



MISSION DE RECHERCHE
Droit & Justice



CURAPP

Centre Universitaire de Recherches
sur l'Action Publique et le Politique

EPISTEMOLOGIE & SCIENCES SOCIALES



Rapport 217.03.3002
Août 2020

LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS DE PRISON, 1993-2018

Une perspective longitudinale, quantitative et
qualitative

Note de synthèse

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

Ont également contribué à cette recherche :

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

Le métier de surveillant est globalement invisibilisé, il reste dans l'ombre des professions judiciaires et de leurs institutions. Pourtant, en France, le corps des surveillants pénitentiaires est de loin le plus important au sein du ministère de la Justice, avec près de 28 000 agents sur 83 000 (soit un sur trois), qu'on peut comparer aux 8 313 magistrates et magistrats ou aux 11 007 greffières et greffiers.

La recherche en sciences sociales produite en France est tout à fait révélatrice de cette invisibilisation (Faugeron, 1991) jusqu'à la publication de la première enquête d'ampleur, *Le Monde des surveillants de prison* (Chauvenet, Orlic, Benguigui 1994), qui continue de faire référence. La force de l'ouvrage et des articles issus de cette recherche tient à la qualité et à la quantité de son enquête de terrain : collective, produite par une équipe expérimentée qui a pu procéder à de l'observation participante sous uniforme, mener des observations poussées dans sept prisons et conduire au total 300 entretiens. Depuis, l'éclipse a perduré à l'exception notable du travail de Guillaume Malochet (2005, 2007), du suivi sociodémographique des élèves surveillants réalisé à l'Énap (Castaing et Gras 2019) et plus récemment de comptes-rendus d'enquête spécifiques à des dispositifs particuliers (Protais 2019 ; Icard 2019).

Les enquêtes sur le métier de surveillant en France, au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis sont pour l'essentiel des monographies dont l'observation et l'entretien sont les principales sources de données. Aux Etats-Unis comme au Royaume-Uni, la dimension processuelle du métier a été largement analysée en recourant au concept de *culture professionnelle* qui peut être résumée ainsi : « a) une attente de solidarité entre les membres ; b) la suspicion/méfiance [envers les autres groupes] ; c) un sentiment d'isolement social ; et d) l'importance accordée au courage physique. La caractéristique qui est peut-être la plus souvent identifiée par les surveillants de prison eux-mêmes est un fort sentiment d'isolement social/ou de coupure vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques et de la société en général. » (Crawley & Crawley 2008 : 137). Accolé à *suspicion* (qui en anglais signifie méfiance et parfois défiance), le terme *cynicism* (littéralement cynisme) est souvent pointé comme trait caractéristique de la ou des cultures professionnelles des surveillants : cet esprit méfiant fondé sur une forme de « désabusement profond » (Arnold 2016 : 270).

En France, c'est Dominique Monjardet (1994) qui, le premier, a proposé de travailler sur la culture et la socialisation professionnelles dans les métiers de sécurité en interrogeant six fois une cohorte de 1 167 élèves policiers depuis leur recrutement de 1992 à 2002. C'est en s'inspirant de ses travaux que Georges Benguigui et Françoise Orlic ont lancé, en 1993, un suivi de cohorte, constituée à partir de la 130^e promotion des surveillants de l'Énap. Par l'enquête longitudinale, il s'agissait d'abord de comprendre la dynamique de la socialisation professionnelle conçue comme un processus de transformation continue tout au long de la vie. La formation est une chose mais le processus de socialisation professionnelle s'opère surtout par la découverte du métier sur le terrain et ce sont alors les groupes travaillant ou vivant dans les prisons (principalement les surveillants et les détenus) ainsi que les modalités d'organisation de ces prisons qui constituent les différentes instances de socialisation.

La 130^e promotion des surveillants de l'Énap a été interrogée six fois en 25 ans (N=214 en 2018 ; 445 en 1993), réparties en quatre grands moments de la carrière, par voie de questionnaire.

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

En 1993, on recensait 17 875 surveillants – ils sont 10 000 de plus aujourd'hui (env. 27 500). Peu de groupes professionnels ont connu des augmentations aussi importantes. Cette

croissance suit celle de la population pénale passée d'environ 50 000 à 80 000 personnes (dont 10 000 sous surveillance électronique) ; le ratio surveillant/détenu est stable (1 pour 2,8 en 1990 ; 1 pour 2,6 en 2017). Les surveillants de la 130^e promotion ont fait leur carrière dans une configuration particulière :

- Le début des années 1990 a été marqué par un gros programme de construction (le « plan 13 000 » voté en 1987) impliquant des recrutements importants. L'augmentation du nombre de places a été continue depuis.
- Ils ont été les premiers à suivre une formation d'une durée de huit mois, contre quatre auparavant et ont été souvent affectés dans des « nouvelles » prisons ou au sein de grands établissements plus anciens situés dans les grandes villes.
- Leur statut s'est calé sur celui des policiers avec l'obtention de la bonification du 1/5^e en 1996, puis dix ans plus tard avec l'adoption de grilles salariales qui les placent parmi les fonctionnaires de catégorie C les mieux rémunérés.
- Ils font aujourd'hui partie des plus anciens dans les établissements alors que 60% du corps a été renouvelé ces 10 dernières années.

