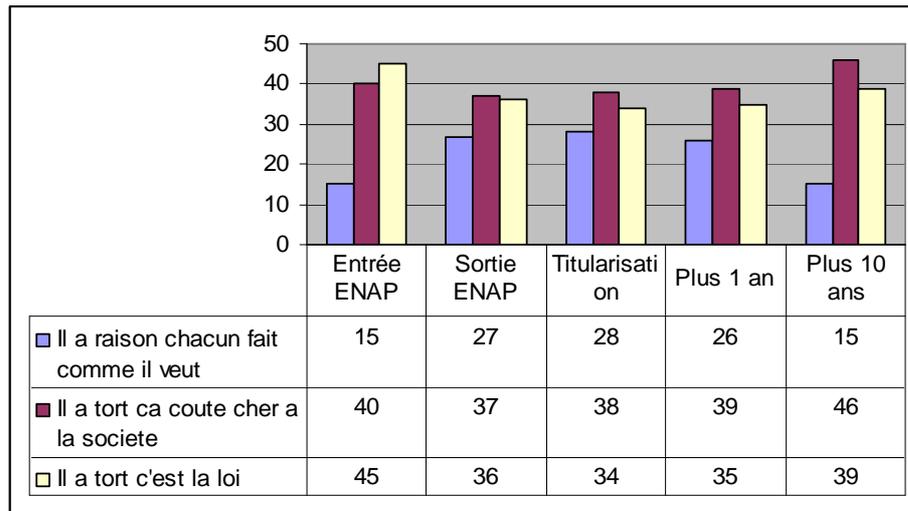
Pour commencer nous allons nous intéresser à ce qui concerne le rapport à la loi à l'aide de deux questions⁴⁴. La première était formulée de la façon suivante :

En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité qu'est ce que vous dites

- 1. il a raison, c'est sa vie chacun fait comme il veut*
- 2. il a tort, les accidents coûtent cher à la société*
- 3. il a tort, c'est la loi il faut la respecter*

⁴⁴ Ces deux questions avaient été empruntées par Dominique Monjardet à une enquête d'Annick Percheron. Voir Percheron, A., Représentation de la loi et de la justice chez les Français de 16 à 21 ans, *Droit et Société*, 19-1991.

Tableau n° 39 : Port de la ceinture de sécurité



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 complètement impérative où la loi s'impose d'elle-même, par elle-même. Cette dernière conception n'est majoritaire mais de façon relative que lors de l'entrée à l'ENAP à 45%, Par la suite la situation se dégrade et cette conception est toujours en deuxième position ce qui est tout de même un surprenant de la part de porteurs de la loi qui sont de plus censés être des modèles, voire apprendre la loi aux détenus⁴⁵ ! C'est la conception contractuelle qui l'emporte mais de plus on trouve tout de même 15% de personnels à choisir la réponse « il a raison, chacun fait comme il veut » alors même que la formulation de la question faisait explicitement référence à la loi dans sa troisième partie. Rencontrer encore 15 % qui répondent ainsi après toute la formation reçue et l'expérience de près de 13 ans laisse songeur.

La seconde question à propos du rapport à la loi était formulée de façon assez proche⁴⁶ avec cependant un item de plus.

En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet qu'est ce que 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*

⁴⁵ C'est ainsi que, par exemple, l'article D 221 du Code de procédure pénale prescrit aux surveillants de donner l'exemple pour avoir une bonne influence sur les détenus.

⁴⁶ La question n'avait pas été posée à l'entrée à l'ENAP.

Tableau n° 40 : Prendre le train sans billet

	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1an	Plus 10 ans
Il a raison, chacun fait comme il veut	10%	11%	13%	5%
Il a raison s'il ne se fait pas prendre	20%	15%	15%	4%
Il a tort si tout le monde en fait autant plus trains	38%	44%	38%	51%
Il a tort, c'est le règlement, il faut le respecter	32%	44%	36%	40%

À nouveau la réponse réellement légaliste, la dernière, n'est jamais majoritaire et à nouveau c'est la conception contractuelle de la loi qui l'emporte. Il faut noter cependant que les deux premières réponses, particulièrement choquantes de la part de porteurs de la loi, baissent sérieusement puisqu'elles passent à elles deux de 30 % à 9 %. On ne peut cependant manquer d'être interpellé par ce taux de 9 % après la formation reçue et plus de 13 ans d'expérience dans l'AP. Ce qui est un autre signe inquiétant de ces réponses c'est qu'elles sont très peu stables d'un questionnaire à l'autre, les surveillants passent assez facilement d'une réponse à l'autre au fur et à mesure que le temps avance. Certes cette instabilité est relativement fréquente mais en ce qui concerne le rapport à la loi cette instabilité semble particulièrement forte comme si cette question les gênait. Dans la 157^e c'est la conception légaliste qui est majoritaire avec presque la moitié des répondants (48 %) suivi par la conception contractuelle de la loi (40 %). Ces chiffres sont bien plus satisfaisants mais les non-légalistes représentent tout de même 12 % des réponses !

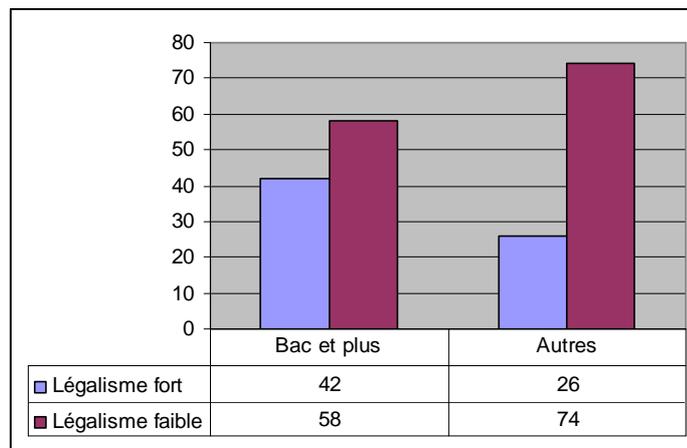
À l'aide de ces deux questions concernant le rapport à la loi il est possible de construire un indice de légalisme : dans une première étape on dichotomise chacune de ces deux questions en opposant les items purement légalistes aux autres items réunis. Dans une deuxième étape, on fusionne les deux questions dichotomisées.

Tableau n° 41 : Indice de légalisme

	Sortie ENAP	Titularisation	Pus 1 an	Plus 10 ans
Légalisme fort	22 %	24 %	25 %	31 %
Légalisme faible	78 %	76 %	75 %	69 %

Plus de la moitié de nos répondants n'ont pas répondu de façon strictement légale aux deux questions à la fois. Même pas un tiers de nos répondants ont un indice de légalisme fort à environ la moitié de leur carrière ! La faiblesse du nombre de surveillants et de premiers surveillants⁴⁷ qui se retrouvent alors avec un indice de légalisme fort est assez surprenante même si la tendance vers le légalisme semble être à la hausse mais de façon assez faible. On a là une attitude rétive à la loi. Il faut noter que lors du cinquième questionnaire les titulaires du bac et au-delà sont nettement plus souvent légalistes qu'il s'agisse de la ceinture de sécurité ou du billet de train.

Tableau n° 42 : Diplômes et légalisme



Ce qui est le plus surprenant avec cet indice de légalisme c'est qu'il n'est en corrélation qu'avec un tel petit nombre d'autres variables qu'on ne peut pas tenir compte de ces corrélations à l'exception des questions où les mot règles ou règlement sont explicitement cités et où là les choses sont particulièrement claires. On y reviendra ci-dessous avec la question du rapport à la règle.

Le rapport à la règle

L'expérience montre que le plus souvent les répondants font de fait une distinction entre la loi et la règle. Autant la loi leur pose manifestement problème puisqu'ils sont peu légalistes et qu'ils sont particulièrement instables dans leurs opinions sur la loi autant la règle leur est manifestement plus facile à appréhender et leur semble en général utile et pratique même si parfois une minorité tente d'y échapper le plus souvent au nom de l'efficacité. La loi semble leur être relativement lointaine et on a vu l'absence presque totale de relations de

⁴⁷ Pour mémoire cinq lieutenants sur six sont légalistes.

l'indice de légalisme avec d'autres variables. La règle, elle, leur est proche, elle est perçue comme ce qui permet d'organiser la vie quotidienne dans la prison. La règle est un outil de travail qui les aide, un mode d'emploi cognitif de leur travail. L'économiste Olivier Favereau⁴⁸ dans plusieurs de ses textes parle d'une coordination par les règles. L'organisation est un mode de coordination intentionnelle au moyen de règles⁴⁹, la règle est une technologie de coordination. Cette notion de coordination par les règles ne s'applique pas qu'au monde économique, elle s'applique aussi très bien à l'organisation qu'est la prison.⁵⁰ Nous allons fournir les éléments qui permettent de soutenir ces affirmations. Le premier concerne le règlement intérieur que toute prison doit posséder. Or avant de chercher à connaître l'opinion des surveillants sur l'utilité d'un règlement intérieur nous avons posé la question suivante⁵¹ :

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*

Tableau n° 43 : Existence du règlement intérieur

Le règlement intérieur	Titularisa Tion	Plus 1 an	Plus 10 ans
Existe je l'ai eu entre les mains	74%	68%	72%
Existe, on me l'a dit, mais je ne l'ai pas vu	23%	29%	23%
N'existe pas	3%	3%	5%

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 qu'il n'existe pas !) alors même que ce dernier est prévu explicitement par le Code de Procédure Pénale⁵² et qu'ils sont censés l'appliquer ! Il est vrai que ce problème est récurrent dans l'administration pénitentiaire depuis des dizaines d'années et qu'on ne compte plus les rappels à l'ordre et les

⁴⁸ Voir par exemple Favereau O., Règles, organisations et apprentissage collectif in Orléan A., (ed) *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 1994.

