



Synthèse

*La socialisation professionnelle
Des surveillants de l'administration pénitentiaire
Une perspective longitudinale quantitative d'une cohorte de surveillants*

*Benguigui Georges
Guilbaud Fabrice
Malochet Guillaume*

juin 2008

*Université Paris X Nanterre
Centre national de la recherche scientifique*

Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de Recherche Droit et Justice

La socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration Pénitentiaire

Une perspective longitudinale quantitative d'une cohorte de surveillants

Note de synthèse

Fin 1997, Françoise Orlic et Georges Benguigui remettaient à la « Mission de recherche Droit et Justice » le rapport final d'une recherche intitulé « La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire ». Cette recherche était fondée sur l'analyse des résultats obtenus à partir des réponses d'une promotion d'élèves surveillants (la 130^e) à quatre questionnaires successifs : le premier lors de l'entrée à l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP), le deuxième à la sortie de l'ENAP, le troisième un an plus tard au moment de la titularisation et enfin un quatrième encore un an plus tard. L'hypothèse centrale de ce travail était qu'avec le temps on assisterait à une convergence des réponses qui mettrait sur la voie de la culture du groupe surveillant. Dix ans après le quatrième questionnaire une nouvelle étape dans le suivi statistique de cette 130^e promotion de surveillants a été réalisée en 2007, soit 14 ans après son entrée à l'école. Quand cela a été possible une comparaison a été tentée avec les résultats du suivi de la 157^e promotion réalisé par le département « Unité d'évaluation et d'individualisation des parcours de formation » de l'ENAP sous la responsabilité de Laurent Gras, enseignant-chercheur à l'ENAP. Cette unité de la Direction de la recherche de l'ENAP a suivi pendant 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, un premier questionnaire a alors été proposé à ses membres. Un second a été rempli à la sortie de l'école et un troisième questionnaire a été envoyé au printemps 2007, soit quatre ans après son entrée.

Aux seuls membres de la 130^e promotion qui avaient déjà répondu aux quatre premiers un cinquième a été proposé en août 2007. Ce questionnaire était plus court que les précédents dans le but d'augmenter le taux de réponses. De fait, 226 personnes ont répondu, soit 70% de celles à qui

le questionnaire avait été expédié par la voie postale¹. D'un point de vue statistique ce taux de retour est très satisfaisant. Toutes les relations entre variables ont bien évidemment été testées statistiquement.

Rappel sociodémographique

L'âge moyen d'entrée de la promotion dans l'AP était de 26 ans ce qui est relativement tardif mais conforme à la tradition de l'AP. La moyenne d'âge au moment du cinquième questionnaire en 2007 est donc de 40 ans Il s'agit aujourd'hui de personnels expérimentés dont la carrière est très sérieusement avancée. Les membres de cette promotion sont très massivement masculins (à la différence de la 157^e)². La majorité de tous ces personnels a une origine familiale plutôt modeste (employés et ouvriers). Un peu moins d'un tiers d'entre eux sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur (en 1973 on ne comptait aucun bachelier et en 1983 on en dénombrait 2 %) alors que ceux de la 157^e sont 64% à être bacheliers (au moins). Cette variable du niveau scolaire est la seule qui perdure sérieusement. L'âge et le fait d'avoir dans sa famille des membres de l'AP n'interviennent plus très souvent comme variables explicatives.

L'entrée dans l'AP

Si on regroupe les réponses à propos des raisons d'entrer dans l'AP en trois catégories : raisons utilitaristes, raisons professionnelles, et « par hasard » ce sont massivement les premières qui sont fournies par les surveillants à travers l'item sécurité d'emploi. Mais un phénomène intéressant se produit là : alors qu'à l'entrée à l'ENAP le pourcentage de ceux qui répondaient être entrés dans l'AP par hasard s'élevait à 9 %, ce pourcentage progresse avec le temps pour atteindre 31 % au dernier questionnaire de 2007. Différents croisements permettent de montrer que ces 31 % de répondants sont en fait des déçus, des désillusionnés. Ils sont négatifs dans de nombreux domaines. Il semble bien ici que le niveau scolaire intervient dans cette insatisfaction, ce qui est facile à comprendre car il est probable que les diplômés ont des attentes vis-à-vis de l'emploi et du travail supérieures à celles des autres. De plus, au fur et à mesure que le temps

¹ La CNIL a bien sûr été informée de la constitution de ce fichier.