L'étude de cette cohorte a permis de sonder une grande diversité de situations selon trois ordres de variations : 1) diversité des établissements (Maison d'arrêt, Centre de détention, Maison centrale, Centre pénitentiaire et leurs différents quartiers de détention) ; 2) diversité des affectations et des carrières : certains ont fait presque toute leur carrière dans un même établissement, d'autres en ont connu quatre ou cinq, une grande majorité ont déroulé leur carrière dans les grades du corps de surveillant, une minorité a connu des promotions vers le premier niveau d'encadrement ou vers les corps de commandement ; 3) diversité des situations de travail et des fonctions : certains surveillants n'ont jamais quitté les étages ou les coursives, d'autres ne les ont presque jamais connus ; certains se sont spécialisés dans des fonctions particulières en cours de carrière, plus ou moins précocement : en tant que moniteur de sport, surveillant d'atelier, surveillant formateur, surveillant dans les UHSI (Unité Hospitalière Sécurisée Interrégionale), surveillant affecté au Prej (Pôle Régional d'Extraction Judiciaire), surveillant des Éris (Équipe régionale d'Intervention et de sécurité), dans la mise en œuvre des PSE (Placement sous surveillance électronique) au sein des Spip (Service pénitentiaire d'insertion et de probation).

L'évolution des réponses sur le temps long a été complétée d'une analyse de l'état actuel du groupe (et ses différences) élaborée à partir d'une articulation entre une méthode statistique d'analyse de correspondances multiples (ACM spécifique) et une méthode biographique fondée sur 15 entretiens approfondis. En effet, contrairement aux cinq autres prises d'informations réalisées entre 1993 et 2007, la dernière interrogation comporte un volet qualitatif. Le corpus d'entretiens a été formé à partir de la liste constituée par les répondants au sixième questionnaire qui ont accepté d'être contactés.

Un des éléments d'évolution de la socialisation professionnelle des surveillants consiste d'abord en une *reconstruction de leur passé* repérable dans l'évolution des raisons du choix d'entrer dans l'administration pénitentiaire.

C'est la sécurité de l'emploi garantie par le statut de fonctionnaire qui rassemble d'emblée six puis sept surveillants sur dix au début de la carrière. Etant souvent au chômage ou ayant enchaîné des emplois peu qualifiés et mal payés, ils ont pu y voir une bonne opportunité économique et sécurisante. Les raisons de type professionnel sont toujours peu choisies, surtout depuis la sortie de l'École, mais on voit qu'une partie de l'effectif maintient la contribution au maintien de l'ordre ou à l'utilité du métier comme motif d'entrer avec un léger regain à 8,5% (n=18/214) en 2018 contre 6% en 2007. On verra que ce petit groupe se distingue des autres sur plusieurs aspects.

En revanche, le « hasard » a quadruplé en 25 ans – plus du tiers des surveillants (36,5%) déclarent être entrés dans ce métier « par hasard » en 2018 contre un peu moins d'un sur dix à l'entrée à l'école. L'augmentation nette et régulière de la réponse peut s'interpréter comme un signe de déception. Mais le fait d'avoir un membre de sa famille membre de l'administration pénitentiaire semble limiter la déception : les surveillants dans ce cas (n=47) sont plus

« utilitaristes » (74,5%), répondent moins par hasard (21%) et moins pour des raisons professionnelles (2, soit 4%) alors que ceux qui n'avaient pas de membres de leur famille dans l'AP (n=140) se partagent entre 48% pour la sécurité d'emploi, 42% « par hasard » et 10% pour des raisons professionnelles.

Les réponses aux deux questions relatives à la satisfaction professionnelle confirment ce processus de reconstruction du passé masquant une déception professionnelle. « Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d'entrer dans l'administration pénitentiaire ? » 86% répondaient « oui » en 1993, seulement 29% en 2018 ; à la seconde question : « si c'était à refaire, présenteriez-vous aujourd'hui le concours de surveillants ? », désormais une majorité de 54% répond par la négative contre 10% en fin de formation en 1994. Une échelle de satisfaction a été construite à partir de ces deux questions. Ceux qui sont pleinement satisfaits, qui représentaient encore tout juste la moitié de l'effectif 14 ans après l'entrée à l'Énap, se réduisent au quart de la cohorte. Une majorité a répondu non aux deux questions et sont donc pleinement insatisfaits et 23% « moyennement satisfaits ».

En 25 ans, la satisfaction au travail s'est effondrée au point qu'une majorité des surveillants est devenue pleinement insatisfaite. On peut penser qu'il s'agit d'une usure professionnelle au travail assez progressive. Mais en fin de vie professionnelle, les réponses aux questions posées peuvent aussi se lire comme des verdicts énoncés sur son métier à une période où le retrait de l'activité est relativement proche.

Les conceptions des surveillants sur ce qu'est la prison et ses missions semblent construites dès leur recrutement et évoluent peu. Les idées qu'ils ont de la fonction de la prison sont dès le départ partagées mais restent, dans l'ensemble, dominées par la fonction la plus « neutre » : la prison protège la société (59,8%). En revanche, les surveillants évoluent au sujet de leur avis sur l'image de leur administration et l'idée générale qu'ils s'en font – qui se dégradent tout deux nettement. L'insatisfaction professionnelle, grandissante au fil du temps, est corrélée au jugement sur l'image publique de l'administration. En d'autres termes, l'insatisfaction se réfracte sur l'opinion concernant l'image publique renvoyée par l'AP : les insatisfaits considèrent majoritairement que l'image de l'AP se dégrade (62%), les peu satisfaits sont un sur deux tandis que les satisfaits sont presque un sur deux à considérer que l'image s'améliore.

