

Milieu ouvert, Milieu en Crise ? L'éthos professionnel brouillé des surveillants pénitentiaires au centre de détention d'Uzerche.



Réalisé à l'Université Lille 2

Sous la direction de madame Anne Cécile Douillet

Quentin Cassé
Années 2017-2018

« Par la prison, on s'assure de quelqu'un, on ne le punit pas. »

Michel Foucault.

Je tiens à remercier particulièrement mon oncle sans qui mes recherches n'auraient jamais pu aboutir et ma directrice de mémoire pour avoir consacré son attention à mon travail et mes demandes. Je remercie aussi mes parents de m'avoir soutenu dans ce travail, mes ami.e.s de m'avoir assisté, soutenu et aidé et enfin l'équipe pédagogique du master de science politique qui est restée constamment à l'écoute. Je remercie aussi la directrice du centre de détention d'Uzerche de m'avoir permis de réaliser mon mémoire dans les meilleures conditions possibles, ainsi que le major formateur, pour le temps et l'énergie qu'ils m'ont consacrés pour la réalisation de mon travail.

Table des matières

Introduction	5
Partie I : La formation à l'ENAP : construction d'une identité professionnelle et définition valorisante du savoir-faire.....	23
A. Une formation adaptée pour être du métier... ..	24
B. ... impactant la reconnaissance d'avoir du métier	32
Partie II : Les ajustements individuels au métier de surveillant : le dressage de l'éthos professionnel	39
A. Typologie des profils types des agents enquêtés	40
1. Le travailleur social.....	41
2. Le contrôleur	44
3. Le criminologue	47
B. Se saisir du métier pour lui donner sens	52
1. Les déçus.....	53
2. Les opposants	58
3. Les loyaux	63
Conclusion :.....	68
Bibliographie :	71
Sources :	73
Articles de presse.....	73
Références juridiques	73
Données en ligne	73
Index des annexes :.....	75
Données d'enquête	75
Littérature grise.....	75
Zoom sur le Centre de Détention D'Uzerche	76
Les surveillants pénitentiaires : données socio-démographiques.....	77

Grille d’entretien	78
La formation	78
Le métier.....	78
Socialisation	79
Présentation des enquêtés :.....	80
Enquêté dont l’entretien n’a pas servi à l’enquête.....	83
Extrait d’entretien :.....	84
Entretien collectif avec des élèves surveillants	84
Concours pour le recrutement de surveillants de l’administration pénitentiaire, Session 2017, Epreuve d’admissibilité.....	102
Extrait du règlement intérieur et de l’emploi du temps, Direction interrégionale des services pénitentiaires de Bordeaux, MAJ 05 octobre 2015, Centre de détention d’Uzerche. Ministère de la justice	103
Données socio-démographiques des surveillants au CD d’Uzerche.....	104

Introduction

« « *Portes-clés* » des « *oubliettes de la société* », les surveillants pénitentiaires nous rappellent régulièrement leurs troubles, tiraillés entre les préoccupations ultrasécuritaires inhérentes à la privation de liberté qu'on leur impose et les potentialités d'activités socio-éducatives à l'égard des détenus côtoyés en permanence qu'on ne leur reconnaît pas vraiment¹ ». Cette description de Paul Mbanzoulou² du métier de surveillant souligne que les surveillants pénitentiaires sont confrontés à une définition plurielle et potentiellement contradictoire de leurs missions. La première, inscrite autant dans l'imaginaire collectif que dans l'histoire de l'institution carcérale, est celle d'isoler les individus ayant violé le pacte social, la loi, de la société afin que cette dernière en soit protégée. Protéger la société en privant le condamné de ce qu'il y a de plus précieux dans une société démocratique : sa liberté. La privation de liberté s'accompagne d'une participation à l'action de réinsertion sociale des détenus³, source de confusion du métier mais aussi de sens et de motivations professionnelles.