⁴⁹ Par opposition au marché qui est un mode de coordination inintentionnelle au moyen des prix.

⁵⁰ La prison n'est pas une institution mais une organisation. Voir Selznick P., *Leadership in Administration*, New York, Harper & Row, 1957. Voir également Benguigui G., Chauvenet A., Orlic F., *Les surveillants et la règle, Déviance et Société*, n° 3, 1995.

⁵¹ Cette question et la suivante n'ont été posées qu'à partir de la titularisation.

⁵² Voir l'article D 255 du Code de procédure pénale.

commissions de travail à ce sujet⁵³. 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. Massivement les surveillants pensent utile un règlement intérieur, ils y sont très favorables au minimum à 85 % depuis la titularisation au dernier questionnaire. Ils ne semblent pas avoir d'hésitation à ce sujet, ce qui est très différent de leurs opinions par rapport à la loi. Dans ce dernier cas ils étaient partagés, gênés si on en juge par leur instabilité et en définitive leurs opinions peu légalistes. Autrement dit on perçoit bien ici la distinction faite entre la loi et la règle. Venons en donc 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.

A. 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*

Tableau n° 44 : En cas d'accrochage avec un détenu

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularis ation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Rapport incident ⁵⁴	71 %	38 %	38 %	37 %	53 %
Régler en tête à tête	29 %	62 %	62 %	63 %	47 %

Alors que dès la sortie de l'école c'est le régler les problèmes en tête à tête qui prend le dessus on constate un très net changement plus de 10 ans plus tard comme si les personnels de surveillance étaient devenus une fois encore plus prudents avec l'âge et l'expérience. Dans la 157^e c'est aussi le rapport d'incident qui est majoritaire⁵⁵

B. Dans les relations avec les détenus il vaut mieux plutôt

- 1. fonctionner au donnant-donnant*
- 2. appliquer le règlement*

⁵³ Ce problème du règlement se retrouve dans d'autres types d'organisation que les prisons. Voir par exemple Strauss, A., L'hôpital et son ordre négocié in *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, 1992.

⁵⁴ En prison, tout écart à la norme du plus petit au plus grand est déclaré incident. Ainsi remonter de promenade en chahutant peut être dit incident mais une grève de la faim est également déclarée incident. Il faut savoir cependant que dans la plupart des cas, rédiger un rapport d'incident équivaut dans la pratique à une demande de sanction.

⁵⁵ L'équipe de l'ENAP avait remplacé le mot accrochage par altercation.

Tableau n° 45 : Relations avec les détenus

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Donnant-donnant	14 %	23 %	28 %	34 %	36 %
Appliquer règlement	86 %	77 %	72 %	66 %	64 %

Pour la 157^e les trois quarts des répondants choisissent aussi la réponse « appliquer le règlement ». L'application du règlement est toujours majoritaire pour tous les questionnaires. Cependant pour la 130^e on observe une nette progression de l'item « fonctionner au donnant-donnant » qui fait plus que doubler entre l'entrée à l'école et le dernier questionnaire de 2007.

C. Diriez vous que les mesures de sécurité à prendre dans le travail

1. *sont à moduler suivant les situations*
2. *sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver*

Tableau n° 46 : Modulation des règles

Les règles	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularis ation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Sont à moduler	26 %	26 %	28 %	31 %	38 %
Sont impératives	74 %	74 %	72 %	69 %	62 %

Comme pour la question précédente les membres de la 157^e choisissent pour leurs trois questionnaires l'item règlementaire. Le respect de la règle est donc toujours majoritaire mais ici aussi on constate une lente évolution vers la modulation de la règle en fonction des situations qui concerne tout de même près des deux cinquièmes des répondants, ce qui n'est pas du tout négligeable. Il en va de même pour la 157^e où la modulation possible des règles passe de 24 % lors de l'entrée à l'école à 34 % quatre ans plus tard.

Nous avons, toujours à propos de la règle, demandé si dans l'exercice du métier il pouvait arriver de sentir une contradiction entre mener à bien la tâche confiée et respecter le règlement.

Tableau n° 47 : Contradiction tâche à mener vs respect du règlement

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Souvent	51 %	64 %	59 %	64 %	59 %
Rarement	49 %	36 %	41 %	36 %	41 %

A la suite de quoi il était demandé :

D. Si cela arrive vaut-il mieux

1. *respecter le règlement*
2. *mener à bien sa tâche*

Tableau n° 48 : Règlement vs tâche

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Respecter règlement	61 %	47 %	56 %	53 %	61 %
Mener à bien la tâche	39 %	53 %	44 %	47 %	39 %

Depuis la titularisation au moins les trois cinquièmes des répondants pensent que cela risque d'arriver souvent ce qui est tout de même très important. Certes, on sait depuis fort longtemps que ce type de contradiction existe dans toutes les organisations sans aucune exception et qu'on observe alors des comportements dits informels mais ce qui est peut être plus rare c'est le fait que dans ces cas de contradiction c'est le choix de la règle qui l'emporte aussi massivement même si le nombre de ceux qui choisissent de mener à bien leur tâche, c'est-à-dire de contourner, voire violer le règlement est très loin d'être négligeable. Dernière question retenue pour évaluer le degré d'adhésion à la règle :

D. Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt

1. *rechercher les contacts*
2. *limiter les contacts*

Tableau n° 49 : Les contacts

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 Ans
Rechercher les contacts	37 %	53 %	45 %	42 %	36 %
Limiter les contacts	63 %	47 %	55 %	58 %	64 %

A première vue cette question E n'a pas de rapport très clair avec la règle. En fait c'est inexact car le Code de procédure pénale pousse explicitement à réduire les contacts avec les détenus. C'est ainsi que dans son article D. 221 il est indiqué notamment : « les membres du personnel pénitentiaire [...] ne peuvent entretenir [...] des relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités de leur fonction ». Certes à l'ENAP on tend parfois à plus ou moins réduire la portée de cet article, il n'en reste pas moins qu'il existe, qu'il est bien connu des surveillants et que certain membres de la hiérarchie sont très vigilants à cet égard.

Ce qui frappe dès l'abord c'est que, pour ces cinq questions, les réponses tout au long des cinq questionnaires sont presque toujours majoritaires pour l'ensemble des cinq questionnaires en direction du respect du règlement. En tout état de cause c'est totalement le cas en ce qui concerne le dernier questionnaire, le plus récent, pour les cinq questions retenues. Certes on peut observer quelques tendances en sens contraire au fur et à mesure que le temps passe, mais à l'arrivée, soit pratiquement autour du milieu de leur carrière, la majorité est claire dans ses réponses : quatre questions sur cinq sont supérieures à 60 % et la dernière est à 53 %. Ce qui est intéressant ici c'est que ces cinq questions sont reliées entre elles, elles corrélaient toutes. Ceci montre qu'elles concernent bien le même domaine, le rapport à la règle dans le travail. Il semble bien qu'on observe là une confirmation des réponses précédentes quant à l'utilité d'un règlement intérieur. Cela étant on observe tout de même entre l'entrée à l'ENAP et le dernier questionnaire une certaine tendance à la réduction du respect de la règle. C'est le cas des questions A, B et C qui passent respectivement de 71 % à 53 %, de 86% à 64 % et de 74 % à 63 % comme si avec le temps un certains nombre de personnels avaient tendance à assouplir les choses. Enfin nous avons dit plus haut que les surveillants font une distinction entre loi et règle. Cela n'est pas tout à fait exact en ce qui concerne la petite minorité ayant un indice fort de légalisme (31 %). Cette dernière est

massivement⁵⁶ du côté du respect de la règle dans ses réponses à trois questions des cinq présentées ci-dessus (questions B, C, D, questions où le mot règle ou règlement apparaît), bien plus que les non-légalistes. Pour cette minorité loi et règle vont ensemble mais il s'agit d'une petite minorité...

A partir de ces trois questions nous avons construit un indice de respect de la règle qui montre qu'au dernier questionnaire les répondants sont un tiers (34 % exactement) à se situer au niveau le plus élevé de cette échelle du respect de la règle : ils ont choisi de répondre règle ou règlement aux trois questions à la fois. Cela étant, les « très faibles » et les « faibles » cumulés ne représentent qu'un tiers de l'effectif.