Le tableau suivant présente 24 réponses et une échelle de mesure qui rassemblent ou dépassent le seuil de deux répondants sur trois (soit 67%). Elles s'échelonnent de 67% à 95%. En première approximation, on a considéré la culture professionnelle des surveillants à l'aune de ce que ces derniers partagent le plus, puis on s'est interrogé sur la cohésion de cette culture et son potentiel d'adhésion chez les surveillants.

Synthèse des questions dont le score est supérieur à 67% en 2018 (+ de 2/3)

	2018	Évol. 1993-2018
Être surveillant (satisfaction, présentation de soi)		
Non, ne serait pas ou n'aurait pas été heureux si l'un de ses enfants s'était orienté vers la même activité	82%	Posée en 2018
On n'entre pas dans l'Administration pénitentiaire par vocation	80%	+31
Non, être surveillant ça n'est pas faire un métier comme un autre	77,5%	+40
<i>Le port de l'uniforme m'est indifférent</i>	76%	+18
Peu ou pas satisfait sur l'échelle de satisfaction	74%	+48
<i>On parle rarement ou très rarement de son travail dans son entourage</i>	73%	+16
Non on ne conseillerait pas à ses amis ou proches d'entrer dans l'AP	71%	+57
Dans une conversation, on répond surveillant ou fonctionnaire de l'administration pénitentiaire si on nous demande notre métier	71%	-12
<i>Aurait choisi un autre emploi si on avait eu le choix</i>	69%	-18

Conditions de travail - Statuts		
<i>Oui, la prison est un lieu dangereux ou plutôt dangereux</i>	88%	+16
On attend de la hiérarchie du soutien sur le terrain	78%	+30
<i>J'estime que j'ai suffisamment d'autonomie dans mon travail</i>	77%	+18
Surveillant brigadier ou principal	75%	-25
<i>Travaille en détention</i>	72%	-19
Relations avec les collègues, jugements sur le groupe et le métier		
Le plus important dans le métier, c'est de travailler dans une bonne ambiance professionnelle et de pouvoir compter sur les collègues	74%	+11
Si on estime qu'un collègue si prend mal avec un détenu, on lui dit en tête-à-tête	74%	+13
La formation des surveillants laisse à désirer	72%	+47
Les surveillants manquent de zèle pour assurer leur tâche	70%	+14
Pratique du métier		
Les fouilles à corps ne doivent pas être limitées, elles sont indispensables à la sécurité	95%	+2
Laisser passer un paquet de cigarettes d'une cellule à l'autre, c'est possible pour le maintien du calme	94%	+9
Le règlement intérieur est une aide dans le travail	82,0	-7
Les textes sont globalement difficiles à appliquer	67%	-10
<i>Favorable au code de déontologie professionnelle</i>	73%	+16
Jugement sur les détenus		
D'accord avec l'idée selon laquelle : on en fait trop pour les détenus et pas assez pour les surveillants	79%	-10
<i>Il est souhaitable de connaître l'infraction du détenu pour participer au travail de réinsertion</i>	69%	+18

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

Les premiers éléments saillants renvoient à « l'être surveillant » dans ses aspects « identitaires » (présentation de soi et à l'autre), de satisfaction et de considération sur le métier : on n'entre pas dans l'AP par vocation (80%). D'ailleurs, les surveillants ne conseillent pas à leurs amis ou proches d'entrer dans l'AP (71%), s'ils avaient pu, ils auraient choisi un autre emploi (69%) et ils n'auraient pas été heureux que leur enfant fasse la même activité (82%). Ces aspects correspondent à une dynamique d'insatisfaction au travail qui augmente de 40 points en 25 ans et concerne trois surveillants sur quatre en 2018. Tant et si bien qu'entre le milieu et la fin de la vie professionnelle, les surveillants déclarent de plus en plus ne pas faire un métier comme les autres (77,5%) : un métier réalisé sous l'uniforme dont le port devient indifférent (76%), un métier dont on parle rarement à son entourage (73%) mais que l'on déclare comme tel ou par approximation dans une conversation (71% répondent « surveillant » ou « fonctionnaire de l'Administration pénitentiaire »). Ces éléments peuvent renvoyer au sentiment d'isolement social dépeint dans la littérature sur la culture professionnelle des surveillants : on a conscience de faire un métier déprécié, pas comme un autre, qui ne satisfait pas beaucoup. Mais cette littérature n'a pas fait état d'une dégradation progressive de la satisfaction dans le travail ; or une dynamique aussi négative est susceptible d'ébranler l'explication par la culture professionnelle qui tend à reposer sur le partage de traits relativement fixes.