Symbole d'un métier brouillé, l'image qu'un profane que tout un chacun peut se faire de la détention en France révèle un univers professionnel sécuritaire quasiment ignoré de la société vis-à-vis de ces micros-sociétés et des individus qui la peuplent. Lors de notre rencontre avec des élèves surveillants, un élève a soulevé une question intéressante : « *Est ce que les agents pénitentiaires ont une matraque ?* ». De nombreux profanes répondraient sans doute positivement comme nous l'avons fait, guidés par leurs sens communs. En réalité, les surveillants n'ont qu'un sifflet et leur radio comme équipement pour gérer la détention en étage. Cette question nous a marquée puisque l'inconscient collectif a tendance à voir la

¹ Paul Mbanzoulou, *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.8

² « Paul Mbanzoulou est actuellement directeur de la recherche et de la documentation de l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) à Agen. Il est responsable du Centre Interdisciplinaire de Recherche appliquée au champ Pénitentiaire - CIRAP et des Presses de l'ENAP. Il assure également des enseignements à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. » Source : <http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=auteurs&obj=artiste&no=5337> dernière consultation le 30/03/2018.

³ Loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire, article 3 : « Dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, les établissements publics pénitentiaires sont administrés par un conseil d'administration comprenant des représentants de l'Etat, majoritaires, des assemblées parlementaires et des assemblées locales, du personnel, ainsi que des personnes morales, des associations et des personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de l'exécution des peines et de la réinsertion sociale »

prison, dans sa généralité, sous un angle punitif répressif plutôt que comme un lieu responsabilisant⁴. S'interroger sur les pratiques des surveillants, leur métier, et comment ceux-ci s'ajustent à leur fonction, revient à questionner indirectement la gestion de la détention en France.

Notre enquête au centre de détention d'Uzerche, même si elle est localisée, permet de soulever de nombreux enjeux de l'administration pénitentiaire dont elle dépend. Elle a également une valeur indicative quant à l'image péjorative que l'on se fait du système carcéral que subissent les surveillants, réduit à un aspect sécuritaire strict et punitif dans l'imaginaire collectif des profanes. Parler de leur métier, de ce que font les surveillants derrière des murs qui n'ont d'oreilles qu'occasionnellement - lors d'événements susceptibles d'être médiatisé - nous amène à percevoir le besoin de reconnaissance sociale d'une dimension méconnue de la détention en France : la gestion quotidienne de la population pénale.

- « *Je crois que les gens ont peur des murs et des barbelés.*
- A : c'est la première chose quand on nous demande ce qu'on fait : je passe une formation surveillante pénitentiaire. « Pourquoi tu veux travailler dans une prison ? te fermer et te cloître ... »
- F : c'est l'image des gens
- A : c'est l'image de : on se fait insulter, cracher dessus... et qu'on casse la gueule aux détenus
- C : avec des coups de matraques.
- A : c'est l'image qui ressort à chaque fois. Comme dans les films.
- C : tu poses la question à tous les Français : est ce que les agents pénitentiaires ont une matraque ? franchement 98% répondront oui.

- *Je pense qu'avant de venir ici, j'aurais sûrement dit oui.*
- C : on a juste ça (montre un sifflet)
- All : [rires]
- C : j'ai regardé plein de documentations avant de venir, de reportages ... j'étais comme toi quand je suis arrivé là, et qu'on nous a dit que notre arme, c'est un sifflet...⁵ »

S'interroger sur la gestion de la détention en France revient, par ricochet, à étudier l'administration pénitentiaire. Toute administration relève du champ de l'étude des *streets*

⁴ L'entretien des détenus correspond

⁵ Les lettres correspondent à un code lettre pour différencier les différents enquêtés interrogé lors d'un entretien collectif réalisé avec des élèves surveillants. A : femme de 28 ans ex directrice de centre de loisirs, C : homme de 32 ans ex moniteur d'accrobranches, F : homme de 32 ans ex imprimeur, All : tous. Extrait d'entretien collectif avec les élèves surveillant réalisé le 1^{er} février 2018

*level bureaucrats*⁶, car étant membre de l'administration, au bas de l'échelle hiérarchique, les surveillants gardent une marge de manœuvre, ou discrétion, dans l'application quotidienne de leur métier.