^{2 2} Cela s'explique par le fait que l'ouverture massive du concours d'entrée aux femmes (donc aussi la mixité des personnels de surveillance en détention) date des années 2000. Auparavant, le recrutement des femmes surveillantes était strictement égal à la part des femmes dans la population pénale, soit environ 4%.

passent les personnels répondent de plus en plus qu'ils ne sont pas entrés dans l'AP par vocation. Au dernier questionnaire ils sont près des 4/5 à répondre ainsi (79 %).

L'image de la prison et de la pénitencier

La mission de la prison, aux yeux des personnels de surveillance, c'est d'abord de protéger la société, ensuite d'avoir un effet de dissuasion, puis de punir et enfin de réinsérer. A l'inverse de ce que préconisait le rapport Amor à la Libération qui mettait le détenu au cœur de l'action de l'AP, ce qui est essentiel pour les surveillants interrogés c'est qu'il faut protéger la société (mettre à l'écart et dissuader) et non l'individu qu'il s'agirait de punir et/ou de réinsérer. Au dernier questionnaire l'item « punir » compte 16 % de réponses, l'item « réinsérer » 7 %. Avec le temps la prison est de plus en plus vue comme un lieu dangereux. Il est certes probable que les répondants ont plus souvent l'occasion d'assister à des incidents graves, des mouvements collectifs, voire des émeutes. Cela étant, l'image qu'on se fait à l'extérieur de l'AP leur paraît relativement stable. On constate qu'à leurs yeux, cette image se dégrade peu avec le temps. Il n'en va pas de même avec l'image qu'ils se font personnellement de l'AP. L'évolution est très négative puisqu'on passe de 16 % à la sortie de l'école à 42 % au dernier questionnaire de 2007. Ceux qui ont évolué négativement répondent plus souvent que les autres que si c'était à refaire ils ne représenteraient pas le concours de surveillant.

Le métier de surveillant

Comment les surveillants voient-ils leur métier ? Nous leur avons posé deux questions très proches sur la mission principale du surveillant. La première leur demandait quelle était, d'après eux, la mission principale que leur attribue l'AP, la seconde demandait la même chose mais de leur propre point de vue. A l'entrée à l'ENAP la principale mission qu'ils se voient attribuée par l'AP c'est de « s'occuper des détenus » (aide à la réinsertion et réponses à leurs demandes) puis à égalité « maintenir le calme dans les établissements » et « empêcher les évasions » et enfin « faire respecter la discipline ». Toujours à l'entrée à l'ENAP à propos des missions qu'ils pensent être les leurs, on observe une répartition quasi-égale entre les items sauf ceux concernant les détenus qui arrivent en queue. Les écarts entre ce qu'ils pensent que l'AP leur confie et ce qu'ils s'attribuent eux-mêmes portent d'abord sur la question des détenus (AP = 37 %, surveillants = 22 %) et ensuite sur le respect de la discipline (AP = 14 %, surveillants = 27 %). Les deux principales différences entre le premier questionnaire et celui de 2007, 14 ans plus

tard, portent sur le maintien du calme dans les établissements et le respect de la discipline. Alors que 24 % des répondants pensaient que l'AP leur attribuait comme mission principale le maintien du calme ils sont devenus 56 % à penser ainsi, ce qui représente un bond considérable. Certes les personnels s'attribuent aussi cette mission en tête mais de façon bien moins importante (34%). En revanche, alors que les personnels se voient en seconde position chargés du respect de la discipline ils estiment que l'AP se désintéresse quasi-totalement de cet aspect disciplinaire (4 %). On voit bien qu'ils ont une opinion sur l'AP très marquée : ce qui compte, comme on le dit souvent dans les prisons, « c'est qu'il n'y ait pas de vagues », une « bonne prison » est une prison calme, c'est à dire celle dont on n'entend donc pas parler.