Tableau n° 50 : Echelle « règles » lors du dernier questionnaire

Très faible (3)	Faible (4)	Elevé (5)	Très élevé (6)
12 %	22 %	32 %	34 %

Quand on croise l'indice de légalisme et l'échelle « règles » au dernier questionnaire on observe une corrélation comme on l'a vu ci dessus. Cependant cette liaison ne signifie pas pour autant que l'indice de légalisme joue un rôle important dans la vie quotidienne au sein de la prison puisque nous avons constaté un très faible nombre de liaisons entre légalisme et d'autres variables. Cet indice « règles » corréle avec la question sur les raisons d'entrée dans l'AP : ceux qui ont répondu par hasard sont plus souvent en position faible sur cet indice (43 % contre 31 %). Il corréle également avec la question qui demandait si être surveillant est un métier comme un autre : 72 % de ceux qui ont répondu négativement sont situés en position haute sur l'indice. De même ils sont plus nombreux à avoir une image positive du surveillant (65 % contre 49 %). L'énorme majorité de ceux situés en bas de l'indice « règle » (78 %) déclarent qu'ils sentent souvent une contradiction entre la tâche à mener et le respect du règlement.

Si donc la majorité des répondants est bien située sur l'échelle « règles » il n'en reste pas moins qu'aux yeux de la grande majorité de nos répondants l'application des textes est dans l'ensemble difficile. Certes avec le temps cette difficulté tend à s'amenuiser mais de façon extrêmement lente semble-t-il. Environ 14 ans après leur sortie de l'ENAP ils sont tout

⁵⁶ Toujours aux environs des trois quarts alors que cela tourne un peu au dessus de 50 % pour les non-légalistes.

de même 68 % encore à trouver cette application difficile. Il faut dire à leur décharge que le nombre de textes est tellement important qu'on s'y perd très facilement.

Tableau n° 51 Difficulté d'application des textes

	Sortie ENAP	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 Ans
Difficiles à appliquer	78 %	75 %	75 %	68 %
Faciles à appliquer	22 %	25 %	25 %	32 %

Cette difficulté dans l'application des règles est particulièrement bien répartie : l'âge, le diplôme, les raisons d'entrer dans l'AP, le grade, aucune de ces variables et d'autres encore, ne permettent de différencier les répondants à l'exception du positionnement sur l'échelle de respect de la règle : ceux qui sont situés sur une position faible sont plus nombreux à dire que les textes sont difficiles à appliquer : 75 % contre 64 %.

Dans la pratique du métier nous venons de voir que la majorité des répondants privilégie l'application de la règle. Cependant les choses deviennent très ambiguës lorsqu'on pose la question suivante :

Diriez vous « quand on me confie une tâche...

- 1. je m'en tiens aux ordres reçus*
- 2. je prends des initiatives*

Tableau n° 52 : Ordre vs Initiatives

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari- sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Ordres reçus	65 %	53 %	60 %	63 %	54 %
Initiatives	35 %	47 %	40 %	37 %	46 %

Près de la moitié des répondants au dernier questionnaires choisissent de prendre des initiatives alors qu'en face c'est le mot « ordres » qui leur étaient proposé et qu'ils sont censés

être disciplinés. L'informel par rapport à la règle est clairement présent là. L'ambiguïté est encore plus nette avec la question suivante :

Si un collègue vous disait « ne pas faire 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*

Tableau n° 53 : « Pas de vagues »

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1 an	Plus 10 ans
D'accord	48 %	49 %	50 %	54 %	52 %
Désaccord	52 %	51 %	50 %	46 %	48 %

On observe pour les cinq questionnaires un partage pratiquement égal des réponses, les différences étant bien trop faibles pour qu'elles soient significatives. Les personnels de surveillance sont divisés et relativement instables à ce sujet. Ceux qui sont d'accord avec cette idée qu'il vaut mieux ne pas faire de vagues vont donc, quand cela leur est possible, chercher à éviter ce qui peut compliquer leur vie quotidienne. Ainsi ils vont plus souvent que les autres déclarer qu'il vaut mieux limiter les contacts avec les détenus plutôt que de les rechercher (68 % contre 58 %), qu'en cas d'accrochage avec un détenu il vaut mieux essayer de régler les choses en tête à tête plutôt que de rédiger un rapport d'incident (51 % contre 42 %), que lorsqu'on leur confie une tâche ils s'en tiendront aux ordres reçus plutôt que de prendre des initiatives (60 % contre 49 %).

Quelles que soient les attitudes quant à la loi ou à la règle il existe cependant une loi qui serait manifestement très bien acceptée par une très grande majorité des personnels de surveillance. Il s'agit d'un code de déontologie. Nous disons « qui serait » car ce code de déontologie n'existe pas actuellement dans l'administration pénitentiaire alors qu'il existe pour la Police Nationale depuis plus de vingt ans (mars 1986).

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

Tableau n° 54 : Favorable à un code de déontologie

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titularisation	Plus 1 an	Plus 10 Ans
Oui	67 %	78 %	77 %	71 %	76 %
Non	25 %	19 %	20 %	27 %	24 %
NR ⁵⁷	8 %	3 %	4 %	3 %	1 %

Ces réponses massivement positives sont particulièrement intéressantes car elles contredisent ce qu'énoncent la plupart des syndicats de personnels de surveillance. La majorité de ces syndicats se sont toujours opposés de façon plus ou moins virulente à la mise en place d'un code de déontologie. On en veut pour témoignage la réponse du Ministre de la Justice Dominique Perben à une question d'un sénateur socialiste le 3 avril 2003 : « [...]Présenté comme un élément de référence des personnels dans leurs pratiques professionnelles, un projet avait été soumis en juillet 1999 au Conseil supérieur de l'administration pénitentiaire et en janvier 2000 à l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme, puis amendé pour tenir compte des observations de l'une et l'autre de ces instances. Ce projet s'est néanmoins heurté à l'opposition des principales organisations représentatives des personnels' qui l'ont considéré comme inutile (des dispositions d'ordre déontologique existant déjà notamment dans le code de procédure pénale), voire même comme stigmatisant pour les personnels sur lesquels il ferait peser le soupçon d'être en pratique peu soucieux des principes qu'il réaffirme. Aussi, le garde des sceaux a souhaité que la réflexion sur ce projet de code soit reprise sur des bases renouvelées. »

⁵⁷ Alors que les non-réponses sont toujours très faibles et on n'en a donc pas vraiment tenu compte il semble qu'exceptionnellement pour cette question il y ait eu au début un problème de compréhension du mot déontologie, de là très probablement les 8 % de non-réponses lors de l'entrée à l'ENAP.

Chapitre VI

LE RAPPORT AUX AUTRES

Dans une prison les personnels de surveillance rencontrent quotidiennement en détention d'abord les détenus évidemment mais aussi bien d'autres personnes telles que les infirlières, les avocats, les visiteurs de prison, les aumôniers, etc.. Ici on se contentera de donner quelques coups de sonde à propos de leurs collègues des deux sexes, de leurs supérieurs directs et des personnels socio-éducatifs.

Le rapport aux détenus.

Nous venons de voir à propos du rapport à la règle un certain nombre d'éléments du rapport au détenu, cet autre essentiel dans la prison, cet autre à qui ils sont sans cesse confrontés dans un rapport de force permanent. Il s'agit des réponses aux questions A, B et E des tableaux n° 41, 42, 46 où explicitement il est demandé aux membres de la 130^e promotion leurs réactions face aux détenus. Nous avons vu que si systématiquement les personnels privilégient l'application de la règle. Il n'en reste pas moins qu'il semble bien y avoir une tendance à s'en abstraire dans les réponses à la question B où les réponses en termes de « donnant-donnant » passent de 14 % à 36 % ce qui dans le fond semble être une manière de dire que la recherche du calme doit passer avant l'application de la règle. Les comportements informels sont là très clairs. Peut être doit-on voir une confirmation de cette interprétation dans les réponses à la question suivante :

Selon vous, laisser passer d'une cellule à une 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 à l'étage.*

Tableau n° 55 Passage d'un paquet de cigarettes entre cellules

	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Doit pas se faire	15 %	10 %	12 %	11 %
Peut se faire se faire	85 %	90 %	88 %	89 %

Très vite, dès leur sortie de l'école, les personnels choisissent de violer en toute connaissance de cause la règle qui est explicitement rappelée dans la question au nom du calme à obtenir et à maintenir. Il faut savoir en effet que le Code de Procédure Pénale interdit tout passage d'objets d'une cellule à l'autre à une exception près, laisser donc passer un paquet de cigarettes c'est clairement désobéir au C.P.P. On retrouve ici cette idée qu'on peut utiliser, s'il le faut, des moyens non orthodoxes pour arriver au résultat désiré, en l'occurrence le calme. Certes il ne s'agissait ici que de cigarettes mais E. Goffman expliquait dans son célèbre ouvrage « Asiles »⁵⁸ que l'échange de cigarettes pouvait être perçu comme un geste avec une connotation de camaraderie, de convivialité. Bien sûr ici il ne s'agit pas de fumer avec des détenus mais on peut pourtant se demander si quelque part dans l'acceptation du passage de cigarettes d'une cellule à une autre en dépit de l'interdiction, il n'entre pas une part de cette camaraderie si crainte de la part de la hiérarchie. En fait il semble bien que le contexte dans le quel se passent les choses joue un rôle considérable et que ceux qui disent très souvent respecter la règle peuvent dans le même temps s'en abstraire suivant les circonstances en adoptant des règles informelles. On pourrait dire 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 posent très souvent aux surveillants c'est connaître ou pas les raisons pour les quelles 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, nous » et ainsi éviter toute préférence et injustice de traitement vis-à-vis des détenus. Pourtant, non moins souvent, les surveillants connaissent ces raisons qu'il leur est très facile à trouver. Nous avons donc posé cette question de la connaissance des délits des détenus mais dans trois contextes différents.