Nous pouvons mobiliser les acquis des travaux d'Alexis Spire autour de l'étude des guichets de l'immigration⁷ dans le cadre de notre étude des agents pénitenciers. En effet, l'auteur a souligné l'autonomie des agents administratifs ainsi que la multitude de règles parfois contradictoires qui offrent à l'agent des marges discrétionnaires, c'est-à-dire des marges d'appréciation de la règle dans l'application quotidienne de leur métier. Pour prendre ces décisions discrétionnaires, appelée « *le bon sens* » par un de nos interlocuteur⁸, l'agent mobilise à cette occasion des principes et des représentations qu'il a construit au cours de ses différentes socialisations⁹:

La socialisation primaire, tout d'abord, qui se déroule durant l'enfance et l'adolescence où se construit l'identité sociale et la personnalité d'un individu. Les principales instances qui ont une influence sont la famille et l'école. La famille va notamment transmettre ses représentations et des préférences sociales, politiques, culturelles et est un lieu d'apprentissage de l'autorité par la discipline. L'école va également jouer un rôle important, dans le processus d'acquisition de compétences tout comme dans l'apprentissage de l'autorité. Au cours des multiples interactions l'individu va se construire un habitus spécifique¹⁰ au sein d'un contexte social en un moment et une place particulière. La socialisation construit un habitus, mais il n'est pas figé. La socialisation secondaire, qui se déroule tout au long de la vie de l'individu, va continuer à transformer l'habitus. « *Dans sa vie l'individu est soumis à un ensemble de flux, de messages qui peuvent venir perturber et conduire à la transformation de ses représentations et ses valeurs.* »¹¹ L'ENAP, établissement de formation commun à tous les agents pénitenciers, va participer à diffuser un éthos professionnel propre au corps du métier, c'est-à-dire un ensemble de pratiques, de codes, de représentations liées à la fonction, où on transmet un esprit de corps. Comme

⁶ M. Lipsky, « Street-Level Bureaucracy » : Dilemmas of the Individual in Public Services, 1980

⁷ Alexis Spire, *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris, Grasset, 2005.

⁸ Expression utilisé par l'officier formateur responsable pour évoquer les marges de manœuvres, le résultat selon lui d'un flirt entre la théorie et la règle, apprise à l'ENAP et encadré par les règlements, et la réalité concrète apprise en établissement pénitentiaire, quotidienne.

⁹ Processus d'inculcation, d'incorporation des valeurs et des codes culturels d'une communauté particulière

¹⁰ Ensemble des dispositions acquises des schèmes de perception d'appréciation et d'action inculqué

¹¹ Rémi Lefebvre, extrait de séance du cours Politique Publique de Licence 1^{ère} année 2014-2015.

l'école républicaine au cours de la socialisation primaire, l'ENAP va nourrir la socialisation secondaire dans un groupe social et professionnel particulier.

L'ensemble de ces socialisations construit ainsi l'habitus de l'agent pénitentiaire. Ce sont des structures (car position durable) structurées (produit par la structure sociale et par la socialisation, déterminé par la position qu'à l'agent dans le monde social), prédisposés à fonctionner comme structure structurante : donc l'habitus est générateur d'une infinité de pratiques nouvelles et matrice de pratiques et de goûts. C'est cet éthos professionnel que les agents pénitenciers mobilisent au cours de leur travail quotidien. Quand les règles ne sont pas suffisantes pour prendre une décision, l'agent va mobiliser les acquis de ses précédentes socialisations, que ce soit son éthos professionnel ou même sa socialisation primaire ou liée à d'autres champs sociaux : ce qui explique que chaque individu a sa propre réaction. Parfois des agents réagissent différemment face à une même situation liée à leur vision différenciée de leur métier, développée au cours de leur formation et nourrit au cours de leur carrière. Ce que nos enquêtés appellent « le bon sens », nous le traduisons dans des termes sociologiques par du sens pratique, c'est-à-dire intériorisé au point que l'individu ne s'y réfère plus directement.