Ce métier de surveillant est-il un métier comme un autre ? Non dit la majorité des répondants au dernier questionnaire. Mais ceux qui sont satisfaits (sur l'échelle de satisfaction que nous avons construite à l'aide des questions sur le conseil éventuel d'entrer dans l'AP et sur le fait de représenter le concours de surveillant si c'était à refaire) semblent penser l'inverse. Dans ce métier la première qualité du surveillant c'est l'honnêteté. Avec le temps l'image du surveillant se détériore, même si jusqu'en 2007 la majorité a une image positive du surveillant. Par ailleurs la majorité estime que les surveillants sont peu motivés, manquent de zèle. Ils changent d'avis quant à savoir s'ils sont bien formés : plus le temps passe, plus ils déclarent que les surveillants sont mal formés. Mais dans ce métier, qu'est ce qui leur plaît et qu'est ce qui leur déplaît ? Dans les deux cas on constate une sorte de retrait par rapport au travail lui-même. Dans le premier cas, les surveillants se replient sur le groupe des pairs. Dans le second, ce retrait se marque par l'importance accordée aux problèmes personnels. Ce retrait se retrouve d'ailleurs à propos de ce qui est important dans le travail et aussi dans les réponses à la question de savoir en qui on a confiance en cas de problème. Ils répondent alors majoritairement les collègues puis les syndicats.

Le rapport à la loi, à la règle

La prison est censée être gouvernée par la loi et les surveillants, comme les policiers ou les gendarmes d'ailleurs, sont porteurs de la loi. Aussi est-il légitime de se poser la question de leur rapport à la loi. Si on leur propose trois images de la loi : l'une comme arbitraire, une autre comme base d'un système contractuel faisant référence à l'intérêt général et une dernière comme conception impérative qui s'impose par elle-même (la conception véritablement legaliste), la

majorité se situe du côté de la conception médiane. Seule une minorité se retrouve dans la conception strictement légaliste (31 %). Les bacheliers sont plus souvent légalistes que les autres.

A côté de la loi, la règle est omniprésente en prison. Pour les surveillants celle-ci est manifestement un outil pour l'action. Aussi dans leur majorité se prononcent-ils pour l'application de la règle même si on perçoit une claire tendance à s'en abstraire car, comme dans toute organisation, l'application absolue et rigide mène à des problèmes certains. On perçoit bien que peu à peu l'usage de règles informelles apparaît. C'est probablement cet aspect des choses qui fait qu'après 14 ans dans l'AP les textes paraissent aux répondants toujours difficiles à appliquer. Du coup on comprend mieux qu'ils attendent de leurs supérieurs un soutien sur le terrain plutôt que la possibilité de dialoguer avec eux.

Le rapport à l'autre

A propos de l'application des règles certains aspects des relations avec les détenus ont été déjà rapportés. Nous avons vu que les surveillants sont plutôt favorables à l'application des règles même si, dans certains cas, ils sont prêts à les moduler. D'autres aspects de ces relations aux détenus ont également été abordés, notamment la question de savoir s'il faut connaître ou pas les délits commis par les détenus. Dans le quotidien la majorité est hostile à cette connaissance. Mais pourtant quand on parle sécurité ou réinsertion ils y sont favorables. Cette contradiction n'est en fait qu'apparente. On comprend facilement le souci de connaître les crimes ou délits commis à propos de la sécurité et de la réinsertion. Ce que les surveillants expriment par le refus de connaissance dans le quotidien renvoie à une idée d'équité : il leur paraît essentiel d'être juste avec tous les détenus et pour cela le plus simple est d'ignorer leurs motifs d'incarcération.