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

Les relations avec les collègues semblent importantes dès le départ dans la mesure où, pour trois surveillants sur quatre, ce qui est le plus important dans le métier c'est de pouvoir compter sur les collègues ou de travailler dans une bonne ambiance professionnelle. Si un collègue s'y prend mal avec un détenu, 75% des surveillants préfèrent le lui dire en tête-à-tête plutôt que de ne rien dire. Les jugements portés sur le métier et son groupe professionnel ne sont pas dénués de critique puisque 70% des surveillants estiment que leurs pairs manquent de motivation dans leur travail et 72% considèrent que la formation des surveillants « laisse à désirer » (en progression de 47 points entre le début et la fin de carrière), ce qui peut aussi s'interpréter comme un jugement négatif porté sur la pratique du métier des plus jeunes. Sous cet ensemble des relations avec les collègues, au regard des éléments caractéristiques de la culture professionnelle mises au jour dans la littérature anglo-américaine, on peut interpréter l'attention forte portée à la bonne ambiance dans le travail, l'importance de faire confiance à ces collègues ainsi que l'attitude consistant à parler directement à un collègue qui s'y prendrait mal avec un détenu, comme des éléments d'une solidarité professionnelle. Mais cette solidarité professionnelle n'est ni totale, ni transversale et elle est parfois contredite au sens où l'appréciation portée sur la motivation générale des collègues quand ils doivent assurer une tâche est souvent critique, de même que s'agissant de la formation des surveillants, en particulier en direction des plus jeunes (cela est notamment visible dans les entretiens).

Dans la pratique du métier, les modalités de réponse qui rassemblent au moins deux surveillants sur trois sont celles qui évoluent le moins au cours du temps : une large majorité juge dès le départ que les fouilles à corps ne doivent pas être limitées parce qu'elles sont indispensables à la sécurité (95%) et que l'entorse au règlement est possible pour maintenir le calme en laissant passer un paquet de cigarette d'une cellule à l'autre (94%). Le règlement intérieur est, tôt dans la carrière, considéré comme une aide dans le travail (82% en 2018) bien que l'application des textes reste jugée difficile pour encore sept surveillants sur dix en 2018 (huit sur dix en début de carrière).

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

C'est dans ce qui a trait à la satisfaction professionnelle que la dynamique du groupe est de plus en plus dégressive : ils deviennent de moins en moins satisfaits professionnellement et sont plus nombreux à se sentir usés nerveusement. Dans le contexte des trente dernières années, la position sociale des surveillants recrutés en tant que fonctionnaires de l'État en 1993 semblait plutôt confortable, relativement à leurs congénères de même niveau scolaire et issus des mêmes milieux populaires. En 2007, il semblait que sécurité de l'emploi, salaire net et statut protecteur contrebalançaient une satisfaction professionnelle en nette dégradation. Mais au bout de 25 ans de carrière, ces

éléments ne suffisent plus. D'ailleurs aucun des surveillants rencontrés en entretien n'évoque les éléments statutaires ou salariaux parmi les évolutions législatives ou réglementaires qui ont « changé les choses » au cours de leur carrière.

Si culture professionnelle des surveillants il y a, elle semble de faible étendue et d'abord composée d'opinions qui relèvent davantage de stéréotypes (sur la vocation, la condition des détenus par rapport à la sienne), de routines professionnelles (sur les fouilles à corps ou l'entorse mineure au règlement, le règlement comme outil de travail) qui ne nous semblent pas fonder une culture professionnelle suffisamment dense, consistante et partagée¹. Cette dernière paraît difficilement pouvoir se fonder sur une déception professionnelle qui se fait de plus en plus forte et se sédimente en fin de carrière, malgré une augmentation de la part des surveillants qui connaissent une promotion, malgré la diversification que le métier a connu et qui a permis à trois surveillants sur dix de travailler en dehors de la détention.

Au contraire, le rapport à la loi et aux règles professionnelles des surveillants, l'appréciation qu'ils portent sur l'administration pénitentiaire, son image, leur métier, montrent une *pluralité* qui révèle des oppositions de styles normatifs dans un rapport au travail polarisé, comme beaucoup d'activités professionnelles, par la dimension satisfaction-insatisfaction au travail d'une part et un rapport pluriel à la règle et envers les personnes détenues d'autre part. C'est ce que l'analyse en correspondance multiple (ACM) fait apparaître².