Durkheim insiste sur le projet de socialisation accompli par l'école¹², l'importance de la formation à l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire intervient ainsi en ce sens : l'adaptation étant synonyme de dressage, nous nous interrogerons sur le rôle de l'école dans la construction d'une identité et d'un éthos professionnel par le processus de socialisation. C'est un ensemble de normes et de pratiques propres à une institution que les surveillants intériorisent durant leur socialisation professionnelle, dressant ainsi leur habitus durant la formation à l'ENAP par l'ajustement aux pairs qui encadrent la formation et le stage des élèves¹³. L'ENAP construit alors un savoir-faire ainsi qu'un savoir-être, en fonction de l'habitus et du dressage des candidats par l'éthos professionnel, liée à la socialisation à l'ENAP.

¹² Emile Durkheim : *Les Formes élémentaires de la vie religieuse : le système totémique en Australie*. Paris : Les Presses universitaires de France, 1968, cinquième édition, 647 pages. Collection : Bibliothèque de philosophie contemporaine.

¹³ Paul Mbanzoulou : « Le surveillant doit en effet s'insérer dans le groupe de ses pairs et agir selon un mode de pensée collectif. C'est au prix de cette intégration dans le groupe que le surveillant est reconnu comme bon élément par les autres, au contraire du mauvais élément que serait le surveillant pro-détenu. » *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.85

La politique de l'administration pénitentiaire s'oriente donc la privation de liberté d'individus jugés dangereux pour la société : la détention doit permettre la réinsertion au sein de celle-ci par la responsabilisation de la population pénale, orientant la détention vers l'entretien. Les surveillants ont en effet pour mission d'entretenir les détenus : « *L'entretien des détenus est la mission qui occupe le plus les surveillants de prison, puisque le temps de la prison c'est d'abord celui de la gestion de la vie quotidienne et de la satisfaction des besoins et droits essentiels des détenus... l'entretien des détenus inverse énormément le rapport des surveillants aux détenus par rapport à leur fonction disciplinaire qui a plutôt une connotation répressive... Si cette relation de service profite beaucoup aux détenus, elle entretient cependant l'infantilisation de ces derniers en les maintenant notamment dans un rapport de dépendance vis-à-vis des surveillants. [...] cette relation de service au détenu est souvent mal vécue par les surveillants. Mais lorsque le surveillant rend service au-delà de ce qui est de l'ordre de l'obligation, il en retire une grande satisfaction* »¹⁴. La relation entre détenus et surveillants est contrainte par l'impératif d'entretien que ces derniers ont sur les premiers. Les surveillants ont la tâche de s'occuper des différentes demandes que font les détenus durant leur détention : demande de comptabilité, de RDV par exemple. Ces missions sont autant décrites par les surveillants comme la base de leur métier que comme une inversion des relations avec les détenus. Cette relation infantilisante pour les détenus donne une impression de paternalisme / maternalisme pour les surveillants qui comparent souvent la gestion des détenus à celle des enfants « *c'est vrai par rapport à notre métier enfin, c'est comme si c'était des grands enfants* »¹⁵.

Le cadre que produit l'administration pénitentiaire est formaliste et réglementaire, elle transcrit un mélange entre un rigorisme légué par l'histoire de la détention (avec un emploi du temps bien encadré, des règles de vies strictes, un encadrement minutieux) et un pragmatisme lié à la nécessité politique de neutraliser la violence en détention (depuis les émeutes de 1974). La politique carcérale en France est donc un équilibre entre rigueur stricte du passé censé dresser les corps et l'apaisement de la détention par la neutralisation de la violence. Un constat d'échec ressort au regard du taux de récidive en France depuis les années 2000¹⁶. Quelles sont donc les raisons de cet échec ? La plupart des surveillants nous

¹⁴ Op. cit. Paul Mbanzoulou, La réinsertion sociale des détenus : « *de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires* », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p138-139.

¹⁵ Extrait d'entretien collectif avec les élèves surveillants, le 1^{er} février 2018.