Après les détenus les personnes le plus fréquemment rencontrées par les surveillants sont les membres de la hiérarchie et les conseillers d'insertion et de probation (CIP). Or on constate que les surveillants ne choisissent pas de se tourner vers leur hiérarchie quand ils ont un problème. Comme on l'a vu ils attendent d'eux un soutien sur le terrain, ce qui semble indiquer que ce n'est pas assez le cas actuellement. Par contre les relations avec les CIP sont très nettement plus nombreuses au fil du temps, signe peut être d'une amélioration de leurs relations. Il existe par ailleurs un domaine où les répondants sont majoritairement d'accord, c'est celui de la présence des surveillantes en détention hommes : ils sont 72 % à la refuser.

La culture du groupe surveillant

Notre hypothèse de départ concernant la convergence des réponses, donc l'homogénéisation du groupe surveillant semble se confirmer assez clairement. Notre dernier questionnaire comportait 51 questions, 44 portaient sur des opinions ou des comportements, les autres relevant du domaine de l'identification. Nous avons, par convention, choisi le seuil de 60 % pour désigner les réponses réellement majoritaires. Ces questions sont au nombre de 18. Nous y avons adjoints les 3 échelles construites (satisfaction, légalisme et application des règles) qui elles aussi devaient dépasser les 60 % ainsi que 4 questions pour lesquelles nous avons effectué et justifié des regroupements d'items. Cet ensemble permet de dessiner certains traits de ce qu'on peut appeler culture du groupe surveillant aujourd'hui. En décrivant ces aspects on est amené à revenir sur une partie de ce qui a été exposé plus haut.

Le premier point de cette culture 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, s'ils avaient eu le choix les surveillants déclarent majoritairement qu'ils auraient choisi un autre emploi. Ce choix effectué, les surveillants s'y tiennent généralement et si c'était à refaire ils représenteraient le concours d'entrée. D'une manière générale ces personnels sont majoritairement plutôt satisfaits même si on constate une tendance significative à la baisse. Porter l'uniforme finit par laisser indifférent et afficher clairement son métier de surveillant ne pose pas de vrai problème. La prison est censée fonctionner sur la base de la loi et pourtant la majorité des surveillants n'est pas strictement légaliste. En revanche dans ce monde de règles qu'est la prison un règlement intérieur apparaît utile comme guide pour l'action. D'une manière générale les surveillants pensent préférable d'appliquer le règlement dans la plupart des situations notamment quand il s'agit des relations avec les détenus ou lorsqu'ils rencontrent une contradiction entre mener à bien la tâche confiée et respecter le règlement. C'est encore plus vrai à propos des règles de sécurité. Cependant, dans ce domaine aussi on observe une tendance sensible à la baisse. Mais l'application des textes est difficile (ce qui ne veut pas dire que les répondants soient contre l'établissement d'un code de déontologie) et c'est pourquoi il est attendu des supérieurs un soutien sur le terrain plutôt que le dialogue avec eux. Ce soutien est d'autant plus nécessaire que souvent les surveillants doivent détourner les textes. Ainsi violer, en connaissance de cause, le code de procédure pénale en laissant passer un paquet de cigarette d'une cellule à une autre 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. 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 de la règle 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. En revanche laisser passer des cigarettes peut se faire car maintenir le calme est important, essentiel. D'ailleurs la prison est un lieu que les surveillants considèrent comme dangereux où les surveillantes n'ont pas vraiment leur place.

Dans ce lieu dangereux 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.

On suggère en conclusion de penser à reprendre ce suivi de la cohorte 130^e dans quelques années.

Benguigui Georges
Guilbaud Fabrice
Malochet Guillaume