⁵⁸ Goffman E., *Asiles, Etude sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Ed de Minuit, Paris, 1979.

A. 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*

Tableau n° 56 : Quotidien et connaissance des délits

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Ignorer les délits	68 %	68 %	60 %	59 %	59 %
Connaître les délits	32 %	32 %	40 %	41 %	41 %

On observe ici une absence d'évolution des réponses, les écarts d'un questionnaire à l'autre n'étant pas significatifs. Il s'agit là d'une nouvelle question où ni la formation ni l'expérience ne modifient sérieusement les réponses. La permanence de ces opinions semble indiquer que nous avons affaire à des opinions importées à l'entrée de l'école.

B. Pour assurer la sécurité est-il souhaitable de connaître les délits des détenus

- 1. Oui*
- 2. Non*

Tableau n° 57 : Sécurité et connaissance des délits

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
Oui	42 %	42 %	49 %	50 %	57 %
Non	58 %	58 %	51 %	50 %	43 %

On assiste ici à une progression lente mais régulière des réponses positives qui finissent par atteindre près des trois cinquièmes des répondants.

C. Pour participer au travail de réinsertion est-il souhaitable de connaître les délits des détenus.

- 1. oui*
- 2. Non*

Tableau n° 58 : Réinsertion et connaissance des délits

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10ans
Oui	64 %	51 %	64 %	66 %	65 %
Non	36 %	49 %	34 %	34 %	35 %

On observe ici aussi une certaine stabilité des réponses et encore une fois on peut se demander si cette permanence ne correspond pas une importation d'opinions extérieure au monde de l'AP.

On voit donc que si dans le quotidien une forte majorité est plutôt hostile à la connaissance des délits il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de la sécurité ou de la réinsertion : dans ces deux derniers cas la majorité souhaite cette connaissance. Contrairement à ce qu'on pourrait penser ces trois réponses sont très raisonnables : il est relativement facile d'admettre que 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. En fait cette contradiction peut probablement s'expliquer par l'idée évoquée ci-dessus d'être juste, d'avoir un comportement égal à l'égard de tous les détenus quel que soit leur situation. Déclarer qu'il n'est pas souhaitable dans la vie de tous les jours de connaître les délits c'est en fait afficher une volonté de comportement juste et égal. D'ailleurs ce comportement juste et égal se retrouve dans différentes circonstances. Pour ne prendre qu'un seul exemple on voit fréquemment des surveillants alterner le sens de la distribution des repas pour que ce ne soient pas toujours les mêmes détenus qui se retrouvent en dernier et donc à avoir des plats froids.

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 :

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. *autres réponses*

Tableau n° 59 : Ca peut marcher avec les détenus parce que

	Entrée ENAP	Sortie ENAP	Titulari sation	Plus 1 an	Plus 10 ans
On se conduit de façon à obtenir leur respect	48 %	43%	50 %	52 %	53 %
On est compétent, on sait quoi faire au bon moment	47 %	48 %	40 %	41 %	42 %
Autres réponses	5 %	9 %	10 %	7 %	4 %

La répartition égalitaire renvoie en fait à deux conceptions du travail de surveillants. 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 à 44 % au donnant-donnant dans les relations avec les détenus alors que ceux qui parlent de compétences privilégient le règlement à 74 %. Ceux qui parlent de compétence sont aussi plus souvent légalistes que ceux qui parlent d'obtenir le respect. Lorsqu'il s'agit de la question de la ceinture de sécurité ils sont légalistes à 47% contre 33 % pour les autres. Lorsqu'il s'agit du voyage sans billet de train ils sont légalistes à 48 % contre 32 % pour ceux qui parlent en termes d'obtention du respect. Ces derniers à propos de l'application des textes sont très nombreux à les trouver difficiles à appliquer : ils sont les trois quarts à répondre ainsi contre 57 % pour les autres.

Les autres personnes en détention

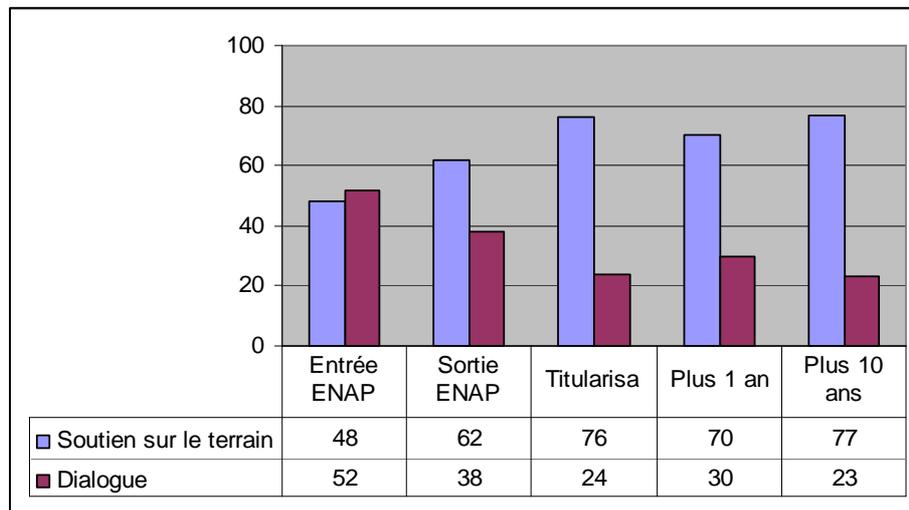
Nous avons déjà vu que lorsque les personnels de surveillance ont un problème c'est d'abord à leurs collègues qu'il s'adressent. Ils sont toujours 50 % à répondre ainsi. Nous avons vu également à cette occasion que la confiance envers la hiérarchie avait fait une importante chute de 15 points entre l'entrée à l'ENAP et 14 ans plus tard pour n'atteindre que seulement 13 %. Nous avons été un peu plus loin à propos de la hiérarchie en posant la question suivante :

Attendez-vous avant tout de vos supérieurs :

1. *qu'ils vous soutiennent sur le terrain*
2. *qu'on puisse dialoguer avec eux*

En fait ce qu'ils attendent de leurs supérieurs c'est d'abord qu'ils les soutiennent sur le terrain, cette attente augmentant avec le temps. Ces réponses semblent montrer un des aspects de l'insatisfaction que les personnels peuvent ressentir dans leur travail quotidien. Il faut noter que les titulaires d'un diplôme élevé sont ceux qui sont plus dans l'attente du dialogue (31 % contre 19 % pour les autres).

Tableau n° 60 Attentes vis-à-vis des supérieurs



Parmi les collègues on rencontre dorénavant un nombre non négligeable de femmes en détention hommes. Les membres de la 130^e promotion, massivement masculins, n'ont pas été formés en compagnie de femmes comme cela a été le cas par exemple pour la 157^e promotion, mais depuis ils ont eu l'occasion de rencontrer des femmes en détention hommes. Evidemment ce n'est que lors du dernier questionnaire qu'il leur a donc été demandé :

Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes

1. *ce n'est pas leur place* 36 %
2. *leur présence alourdit la charge de travail* 36 %
3. *elles aident à calmer la détention* 24 %
4. *elles aident à mieux comprendre les détenus* 4 %

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. Exceptionnellement puisque, comme on le sait, notre effectif féminin est particulièrement faible, nous avons par curiosité trié ces réponses par le sexe des répondants. Parmi nos 226 répondants on compte 13 femmes : neuf ont fourni des réponses positives à propos de la présence des femmes chez les hommes (7 ont répondu « elles aident à calmer la détention » et 2 « elles aident à mieux comprendre les détenus ») mais, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, 4 ont répondu que ce n'était pas leur place ! Bien entendu il ne saurait être question de tirer une quelconque conclusion des réponses de nos surveillantes⁵⁹.

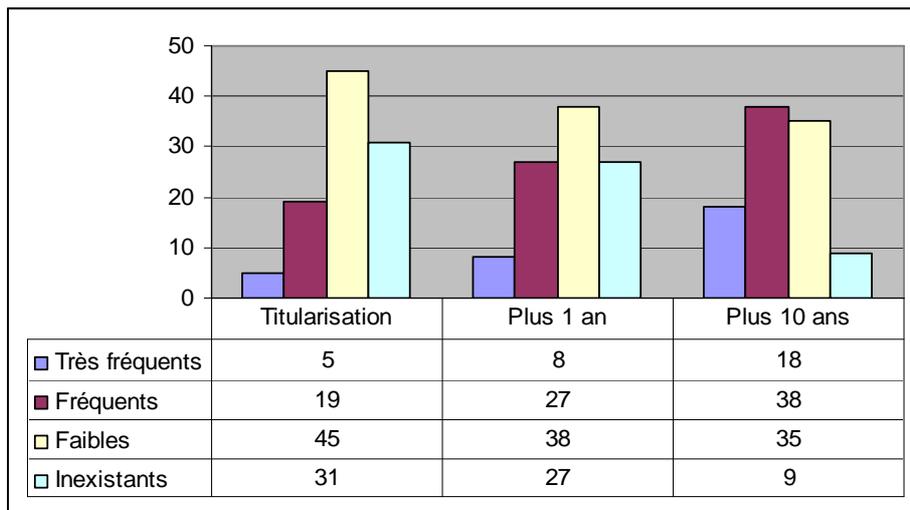
Parmi les autres personnes rencontrées régulièrement il y a les personnels socio-éducatifs. Ce qui est particulièrement intéressant ici c'est l'évolution très importante des relations avec ces personnels. En effet très souvent les jeunes surveillants en arrivent à considérer les « socios » sinon comme de véritables ennemis du moins comme des sortes d'adversaires des sortes de gêneurs. Gêneurs qui procurent du travail supplémentaire et qui ont de plus le beau rôle : les bons face à ces méchants surveillants, les bons qui annoncent les bonnes nouvelles et les méchants qui annoncent les mauvaises. A l'ENAP, à l'époque, un certain nombre de gradés formateurs enseignaient en dehors des cours la méfiance vis à vis 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.