¹⁶ Le taux de condamnation en état de récidive légale est passé de 4,9% à 12,1% entre 2001 et 2011. Source : *Prévention de la récidive et individualisation des peines* : chiffres clé, juin 2014, ministère de la justice

évoquent un manque d'effectifs et de moyens. De plus, ils font entre autres face à un renouvellement drastique de la population pénale qui n'apparaît pas compatible avec le modèle du centre de détention, ce qui conduit à une surpopulation carcérale¹⁷. Celle-ci constitue la principale cause des manifestations ayant eu lieu du 15 au 27 au centre de détention d'Uzerche, dans le cadre de la grève nationale déclenchée à la suite des événements de Vendin-le-Vieil¹⁸.

Ces contraintes influencent les pratiques et représentations des surveillants, les amenant à l'ajustement de leur habitus. Ces derniers constatent un décalage entre l'exercice du métier et ce qui est appris à l'ENAP, basé sur ce qui devrait être, dans une conception positiviste¹⁹. C'est aussi un savoir-être, à travers l'identité professionnelle, qui influe sur les pratiques et représentations des surveillants, identité commune²⁰ développée par l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP)²¹. L'éthos professionnel étant la combinaison entre le savoir-faire et le savoir-être partagé dans l'ensemble par les membres d'un corps, nous remarquons que le décalage entre la norme et la réalité des savoirs faire dans la détention tire nos enquêtés. La diffusion d'un ensemble de pratiques et de comportements, basé sur la norme de ce qui devrait être, entre en contradiction avec la réalité empirique, brouille l'éthos professionnel des surveillants. Comment se formule alors l'éthos des surveillants face à ces configurations ?

Notre rencontre avec des élèves surveillants est révélatrice des paradoxes du métier que ceux-ci ont pu observer lors de leur premier stage, que P. Mbanzoulou résume ainsi : « *Le couple boiteux sécurité-réinsertion exige que le surveillant soit tantôt porteur de sécurité, tantôt porteur d'humanisme ou les deux à la fois. Cette attitude requiert de sa part beaucoup*

<http://www.justice.gouv.fr/include_htm/reforme_penale_chiffres_cles_plaquette.pdf> dernière consultation le 29/03/2018.

¹⁷ « *Parce que ça revient toujours au service, donc problème si manque d'effectif, le plus gros problème ce sera ça. Qui dit de l'effectif dit de la sécurité, enfin je veux dire l'effectif engendre tout.* » extrait d'entretien avec un surveillant en Unité de Vie Familiale, 32 années d'expériences, réalisé le 1^{er} février 2018.

¹⁸Source : <https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/a-uzerche-les-gardiens-du-centre-de-detention-l-ont-bloque-apres-une-agression-et-pour-demander-des-1516008138> et https://www.lepopulaire.fr/uzerche/justice/2018/01/26/les-surveillants-du-centre-de-detention-d-uzerche-decus-apres-leur-rencontre-avec-le-directeur-interregional_12715158.html dernière consultation le 02/04/2018.

¹⁹ Le positivisme renvoie à la différence entre un droit fondé sur ce qui devrait être (sollen) et le sein, ce qui est. Hans Kelsen, *Théorie pure du droit*, Dalloz, 1962, 2^e éd., trad. Ch. Eisenmann (rééd., LGDJ-Bruylant, 1999).

²⁰ Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2015

²¹ Op. cit. Paul Mbanzoulou : « L'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire a par conséquent, la charge de développer la motivation et l'intérêt pour la profession, mais surtout l'identité professionnelle à travers une formation aussi précise que variée. » La réinsertion sociale des détenus : « *de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires* », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.62

de savoir-faire ». ²² Les élèves surveillants interrogés considèrent que la formation au sein de l'ENAP ne les prépare pas suffisamment et efficacement à cette double mission ²³ :

« *Le bâtiment en situation, on ne s'en sert pas. Parce que, et c'est ce qui craint en fait, quand t'arrive, la preuve dans une coursive, le fait que ce soit dans une prison, le fait que tu trembles, que les a priori... je veux dire que ça ne coûte rien de prendre une après-midi, de dire... on fait des cas de 30, de mettre deux élèves dans les fausses cellules, voilà « on vous mets avec des détenus normaux », et d'imaginer ce que c'est. [...] il n'y a pas de mise en situation »* ²⁴.