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

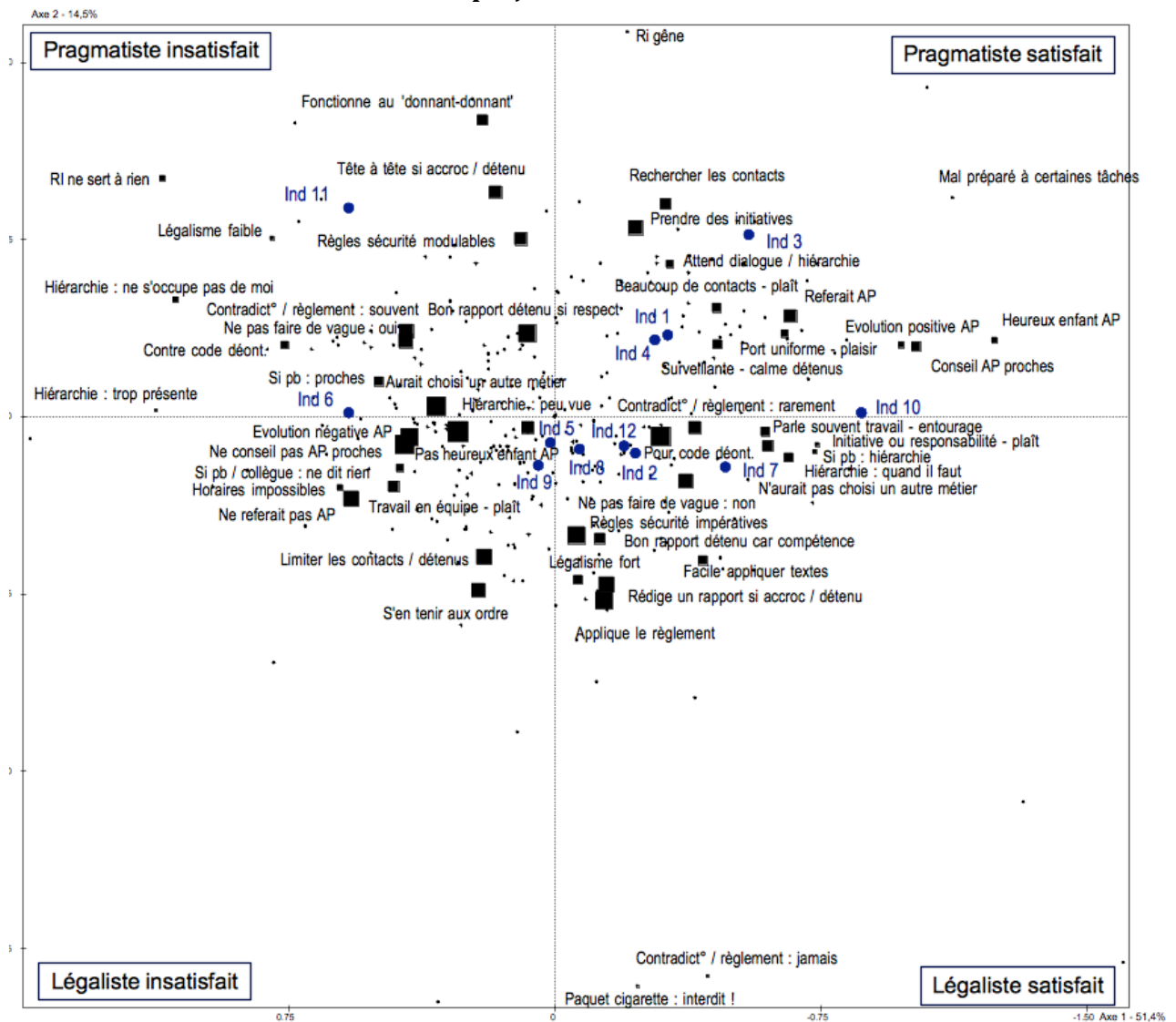
A l'ouest de l'axe, les surveillants les plus insatisfaits. 1/ Ils déclarent qu'ils ne referaient pas le même choix de carrière et qu'ils auraient choisi un autre emploi s'ils avaient eu le choix, qu'ils ne seraient pas heureux de voir leur enfant faire la même activité qu'eux et ne conseilleraient pas à des proches d'entrer dans l'AP, dont ils estiment l'évolution négative. 2/ ils sont en accord avec l'idée selon laquelle ne pas faire de vagues est la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis et qu'en cas de problème avec un collègue, mieux vaut ne rien dire (attitudes de retrait). 3/ Ils semblent entretenir des relations difficiles avec leur hiérarchie qui contribuent à leur insatisfaction globale, soit qu'elle est trop présente (sentiment d'être trop surveillé), soit qu'elle « ne s'occupe pas » de leur situation (sentiment d'abandon), à tel point qu'en cas de problème rencontré dans le service, ce n'est pas à la hiérarchie mais aux proches que l'on s'adresse même si on parle globalement peu de son travail. 4/ Les conditions de travail apparaissent également comme facteur d'insatisfaction, notamment les « horaires impossibles ».

¹ D. Monjardet, dans son article sur « la culture professionnelle des policiers », indiquait que la socialisation professionnelle, au début de carrière se comprenait de deux façons. « *D'une part comme adhésion à quelques stéréotypes, mais surtout, d'autre part, par la prégnance croissante (ou cristallisation), pour rendre compte du pluralisme des attitudes, des positionnements progressivement affirmés autour de deux enjeux centraux : le rapport à la loi et le rapport à l'autre* » Ainsi, écrivait-il, « *il y a bien les éléments d'une culture professionnelle policière (...). Mais son trait le plus net, au rebours de ce qu'affirme la littérature anglo-saxonne, est sa faible étendue, le fait que, hormis les questions non problématiques (...), cette culture est fort loin de porter sur l'ensemble des questions significatives.* » (Monjardet 1994 : 399-400).

² Au total, 35 variables correspondant à 92 modalités ont été retenues en tant que variables actives. D'autres variables et modalités ont été utilisées mais elles ne participent pas à la composition des composantes principales. Ainsi, des caractéristiques socio-démographiques des répondants, les raisons pour lesquelles ils sont entrés dans l'AP ont été projetées en variables illustratives. Elles aident à l'interprétation des variations et des oppositions constatées sur les deux axes retenus dans l'analyse.