Dans votre travail les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont

1. *très fréquents*
2. *fréquents*
3. *faibles*
4. *inexistants*

⁵⁹ A propos des surveillantes voir Malochet, G., « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, n° 59-60, 2005.

Tableau n° 61 Rapports avec les socio-éducatifs



Les chiffres sont assez spectaculaires. Si on regroupe les items 1 et 2 d'une part et les items 3 et 4 d'autre part on constate que de la titularisation au cinquième questionnaire les rapports fréquents ont doublé pour atteindre 56 %. Certes ce dernier chiffre peut paraître encore relativement faible, il n'en reste pas moins qu'il y a eu un progrès certain nécessaire au bon fonctionnement des établissements pénitentiaires. Encore une fois le diplôme distingue nos répondants : les titulaires d'un diplôme élevé sont plus nombreux à avoir des relations fréquentes avec les personnels socio-éducatifs : ils sont 63 % à le déclarer contre 53 % pour les autres. Peut être est ce du au fait que les personnels de surveillance avec un niveau de diplôme élevé ne sont pas toujours très éloignés des CIP en termes de diplôme.

CONCLUSION

Dans cette conclusion nous voulons revenir sur l'idée de socialisation professionnelle et d'une part dresser une synthèse des résultats nouveaux par rapport au précédent rapport d'autre part.

La socialisation professionnelle

Nous avons rappelé dans notre introduction que la socialisation est un processus qui se poursuit tout au long de la vie dans différents domaines. Bien évidemment ce processus fonctionne également lorsqu'il s'agit d'intégration dans un milieu professionnel. Ce sont les différentes étapes de ce long processus que nous cherchons à mettre en évidence par le suivi d'une promotion du personnel de surveillance. On se souvient que nous avons indiqué que ce processus de socialisation professionnelle était le moyen par lequel on devient membre d'un groupe professionnel. D'une certaine manière on peut dire que devenir surveillant c'est intégrer la culture spécifique du groupe surveillant, ses normes, ses idées, ses valeurs, ses comportements, ses attitudes. Cela passe par différents canaux, l'école, les stages, les pairs, les détenus, la circulation entre les différentes prisons au cours de la carrière, etc. On se souvient que l'hypothèse centrale de cette recherche est que le processus de socialisation allait se manifester, notamment, par une importante homogénéisation des réponses des membres de la 130^e promotion que nous suivons depuis maintenant 14 ans. Nous allons donc examiner comment les 226 personnes de cette promotion qui ont rempli nos cinq questionnaires ont fini par répondre la cinquième fois.

Ce cinquième questionnaire comportait 51 questions. Parmi elles seules 44 portaient sur des opinions et des comportements, les autres relevant du domaine de l'identification. Comme dans le rapport précédent nous avons choisi par convention le seuil de 60 % pour désigner les réponses réellement majoritaires. A nos yeux ce sont celles pour lesquelles nous pensons que ce seuil représente un degré raisonnable d'homogénéisation. Ces questions dont une réponse est au moins égale à 60 % sont au nombre de 18. Elles sont portées dans le

tableau 62. Nous y avons adjoint 4 autres questions pour lesquelles nous avons, au cours du texte, effectué et justifié le regroupement de deux items et où ce regroupement dépassait lui aussi 60 %. Ces quatre questions supplémentaires sont portées au tableau n° 63. Ont été également pris en compte les trois échelles que nous avons construites qui elles aussi dépassent les 60 %. Elles sont lisibles sur le tableau n° 64. Dans ces trois tableaux les questions ont été parfois reformulées pour des raisons de présentation. On en retrouvera la formulation exacte dans l'annexe de ce rapport.

Tableau n° 62 : Questions ayant obtenu des scores au moins égaux à 60%.

Raisons utilitaristes d'entrer dans l'AP	63 %
Si avait eu le choix aurait choisi un autre emploi	61 %
Les surveillants manquent de zèle	62 %
Dans les relations avec les détenus mieux vaut appliquer le règlement	64 %
On n'entre pas par vocation dans l'AP, c'était vrai pour moi	79 %
Il est souhaitable de connaître les délits pour le travail de réinsertion	65%
Si contradiction tâche-règlement, mieux vaut respecter le règlement	61 %
Les mesures de sécurité à prendre dans le travail sont impératives	62 %
Les textes sont difficiles à appliquer	68 %
Laisser passer paquet cigarettes peut se faire, cela aide à maintenir le calme	89 %
Le fait de porter l'uniforme est indifférent	71 %
Dans une conversation sur son métier répond surveillant	64 %
Attend des supérieurs soutien sur le terrain	77 %
La prison est un lieu dangereux	81 %
Un règlement intérieur ça aide dans le travail	85 %
La place des surveillantes n'est pas en détention hommes	72 %
Favorable à l'établissement d'un code de déontologie	76 %
Si c'était à refaire représenterait le concours de surveillant	71 %

Tableau n° 63 : Questions regroupées avec des scores au moins égaux à 60%

Ce qui plaît dans le métier : travail en équipe + contacts humains	66 %
Ce qui déplaît dans le métier : usure nerveuse + pas de vie de famille	60%
Plus important dans travail : bonne ambiance + compter sur collègues	77%
En cas de problème confiance : aux collègues + aux syndicats	64%

Tableau n° 64 Echelles

Légalisme faible	69 %
Echelle règles : élevés + très élevés	66 %
Echelle satisfaction : satisfaits + moyennement satisfaits	70 %

Au total nous avons donc 22 questions dont la réponse majoritaire est égale à au moins 60 % soit la moitié des questions concernées. On peut même ajouter la remarque suivante : 10 de ces 22 réponses dépassent les 70 %. Une grande partie de ces questions corrélaient entre elles, ce qui tend à montrer qu'on a ici affaire à un noyau dur qui correspond à certains aspects de la culture du groupe surveillants. Les réponses des membres de la 130^e promotion tendent à se rapprocher, à converger, à s'homogénéiser. Cette homogénéisation qui représente une certaine stabilisation, est très probablement facilitée par le fait que le travail en détention est relativement semblable d'un type d'établissement à l'autre même si on sait bien que des différences considérables existent entre par exemple une maison centrale et une très petite maison d'arrêt. Nous disons « certains aspects » parce que notre questionnaire est limité dans ses thèmes et n'aborde évidemment pas tous les aspects qu'on peut imaginer de la culture du groupe. Il ne touche absolument pas tout ce qui se fait ou ne se fait pas et il n'évoque pas toutes les valeurs qui sous-tendent les différents éléments de la culture surveillant. Il n'en reste pas moins que les réponses obtenues au dernier questionnaire permettent bien d'évoquer l'idée d'une culture surveillant relativement stabilisée. Cependant il ne faut pas oublier qu'une culture est vivante et qu'elle peut évoluer. Aussi ce que nous écrivons est valable aujourd'hui mais peut éventuellement changer dans le futur.

Le premier point de cette culture, parce que si fréquent dans le discours de tous les surveillants de toutes les promotions et ce quasiment sans exception, c'est le fait qu'on n'entre pas dans l'AP par vocation. On entre dans l'AP massivement pour des raisons utilitaristes et notamment pour la sécurité d'emploi. D'ailleurs, si on avait eu le choix, on aurait choisi un autre emploi. Ce choix effectué, on s'y tient généralement et si c'était à refaire on représenterait le concours d'entrée. D'une manière générale ces personnels sont majoritairement plutôt satisfaits mais on constate une tendance significative à la baisse. Dans ce cadre porter l'uniforme finit par laisser indifférent et afficher clairement son métier de surveillant sans biaiser avec des réponses du type « fonctionnaire » ou encore « fonctionnaire