La mise en situation concrète est trop différente du cadre théorique. C'est une critique récurrente faite à l'ENAP : cette dernière ne considérerait pas assez le traitement de l'humain comme un paramètre fondamental du métier : le traitement de l'humain. Le savoir-faire acquis en école serait en décalage avec celui appliqué quotidiennement en détention. Avant d'être des détenus, les surveillés sont des êtres humains aux réactions, comportements différents, parfois irrationnelles. La responsabilisation ²⁵ récente des détenus ne facilite pas la définition du métier de surveillant puisqu'elle impose des pratiques professionnelles brouillant l'éthos des surveillants. En effet, la responsabilisation en détention participe à la distorsion de l'équilibre carcéral français entre les tentations d'un institut total ²⁶ rigoureux, héritée du passé, et l'humanisation de la détention. Cependant, la non-correspondance de la population pénale avec celle visée, en centre de détention, complique la responsabilisation des détenus puisque la plupart ne purge pas une peine suffisamment grande pour être pris par des mécanismes responsabilisant. D'après I. Denamiel, l'univers carcéral français s'oriente davantage vers une détention humaniste que punitive, formulé à travers l'adoption du programme RPE : les Règles Pénitentiaires Européennes ²⁷. Ce changement d'orientation

²² Ibid. P.70

²³ Ministère de la justice, « A ce titre, le surveillant participe également à la réinsertion sociale des personnes emprisonnées, en association avec les travailleurs sociaux, les enseignants et partenaires extérieurs aux établissements pénitentiaires ». *Ecole nationale d'administration pénitentiaire*, présentation des métiers, Sceri, aout 1995, p.3

²⁴ Extrait d'un entretien collectif réalisé avec la quasi-totalité des élèves surveillants (7) réalisant leur premier cycle de stage au CD d'Uzerche.

²⁵ Isabelle Denamiel, « La responsabilisation du détenu dans la vie carcérale », Bibliothèques de droit, L'Harmattan, 2006.

²⁶ Ervin Goffman : « Asiles » : *études sur la condition sociale des malades mentaux*, novembre 1968, éditions de minuit, Sens Commun. Pp.452.

²⁷ Ministère de la Justice : « Adoptées pour la première fois en 1973, révisées en 1987, puis en 2006, les règles pénitentiaires européennes visent à harmoniser les politiques pénitentiaires des Etats membres du Conseil de l'Europe et à faire adopter des pratiques et des normes communes. Ces 108 règles portent à la fois sur les droits fondamentaux des personnes détenues, le régime de détention, la santé, l'ordre et la sécurité des établissements pénitentiaires, le personnel de l'administration pénitentiaire, l'inspection et le contrôle des prisons. Sans valeur

est important, une première bascule s’amorce dès 1975 jusqu’à la concrétisation de la réforme du 15 août 2014²⁸. Travailler sur les effets de ces missions assignées aux surveillants nous a apparu essentiel après une première confrontation avec des surveillants évoquant frustration, inquiétude et colère, face à des détenus traités « *comme des pachas* »²⁹.

En effet, les Centres de Détentions sont initialement construits pour une population pénale condamnée au minimum pour deux ans de prison, selon un modèle dit ouvert³⁰, considéré comme plus propice à la réinsertion. Cependant, la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance fait basculer la politique de la prévention sanitaire à celle de la répression des consommateurs de stupéfiants, élargissant le spectre du construit social par la justice française qu’est la délinquance et augmentant ainsi la population incarcérée en France³¹. En effet, la politique de répression a engendré, au fil des années, la saturation des Maisons d’Arrêts, modèle de centre carcéral fermé pour les peines de moins de deux ans³². La surpopulation carcérale dans ces établissements oblige le transfert des condamnés vers les centres de détentions. Ce processus semble être la cause des maux des surveillants interrogés à Uzerche. « *Ouai, on en reçoit de plus en plus, parce que les maisons d’arrêt sont pleines, donc ils les dégorgent pour les mettre en Centre de Détention. Nous on a de la place, on peut les recevoir. Ce n’est pas notre population prévue, mais comme ils*

contraignante pour les Etats, elles constituent néanmoins pour le ministère de la Justice, un outil de référence. L’administration pénitentiaire a ainsi décidé de faire du respect des règles pénitentiaires européennes un objectif prioritaire en ce qui concerne l’orientation de sa politique de modernisation et ses pratiques professionnelles.