A l'est de l'axe, les surveillants plutôt satisfaits dans le travail s'opposent presque trait pour trait au groupe qu'on vient de décrire. 1/ Ils déclarent qu'ils referaient le même choix de carrière et n'auraient pas choisi un autre emploi, qu'ils sont ou seraient heureux de voir leur enfant faire la même activité qu'eux et qu'ils conseilleraient à des proches d'entrer dans l'AP, dont ils estiment l'évolution positive. 2/ Un engagement et une satisfaction dans le travail se dégagent à partir de plusieurs éléments : d'abord ce qui plaît le plus dans le travail, c'est d'avoir beaucoup de contacts, de prendre des initiatives ou d'avoir des responsabilités, ensuite ils sont en désaccord avec l'idée selon laquelle ne pas faire de vagues serait la meilleure manière de ne pas avoir d'ennuis ; le port de l'uniforme est moins indifférent pour eux, davantage un plaisir ; engagés dans le travail, ils estiment qu'ils sont mal préparés à certaines tâches. 3/ Pour eux la hiérarchie intervient quand il faut ; d'ailleurs en cas de problème au cours du service, on s'adresse à elle tout en parlant souvent de son travail à son entourage. 4/ Le rapport au règlement pose moins de problème dans la mesure où la contradiction entre appliquer le règlement et mener à bien sa tâche n'est que rarement ressentie par ces surveillants qui jugent facile l'application des textes.

Variables actives de l'ACM avec projection des 12 surveillant-e-s rencontré-e-s



*La taille des carrés est proportionnelle à la fréquence des modalités. Les 12 agents rencontrés sont notés Ind 1, Ind 2 etc.

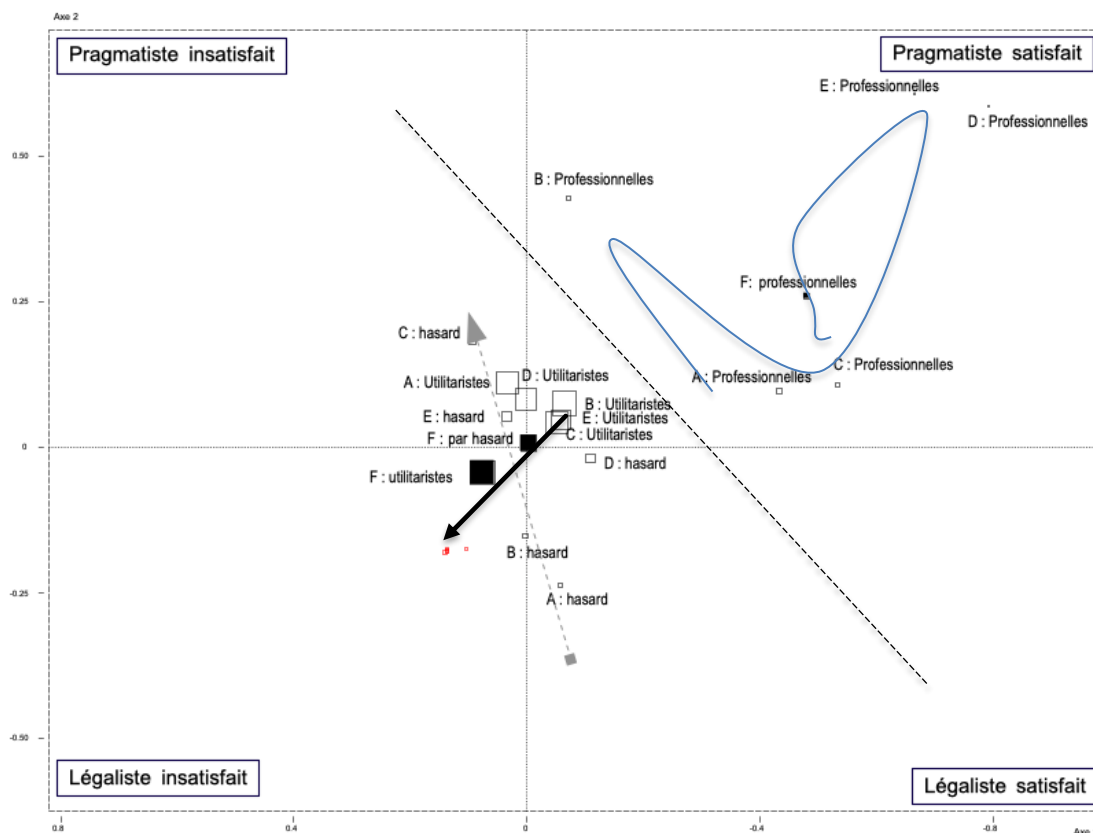
Sur l'axe 2, s'opposent deux ensembles d'opinions et d'attitudes des surveillants par rapport à la loi et à la règle.

Au sud de l'axe, se concentrent les surveillants les plus légalistes, qui considèrent qu'il faut s'en tenir aux ordres, à un règlement et des textes qu'ils considèrent faciles à appliquer dans une organisation où les règles de sécurité sont considérées comme impératives. La compétence se situe dans cette rectitude au règlement qui fonde selon eux un bon rapport aux détenus, qui doit être distant (limiter les contacts et rédiger un rapport quand un accroc a lieu entre un surveillant et un détenu).

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

Une projection de variables illustratives permet de rendre compte des raisons principales d'entrée dans l'administration pénitentiaire selon les 6 vagues (notées A, B, C, D, E).