du Ministère de la Justice » ne pose pas de vrai problème. La prison est censée fonctionner sur la base de la loi et pourtant la majorité des surveillants ne sont pas strictement légalistes. Par contre dans le monde de règles qu'est la prison un règlement intérieur apparaît utile, il est un guide pour l'action. D'une manière générale on pense préférable d'appliquer le règlement dans la plupart des situations notamment quand il s'agit des relations avec les détenus ou lorsqu'on rencontre une contradiction entre mener à bien la tâche confiée et le règlement. C'est encore plus vrai à propos des règles de sécurité. Cependant, dans ces domaines aussi on observe une tendance sensible à la baisse. Mais l'application des textes est difficile ce qui ne veut pas dire qu'on soit contre l'établissement d'un code déontologie, bien au contraire. L'application des textes est donc difficile et c'est l'une des raisons pour lesquelles on attend des supérieurs un soutien sur le terrain plutôt que le dialogue avec eux. Ce soutien est d'autant plus nécessaire que souvent on doit détourner les textes et ainsi, par exemple, envisager de laisser passer un paquet de cigarette d'une cellule à l'autre alors même qu'on sait très bien que cela est interdit et là, c'est comme si on cherchait à être couvert. Violer le code de procédure pénale en laissant passer un paquet de cigarette se fait au nom du maintien du calme. C'est dire que le choix très fréquent du règlement dans les réponses doit être sérieusement modulé. D'ailleurs d'autres questions vont dans le même sens de la modulation. C'est qu'en réalité les personnels de surveillance, à ce stade de leur carrière, se comportent en fait comme de vrais professionnels. Ils savent que d'une manière générale leur devoir est d'appliquer la règle. Mais ils savent aussi que l'application mécanique et rigide présente des risques de trouble. Il leur faut donc savoir quand on doit impérativement appliquer la règle et quand on peut la moduler, l'adapter. Par exemple dans un accrochage avec un détenu il vaut mieux appliquer la règle, c'est-à-dire dans ce cas précis rédiger un rapport d'incident. Par contre laisser passer des cigarettes peut se faire car maintenir le calme est important, essentiel. Autrement dit dans certains cas il faut utiliser des règles informelles. Pour le dire autrement la règle est un guide pour l'action quotidienne mais il faut savoir l'utiliser efficacement. La règle est donc proche alors que la loi est lointaine. Par ailleurs la prison est un lieu que les surveillants considèrent comme dangereux où les surveillantes n'ont pas vraiment leur place. Dire que la prison est dangereuse, c'est dire qu'il faut se méfier des détenus mais il n'est pas du tout certain que cela révèle un sentiment anti-détenu profond. Dans ce lieu dangereux où les femmes ne devraient pas être, ce qui compte surtout ce sont les collègues, le travail en équipe, la bonne ambiance professionnelle, les contacts humains. Ce n'est donc pas le contenu intrinsèque du travail, notamment son aspect technique, qui est important, c'est le contexte humain qui l'est et on assiste là à un véritable retrait par rapport au travail lui-même. On

perçoit également ce retrait lorsqu'on évoque ce qui déplaît dans le travail de surveillant : ce qui apparaît alors ce sont les problèmes personnels (l'usure nerveuse ou le manque de vie familiale) et non pas l'efficacité, signe central de l'intérêt pour le travail lui-même.

Il existe d'autres éléments d'homogénéisation de notre population. C'est ainsi qu'il semble bien que le fait d'avoir de la famille dans l'AP joue bien moins souvent 14 ans après l'entrée dans l'AP et ne différencie plus fréquemment les surveillants. Il en va de même pour l'âge dont l'effet semble s'atténuer également avec le temps. Tout ceci ne paraît pas très surprenant au moment où le temps passant il est probable que c'est l'expérience commune qui est devenue importante. Par ailleurs, comme nous avons eu déjà l'occasion de le signaler, la variable sexe n'a pas pu être utilisée dans notre recherche en raison du très faible nombre de femmes dans la 130^e promotion alors même que cette variable doit jouer un assez grand rôle dans les différenciations au sein du corps des personnels de surveillance. Les résultats obtenus sur la 157^e promotion le montrent très clairement. Par contre une variable continue à exercer un rôle non négligeable dans les différenciations, c'est le diplôme surtout quand on dichotomise cette variable entre ceux qui sont titulaires du baccalauréat et plus et les autres.

Un phénomène nouveau

On vient d'évoquer ci-dessus l'apparition d'un phénomène nouveau, celui du retrait de nombreux membres de la 130^e promotion par rapport au contenu du travail lui-même. Mais si ce retrait manifeste un certain mécontentement il n'est pas assimilable à la très claire déception qui se manifeste dans les réponses lorsque pour la cinquième fois on demande pour quelle raison les membres de la 130^e promotion sont entrés dans l'AP. En effet, lors du dernier questionnaire nous avons vu que près d'un tiers de nos répondants ont déclaré l'avoir fait par hasard. Entre le premier questionnaire à l'entrée à l'ENAP il y a quatorze ans et ce dernier en 2007, le nombre de réponses « par hasard » a progressé à chaque nouveau questionnaire : il a fait un bond de 9 % à 31 %. Nous avons là une reconstruction du passé particulièrement importante qui ne peut pas être simplement attribuée à un défaut de mémoire car dans la vie de nos répondants, l'entrée dans l'AP n'a pas du être une chose si anodine que cela au point d'en oublier les raisons. Ces réponses en termes de hasard sont donc au premier abord assez surprenantes quand elles atteignent un tel niveau. Il était alors nécessaire de tenter de retrouver la signification sous-jacente, latente, de l'importance de cette étonnante réponse. Or on constate que les 31 % qui ont répondu « par hasard » sont moins nombreux à conseiller

à des membres de leur famille ou à des amis l'entrée dans l'AP. Ils ont plus souvent que les autres une image négative de la situation des surveillants. Il est évident que ces deux questions, le conseil et l'image du surveillant, sont des questions de satisfaction, si on y ajoute le fait que ces 31 % qui ont répondu « par hasard » sont plus nombreux que les autres à avoir déclaré qu'ils n'étaient pas entrés dans l'AP par vocation⁶⁰, la signification de ces réponses en termes de hasard s'éclaircit : répondre « par hasard » c'est manifester une vraie déception, une véritable désillusion.

Cette désillusion, cette déception, est liée au niveau scolaire des répondants. Au fur et à mesure qu'on monte dans notre échelle de diplômes on répond de plus en plus fréquemment qu'on est entrés dans l'AP « par hasard ». Ainsi, au dernier questionnaire près des deux cinquièmes des personnes les plus diplômées, celles titulaires du baccalauréat et plus ont choisi cet item par hasard. Comme nous l'avons déjà indiqué, cette déception des plus diplômés semble assez normale car leurs attentes sont très certainement supérieures à celles des autres et elles sont probablement peu satisfaites en raison d'une part du contenu du travail et d'autre part de la rareté des promotions. Cela étant, à l'arrivée ce sont les moyennement diplômés qui sont les moins satisfaits des personnels.

La comparaison avec la 157^e promotion

Le fait de disposer des réponses de la 157^e promotion à trois questionnaires sur un période de quatre ans permet de faire quelques intéressantes comparaisons intergénérationnelles. Tout d'abord d'un point de vue socio-démographique on constate que les origines sociales des membres des deux promotions sont assez proches. Pour les deux promotions l'énorme majorité des personnels de surveillance vient d'un milieu plutôt modeste (ouvriers et employés). Les âges d'entrée dans l'AP sont relativement proches et se retrouvent dans la fourchette d'âge classique de l'AP depuis un grand nombre d'années : on n'entre pas dans l'AP très jeune, on a très souvent une expérience professionnelle antérieure à la différence de ce qui se passe pour la Police Nationale, ce qui ne veut pas dire que cela soit un désavantage pour l'AP. Les principales différences ont trait d'une part à la composition en termes de sexe, les femmes étant nombreuses dans la 157^e promotion, d'autre part au niveau de la formation scolaire très nettement plus élevée pour la 157^e. On observe un certain nombre

⁶⁰ Pratiquement tous répondent ainsi (92 %).

de ressemblances avec la 130^e. Ces ressemblances sont particulièrement importantes notamment à propos des raisons d'entrée dans l'AP. En effet, on retrouve dans les deux promotions la très nette prédominance des raisons utilitaristes et la montée de la réponse « par hasard » : au dernier questionnaire de la 157^e qui d'un point de vue de l'intervalle de temps correspond grossièrement à notre quatrième questionnaire, les chiffres obtenus à propos de la réponse par hasard sont particulièrement proches. De même on constate une même évolution négative à propos de l'image du surveillant. Malheureusement la faiblesse du nombre de questions réellement communes à nos questionnaires et à ceux de l'étude de l'ENAP rend très difficiles la réponse à la question de savoir ce qu'il en est d'un éventuel effet de génération.

Remarques finales

Tout d'abord deux remarques concernant la méthode de suivi de cohortes. La première a trait à la cohérence des réponses. Nous avons régulièrement attiré l'attention sur le fait que les 226 membres de la 130^e promotion qui ont répondu à nos cinq questionnaires successifs sont d'une belle cohérence. La plupart des croisements entre variables que nous avons effectués le montre abondamment. C'est dire qu'il est possible d'obtenir dans un milieu particulièrement sensible comme celui des personnels de surveillance, des réponses sérieuses sur une longue période si on est capable d'acquiescer la confiance des répondants. Dans notre cas, le fait que le chercheur le plus ancien de l'équipe était connu pour son intérêt en direction des personnels de surveillance⁶¹ dans le cadre d'une recherche précédente sur le monde des surveillants de prison et qu'il ait rencontré personnellement un grand nombre des membres de la 130^e a probablement facilité les choses. La seconde porte sur le fait qu'on sait très bien que lorsqu'on interroge à un moment donné un individu on ignore totalement si à un autre moment il n'aurait pas répondu différemment. Grâce au suivi d'une cohorte on sait clairement à chaque reprise à quel moment de la « carrière » de vie d'un individu on se trouve. On évite ainsi la difficulté du questionnaire unique qu'on vient d'évoquer.

Enfin, on souhaite ici reprendre un vœu émis dans le précédent rapport : reprendre dix ans plus tard le travail dont il était rendu compte. Ce vœu a été exaucé, la recherche que nous présentons en étant la réalisation. Il serait fort intéressant, dans quelques années, de reprendre

⁶¹ « Enfin on s'occupe de nous et pas des détenus » était une remarque fréquente en direction des chercheurs universitaires que nous sommes.

à nouveau ce suivi de la cohorte de la 130^e promotion. Est-il nécessaire de fournir des arguments en faveur de ce souhait ?

BIBLIOGRAPHIE

- Benguigui G., Chauvenet A., Orlic F., Les surveillants et la règle, *Déviance et Société*, n° 3, 1995.
- Chauvenet A., Orlic, F., Benguigui, G., *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, 1994.
- Clemmer D., *The Prison Community*, New York Holt, 1940.
- Dubar C., La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelle, Paris, A. Colin, 1991.
- Dubet F., Martuccelli D., Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école, *Revue Française de Sociologie*, 1996, 4.
- Durkheim E., Education et sociologie, Paris , PUF, 1966.
- Favereau O., Règles, organisations et apprentissage collectif in Orléan A., (ed) *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 1994.
- Goffman E., *Asiles, Etude sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Ed de Minuit, Paris, 1979.
- Hertrich V., Faugeron C., *Les élèves surveillants de 1968 à 1985*, Données statistiques, Paris, CESDIP, 1987.
- Kaufman, K., *Prison Officers and their World*, Cambridge, Harvard University Press, 1988.
- Krejcie R. V. and Morgan D. W., « Determining Sample Size for Research Activities », *Educational and Psychological Measurement*, 1970, n° 30.
- Lombardo, L., *Guards Emprisonned : Correctional Officers at Work*, New York, Elsevier, 1981.
- Malochet G., « A l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison. Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale", septembre 2007.
- Malochet G., « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, n° 59-60, 2005.
- Monjardet D., Gorgeon C., *La socialisation professionnelle des policiers, Dix ans plus tard*, Paris, CERSA-Université Paris II, 2004.
- Monjardet D., Ce que fait la police, Paris, La découverte, 1996.

- Percheron, A., Représentation de la loi et de la justice chez les Français de 16 à 21 ans, *Droit et Société*, 19-1991.
- Selznick P., *Leadership in Administration*, New York, Harper & Row, 1957.
- Shannon, M.J., Officers Training : Is Enough Being Done ? *Corrections to Day*, 48, 1987.
- Strauss, A., L'hôpital et son ordre négocié in *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, 1992.

ANNEXE

TRIS A PLAT DE LA 130^E PROMOTION

Tris à plat des réponses des 226 personnes ayant répondu aux cinq questionnaires. Ces tris ont été réalisés sur la base des seules questions du cinquième questionnaire de 2007. Les colonnes indiquent les résultats successifs pour l'entrée à l'ENAP, la sortie de l'ENAP, la titularisation, un an plus tard et enfin 10 ans plus tard. Lorsqu'une question n'a pas été posée à l'une de ces occasions les réponses sont remplacées par un tiret.

Tris à plat des réponses de la 130^e promotion

1. Diriez vous que vous êtes entré dans l'AP surtout

1. parce qu'on a la sécurité d'emploi	62	72	71	70	61
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.
4. parce qu'on est utile	4	1	0	1	2
5. par hasard	9	13	18	24	31
6. pour le déroulement de carrière	12	7	3	2	1.

bis

1. raisons utilitaristes	79	80	77	72	63
2 ; raisons pro.	13	7	5	4	6
3. hasard	9	13	18	24	31

2. Si vous aviez eu le choix lors de votre entrée à l'ENAP auriez vous choisi un autre emploi ?

1. oui	71	86	87	87	61
2. non	29	14	13	13	39

3. A partir de votre expérience de l'administration pénitentiaire, diriez-vous « ce qui me plaît dans mon métier c'est surtout... » ?

1. on a des tâches variées	9	15	17	13	25
2. on travaille en équipe	13	21	36	49	36
3. on peut prendre des initiatives	2	4	1	1	1
4. on a beaucoup de contacts humains	40	41	35	27	30
5. on a des responsabilités	32	16	9	8	7
6. c'est excitant de découvrir des affaires (drogue, préparation d'évasion.)	4	3	2	2	1

3. bis

1. on a des taches variées	9	15	17	13	25
2. on travaille en équipe	13	21	36	49	36
3. on a beaucoup de contacts humains	40	41	35	27	30
4. on a des responsabilités	32	16	9	8	7
5. autres réponses	6	7	3	3	2

4. A partir de votre expérience de l'administration pénitentiaire, diriez-vous « ce qui me déplaît dans mon métier c'est surtout ... » ?

1. on s'ennuie, c'est monotone	7	4	4	8	4
2. on est mal vu	30	31	21	19	15
3. on ne peut pas être assez efficace	26	19	31	25	15
4. c'est dangereux	7	3	2	2	1
5. on ne voit que le mauvais côté des gens	5	3	3	2	3
6. on s'use nerveusement	14	21	21	26	41
7. on n'a pas assez d'autonomie	1	10	7	6	2
8. on n'a pas de vie de famille	10	9	11	12	19

4 bis

1. on est mal vu	30	31	21	19	15
2. on ne peut pas être efficace	26	19	31	25	15
3. on s'use nerveusement	14	21	21	26	41
4. on n'a pas de vie de famille	10	9	11	12	19
5. autres réponses	20	20	16	18	10

5. Diriez-vous, être surveillant(e) c'est faire un métier comme un autre ?

1. oui	50	66	60	62	44
2. non	50	34	40	38	56

6. Pensez vous que la prison doit d'abord

1. protéger la société	49	55	41	45	49
2. avoir un effet de dissuasion	20	20	33	28	28
3. punir les délinquants	19	19	21	23	16
4. réinsérer les délinquants	12	6	5	4	7

7. D'après vous, aux yeux de l'administration pénitentiaire quelle est la mission principale du surveillant ?

1. maintenir le calme dans les établissements	24	24	36	43	56
2. répondre aux demandes des détenus	1	3	3	7	7
3. empêcher les évasions	24	41	31	26	14
4. faire respecter la discipline	14	8	7	5	4
5. aider à la réinsertion des détenus	36	24	23	19	19

8. Selon vous quelle est la mission première du surveillant ?

1. maintenir le calme dans les établissements	26	34	25	33	34
2. répondre aux demandes des détenus	5	3	4	4	8
3. empêcher les évasions	25	33	33	29	20
4. faire respecter la discipline	27	21	28	28	28
5. aider à la réinsertion des détenus	17	9	10	6	10

9. Diriez-vous aujourd'hui que pour assurer leur tâche

1. les surveillants sont bien formés	-	75	69	62	49
2. La formation des surveillants laisse à désirer	-	25	31	38	51

10.

1. les surveillants sont bien motivés	-	44	41	43	38
2. les surveillants manquent de zèle	-	56	59	57	62

11 Selon vous dans le face à face quotidien avec les détenus vaut-il mieux ?

1. ignorer les délits commis par les détenus	68	68	60	59	59
2. connaître les délits commis par les détenus	32	32	40	41	41

12 Selon vous, les surveillants dans leurs relations avec les détenus doivent plutôt ?

1. rechercher les contacts	37	53	45	42	36
2. limiter les contacts	63	47	55	58	64

13 Si un surveillant a un accrochage avec un détenu il vaut mieux plutôt

- | | | | | | |
|--------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1. rédiger un rapport d'incident | 71 | 38 | 38 | 37 | 53 |
| 2. régler le problème en tête à tête | 29 | 62 | 62 | 63 | 47 |

14 Dans les relations avec les détenus il vaut mieux plutôt

- | | | | | | |
|-------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1. fonctionner au "donnant-donnant" | 14 | 23 | 28 | 34 | 36 |
| 2. appliquer le règlement | 86 | 77 | 72 | 66 | 64 |

15. Ca peut bien marcher avec les détenus surtout parce que

- | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|
| 1. on se conduit de façon à obtenir leur respect | 48 | 43 | 50 | 52 | 54 |
| 2. on est compétent, on sait quoi faire au bon moment | 47 | 48 | 40 | 41 | 42 |
| 3. on aide et on récompense ceux qui coopèrent | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| 4. on menace et sanctionne ceux qui ne coopèrent pas | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| 5. on a un uniforme et on représente la loi | 4 | 6 | 4 | 4 | 1 |
| 6. les détenus sont là pour obéir | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 |

15. bis

- | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|
| 1. on se conduit de façon à obtenir leur respect | 48 | 43 | 50 | 52 | 54 |
| 2. on est compétent, on sait quoi faire au bon moment | 47 | 48 | 40 | 41 | 42 |
| 3. autres réponses | 5 | 9 | 10 | 7 | 4 |

16. On dit habituellement qu'on n'entre pas dans l'AP par vocation

- | | | | | | |
|--|----|---|----|----|----|
| 1. c'était tout à fait vrai pour moi | 49 | - | 60 | 67 | 79 |
| 2. il me semble que c'est exagéré | 29 | - | 31 | 24 | 15 |
| 3. j'estime qu'on peut avoir la vocation | 22 | - | 9 | 9 | 6 |