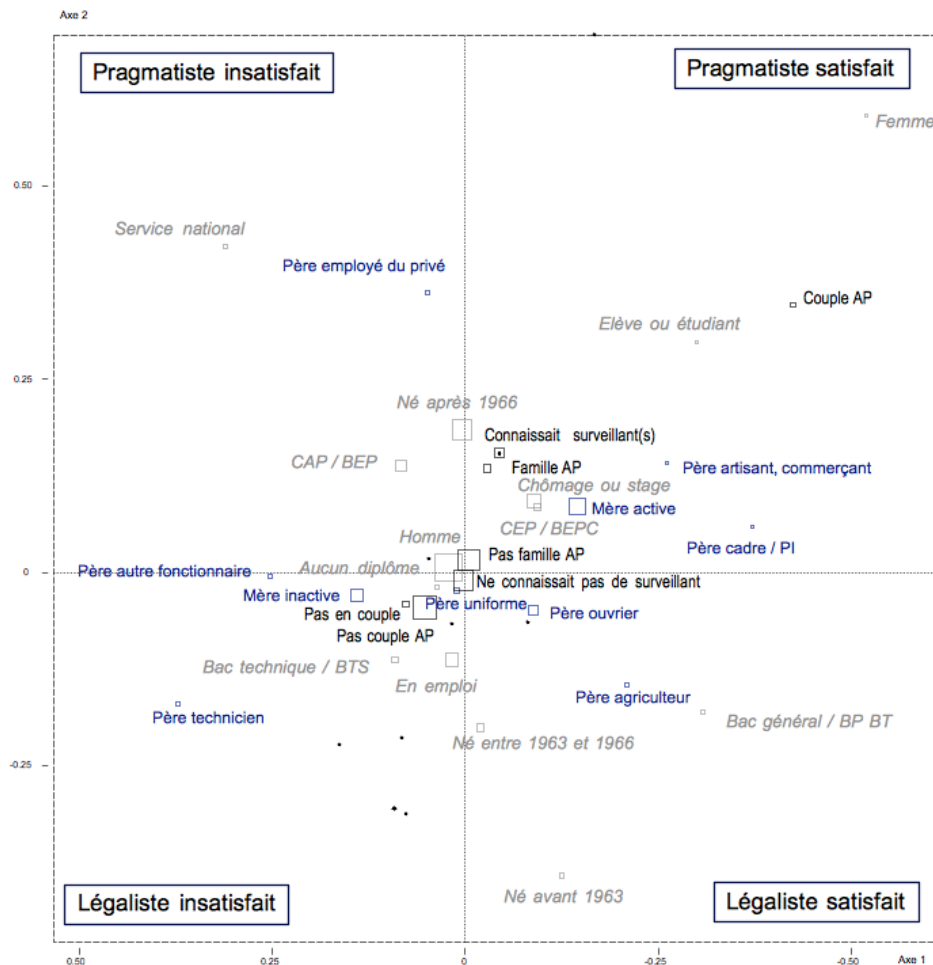
Projection en illustratives, sur l'ACM, des raisons d'entrée des surveillants ayant répondu 6 fois selon les vagues (A, B, C, D, E, F)



La minorité satisfaite dans son métier, pro-réinsertion et pragmatique dans son rapport à la règle se distingue nettement sur cette image : ils et elles sont entrées dans l'administration pénitentiaire pour des raisons professionnelles et évoluent pendant toute leur carrière dans ce même cadran (déplacement matérialisé par le tracé bleu). La majorité d'utilitaristes (sécurité de l'emploi) gravite autour du centre, bascule progressivement (flèche noire épaisse) vers le sud-ouest de l'espace soit d'un rapport plutôt satisfait au métier et médian quant à la règle et au légalisme vers une insatisfaction et des attitudes un peu plus légalistes au fil des interrogations. Le groupe des surveillants qui déclarent être entrés par hasard, atteignant progressivement plus d'un tiers de l'effectif, est aussi celui qui bouge le plus (flèche grise en pointillé) : nettement légalistes à leur entrée dans le métier, ils basculent dans un rapport plus pragmatique à la règle à l'entrée du métier, ils sont les plus déstabilisés par l'entrée dans le métier et cela agit sur leur niveau de satisfaction qui évolue d'une relative insatisfaction à l'entrée dans le métier (C) vers une satisfaction un an après (D) mais la trajectoire de leur niveau de satisfaction évolue dans le sens d'une progressive insatisfaction ensuite, plutôt comme les utilitaristes.

Que peut-on dire du rapport entre les perceptions du métier et les quelques éléments connus sur la conjugalité des surveillants ; leur âge, leur sexe, leur statut professionnel avant l'entrée, leur origine socioprofessionnelle et leur diplôme ?

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



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

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

Le statut conjugal des surveillants n'est pas neutre ; ceux qui ne sont pas en couple ont plutôt tendance à être insatisfaits. Surtout, il apparaît qu'être en couple avec un conjoint membre de l'AP semble protéger de l'insatisfaction professionnelle. Un des surveillants devenu commandant évoquait en entretien le fait que son investissement dans son travail d'encadrement de la détention était également dépendant du fait que sa femme surveillante, avec qui il parlait régulièrement de son métier et de ses éventuelles difficultés, le « supportait » disait-il, au double sens du terme : elle l'encourageait dans son travail d'une part et acceptait ses absences de la maison et sa moindre participation au travail domestique et d'éducation de leurs deux enfants d'autre part. L'entourage familial et la vie privée des surveillants, dans le cadre conjugal actuel ou antérieur, au moment de l'entrée dans le métier, sont des éléments qui participent à la structuration des positions de surveillants. On constate en effet que la connaissance préalable d'un surveillant dans son entourage apparaît comme un élément qui protège de l'insatisfaction professionnelle et plus nettement encore comme un élément qui favorise un rapport plutôt pragmatique aux règles professionnelles. Globalement, la satisfaction professionnelle est aussi plus souvent meilleure pour celles et ceux qui se situent dans des affectations ou services qui les placent plus à distance des personnes détenues que pour ceux affectés dans les étages et les coursives.

Sous l'effet des multiples réformes dans les années 2000-2010, consistant à individualiser les parcours de peine (Projet d'exécution de peines au début des années 2000), à internaliser diverses fonctions ou services (Éris en 2003, transport, extractions judiciaires en 2011 avec les Prej), à médicaliser les prises en charge (avec les UHSI en 2000) puis à les psychiatriser (UHSA en 2010), la segmentation professionnelle du métier de surveillant a été dopée par une démographie alimentée par un fort *turn-over* de la population surveillante d'une part (*turn-over* augmenté par les nombreux départs en retraite consécutifs à l'obtention de la bonification du 1/5^e en 1996) et l'augmentation du nombre de détenus et de places de prison d'autre part.

De plus, l'Administration pénitentiaire a souhaité valoriser la diversification du métier de surveillant. L'Énap en a clairement fait un argument de recrutement afin d'attirer et fidéliser le personnel de surveillance : une possibilité de carrière diversifiée

dans un même grade. Cette politique a des effets positifs au sens où le flux de candidatures semble suffisant pour pourvoir l'ensemble des postes, bien que parfois trop faible pour faire face aux démissions (qui oscillent autour de 5% par promotion), et au sens où une large majorité de recrues se projettent dans une évolution professionnelle (Castaing et Gras 2019).

Mais un des résultats de ces processus croisés (démultiplication des postes, spécialisation, valorisation de la spécialisation dans la formation) semble moins positif. Progressivement, mais relativement rapidement, il semblerait que la segmentation du métier de surveillant tende à placer le travail de base, dans les coursives et aux étages, comme étant le moins souhaitable, le moins valorisable, le plus dangereux et difficile, autrement dit à le constituer, dans la division morale du travail, en « *sale boulot* » (Hugues 1958). Non pas qu'il soit entaché d'une indélébile trace qui le discréditerait intrinsèquement mais parce que, involontairement sans doute du côté de l'AP et de l'Énap, les spécialités se sont constituées autour de compétences spécifiques matérialisées par les formations complémentaires. Les spécialités ont été vues comme des bifurcations positives dans les parcours professionnels et valorisées dans les carrières. Ces spécialisations permettent également d'avoir des relations spécifiques, plus souvent ponctuelles, avec les personnes détenues. De l'avis de plusieurs surveillants, nombre de leurs jeunes collègues semblent d'abord rechercher rapidement des opportunités de départ vers des postes spécialisés et peuvent parfois se désengager du travail de surveillance classique, ce qui a bien sûr des conséquences sur les équipes et la division du travail (ce que les uns ne font pas ou peu, d'autres doivent le faire). Maintenant que la diversification du métier est institutionnalisée dès le recrutement, se posent sans doute davantage les questions de la polyvalence et de l'évolution des carrières professionnelles dans diverses tâches et postes.

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

Bibliographie

- Arnold, Helen. 2016. « The prison officer ». In Jewkes, Yvonne, Jamie Bennett and Ben Crewe (Ed.). 2016. *Handbook on Prisons*. Abington : Routledge. 2nd Edition : 265-283
- Castaing, Pauline, et Laurent Gras. 2019. *Élèves surveillants 2008-2019. Profils, motivations et perspectives*. Observatoire de la formation. Agen : ÉNAP.
- Chauvenet, Antoinette, Françoise Orlic, et Georges Benguigui. 1994. *Le Monde des surveillants de prison*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Crawley, Elaine, and Peter Crawley. 2008. « Understanding prison officers: culture, cohesion and conflict ». In Jamie Bennett, Ben Crewe and Azrini Wahidin (Ed.). 2008. *Understanding Prison Staff*. Cullompton: Willan publishing: 134-152.
- Faugeron, Claude. 1991. La production de l'ordre et le contrôle pénal. Bilan de la recherche en France depuis 1980. *Déviance et société*. 15 (1) : 51-91.
- Icard, Valérie. 2019. La fin du maton ? Transformation de la relation carcérale et rationalisation du maintien de l'ordre dans les modules de respect. *Criminocorpus* [En ligne], mis en ligne le 03 décembre 2019.
- Malochet, Guillaume. 2005. Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes. *Sociétés contemporaines* 59-60 (3-4) : 199-220.
- . 2007. Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison. *Travail, genre et sociétés* 17 (1) : 105-21.
- Monjardet, Dominique. 1994. La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35-3 : 393-411.
- Hughes, Everett C. 1958. *Men and their Work*. Glencoe, Illinois: Free Press.
- Protais, Caroline. 2019. Prendre soin des détenus quand on est surveillant de prison ?. *Champ pénal/Penal field* [En ligne], 18, mis en ligne le 05 décembre 2019.