17. En pensant à quelqu'un qui ne mets pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous dites ?

- | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|
| 1. il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut | 15 | 27 | 28 | 26 | 15 |
| 2. il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de société | 40 | 37 | 38 | 39 | 46 |
| 3. il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter | 45 | 36 | 34 | 35 | 39 |

18. Pour participer au travail de réinsertion est-il souhaitable de connaître les délits des détenus ?

- | | | | | | |
|--------|----|----|----|----|----|
| 1. oui | 64 | 51 | 64 | 66 | 65 |
| 2. non | 36 | 49 | 36 | 34 | 35 |

19. Diriez-vous plutôt : "quand on me confie une tâche..."

- | | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1. je m'en tiens aux ordres reçus | 65 | 53 | 60 | 63 | 54 |
| 2. je prends des initiatives | 35 | 47 | 40 | 37 | 46 |

20. Selon vous la première qualité d'un surveillant c'est surtout

- | | | | | | |
|----------------------------|----|----|----|----|----|
| 1. être honnête | 39 | 54 | 58 | 59 | 39 |
| 2. être courageux | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 3. savoir s'organiser | 9 | 9 | 6 | 8 | 8 |
| 4. être ouvert aux autres | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 |
| 5. être discipliné | 5 | 4 | 6 | 4 | 3 |
| 6. avoir les nerfs solides | 7 | 4 | 6 | 7 | 20 |
| 7. être observateur | 32 | 26 | 17 | 17 | 23 |

20. bis

1. être honnête	39	54	58	59	39
2. savoir s'organiser	9	9	6	8	8
3. avoir les nerfs solides	7	4	6	7	20
4. être observateur	32	26	17	17	23
5. autres réponses	13	7	13	9	10

21. En pensant à quelqu'un qui prend le train sans billet qu'est ce que vous dites ?

1. il a raison chacun fait comme il veut	-	10	11	13	5
2. 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
4. il a tort c'est le règlement, chacun doit le respecter	-	32	30	36	40

22. Pour vous, le surveillant dans l'administration pénitentiaire c'est surtout

1. Le spécialiste de la sécurité en prison	31	15	12	10	7
2. l'homme à tout faire de l'administration pénitentiaire	4	10	12	12	14
3. un rouage essentiel de l'administration pénitentiaire	49	49	44	37	52
4. un simple exécutant	16	26	32	41	27

22. bis

1. vues positives (1+3)	80	64	56	47	59
2. vues négatives (2+4)	20	36	44	53	41

23. Pour vous, le plus important dans votre métier c'est surtout

1. de faire un travail intéressant	25	13	8	9	16
2. de travailler dans une bonne ambiance professionnelle	36	50	45	45	51
3. de pouvoir compter sur les collègues	27	28	37	39	26
4. de respecter le règlement	12	9	10	7	7

24. 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	48	49	50	54	52
2. pas d'accord avec lui	52	51	50	46	48

25. 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 ?

1. souvent	51	64	59	64	59
2. rarement	49	36	41	36	41

26. Si cela arrive vaut-il mieux ?

1. respecter les règlements	61	47	56	53	61
2. mener à bien sa tâche	39	53	44	47	39

27. Diriez-vous les mesures de sécurité à prendre dans le travail ?

1. sont à moduler selon les situations	26	26	28	31	38
2. sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver	74	74	72	69	62

28. Pour assurer la sécurité est il souhaitable de connaître les délits des détenus				
1. oui	42	42	49	50 57
2. non	58	58	51 50	43
29. Considérez vous que les textes à appliquer sont dans l'ensemble⁶²				
1. moyennement difficiles à appliquer				31
2. difficiles à appliquer				37
3. faciles à appliquer				7
4. moyennement faciles à appliquer				25
29. bis				
1. difficiles à appliquer	- 78	75	75	68
2. faciles à appliquer	- 22	25	25	32
30. 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	- 15	10	12	11
2. peut se faire car ça peut aider à maintenir le calme à l'étage	- 85	90	88	89
31. Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ?				
1. oui	86	80	70	67 56
2. non	14	20	30	33 43
32. Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui				
1. vous gêne un peu	9	9	7	7 3
2. vous plaît	33	29	22	19 26
3. vous est indifférent	58	62	71	74 71
33. Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier, vous répondrez ?				
1. fonctionnaire	5	7	12	10 12
2. fonctionnaire du Ministère de la Justice	8	14	6	4 12
3. fonctionnaire de l'Administration Pénitentiaire	28	25	15	12 11
4. surveillant	55	52	64	71 64
5. vous ne répondez pas précisément	4	2	1	3 1
34. 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	13	12	13	14 18
2. les collègues	46	54	56	50 49
3. les syndicats	7	12	15	17 15
4. la hiérarchie	28	18	10	10 13
5. les amis	6	4	6	9 5
35. Attendez vous avant tout de vos supérieurs ?				
1. qu'ils vous soutiennent sur le terrain	48	62	76	70 77
2. qu'on puisse dialoguer avec eux	52	38	24	30 23

⁶² Au deuxième, troisième et quatrième questionnaire la question comportait 6 items et non pas quatre comme au cinquième. Les chiffres n'ont donc pas été reproduit ici..

36. Pensez vous que l'image de la pénitenciaire ces dernières années ?

1. s'est plutôt améliorée	50	46	40	35	40
2. s'est plutôt dégradée	19	11	8	5	16
3. n'a pas change	31	43	52	60	44

37. Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier c'est que

1. je n'ai pas assez de moyens	-	-	48	40	39
2.. j'ai des horaires impossibles	-	-	14	15	18
3. je suis mal préparé à certaines tâches	-	-	5	9	5
4. Il y a trop de paperasse	-	-	1	2	9
5. on n'est qu'un maillon de la chaîne	-	-	32	34	29

38. Pour vous qu'est ce qui a été le plus difficile à acquérir

1. l'autorité et l'assurance	-	-	-	17	12
2. le self control	-	-	-	7	16
3. comment connaître les détenus	-	-	-	15	18
4. quel type de relation avoir avec les détenus	-	-	-	23	14
5. l'ambiance de la prison	-	-	-	24	22
6. l'adaptation au métier de surveillant	-	-	-	14	18

39. D'après votre expérience personnelle diriez-vous que la prison est un lieu dangereux ?

1. oui tout à fait	-	-	22	25	39
2. oui un peu	-	-	50	50	42
3. Non pas vraiment	-	-	26	23	17
4. non pas du tout	-	-	2	2	2

39. bis

1. dangereux	-	-	72	75	81
2. pas dangereux	-	-	28	25	19

40. Dans votre établissement actuel le règlement intérieur

1. existe, je l'ai eu entre les mains	-	-	74	68	72
2. existe on me l'a dit mais je ne l'ai pas vu	-	-	23	29	23
3. n'existe pas	-	-	3	3	5

41. Un règlement intérieur dans une prison

1. ça aide dans le travail	-	-	88	89	85
2. c'est plutôt une gêne	-	-	4	3	4
3. ça ne sert à rien	-	-	8	8	11

42. Dans votre travail les rapports avec les personnels socio-éducatifs sont

1. très fréquents	-	-	5	8	18
2. fréquents	-	-	19	27	38
3. faibles	-	-	45	38	35
4. inexistantes	-	-	31	27	9

43. bis

1. fréquents (1+2)	-	-	24	37	56
2. faibles (3+4)	-	-	76	63	44

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

1. oui	67	78	77	71	76
2. non	25	19	20	27	24
3. NR	8	3	4	3	1

44. Depuis votre sortie de l'ENAP l'idée que vous vous faites de l'AP a-t-elle

1. évolué favorablement	-	40	16	14	24
2. a évolué négativement	-	16	39	34	42
3. n'a pas changée	-	44	45	52	34

45. Que pensez-vous de l'arrivée des surveillantes dans les détentions hommes ?

1. ce n'est pas leur place	-	-	-	-	36
2. leur présence alourdit la charge de travail	-	-	-	-	36
3. elles aident à calmer la détention	-	-	-	-	24
4. elles aident à mieux comprendre les détenus	-	-	-	-	4

45. bis

1. défavorables (1+2)	-	-	-	-	72
2. favorables (2+3)	-	-	-	-	28

46. Si vous êtes en couple, la personne avec qui vous vivez est-elle membre de l'AP ?

1. oui	-	-	-	-	12
2. non	-	-	-	-	88

47. Vous êtes actuellement affecté(e)

1. dans une petite MA (moins de 300 détenus)					28
2. une grande MA					23
3. un CD					24
4. une MC					4
5. autre					21

48. Vous êtes actuellement

1. surveillant principal ou surveillant brigadier					78
2. 1er surveillant ou major					12
3. lieutenant					2
4. surveillant spécialisé (moniteur de sport, orienteur, CAI, formateur, ERIS, etc.)					5
5. autre (précisez svp)					3

49. Vous travaillez actuellement

1. en détention	-	-	-	91	77
2. hors détention	-	-	-	9	23

51. Si c'était à refaire présenteriez vous aujourd'hui le concours de surveillant ?

1. oui	-	89	88	85	71
2. non	-	11	10	15	29