<http://www.justice.gouv.fr/europe-et-international-10045/les-regles-penitentiaires-europeennes-10283/> dernière consultation le 30 mai 2018.

²⁸ Loi n° 2014-896 du 15 août 2014 relative à l’individualisation des peines et renforçant l’efficacité des sanctions pénales.

²⁹ Un surveillant nous a confié, en off, son mécontentement à l’égard du traitement des détenus. Il nous décrivait une situation où normalement les détenus sont réveillés à 7h alors qu’en réalité, certains détenus se baladent en peignoir, tout juste réveillé, à 14h. Le surveillant utilise alors le terme de « pacha » pour décrire cette situation grotesque.

³⁰ La liberté de déplacement des détenus en milieu ouvert est encadrée par des badges attribués aux détenus mais aussi aux surveillants. Cela restreint leur mouvement selon leur déplacement prévu (rendez-vous au parloir, ...) sous autorisation du piquet qui ne connaît pas le déplacement prévu mais seulement le dossier individuel du détenteur du badge. Les détenus, en milieu ouvert, sont relativement libre de leur déplacement une fois les portes ouvertes le matin et en début d’après-midi, sous restriction de leur badge. Ainsi, un détenu n’est pas sensé pouvoir changer de bloc (bâtiment) sans demande préalable.

³¹ Jean, Jean-Paul. « La répression aggravée des usagers de stupéfiants depuis la loi du 5 mars 2007 », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, pp. 145-154. Cependant, « Il n’existe pas de statistique nationale permettant d’isoler le délit d’usage de stupéfiants dans les réponses pénales données par les parquets. La distribution des affaires traitées ne peut être suivie qu’à partir des données de la nouvelle chaîne pénale qui concerne les sept plus grands parquets de la région Ile-de-France (Bobigny, Evry, Créteil, Nanterre, Paris, Pontoise, Versailles) à partir de la dénomination « usage de stupéfiants » incluse dans une quelconque procédure. »

³² 78% des condamnations à la prison ferme ont une durée de moins d’un an en 2012, selon la sous-direction de la statistique et des études du ministère de la justice. « Prévention de la récidive et individualisation des peines. Chiffres-clés » : http://www.justice.gouv.fr/include_htm/reforme_penale_chiffres_cles_plaquette.pdf dernière consultation le 30/05/2018.

dorment sur des matelas en Maison d'arrêt, dans une cellule de deux ils sont quatre, il y a deux matelas par terre... c'est pas décent. Donc ils virent et remplissent chez nous, mais le problème c'est qu'on ne peut rien faire avec des gars comme ça ! après on dit "ils récidivent, ils récidivent", mais en même temps, ils font que ça. Il y en a, c'est la sixième fois que je les vois sous écrous, le même détenu. Il y en a même qui rentrent deux fois la même année ! il rentre en janvier, il ressort en juin, en septembre il est revenu et c'est un truc de fou, un turnover ! »³³. Ce mélange de catégories de délinquance est explosif, d'abord pour les surveillants puisque leurs pratiques sont d'abord formées sur ce qui devrait être, avant d'être confronté à ce qui est, dans une formulation positiviste Kelsenienne³⁴. Mais aussi, dans une certaine mesure, elle impacte aussi la détention pour les autres détenus « *C'est pour le bien des détenus aussi, aujourd'hui il y a plein de détenus qui voudraient être [en milieu] fermé, parce qu'ils ne sont pas en sécurité, c'est la jungle la prison ouverte. C'est la loi du plus fort. Ce n'était pas pareil il y a vingt ans...* »³⁵.

La pénalisation d'une population déjà marginalisée socialement, économiquement et géographiquement - ce qui la rend d'autant plus pénalisable³⁶ - sous le construit sociale qu'est la délinquance, au-delà de l'échec constaté des résultats de la politique répressive antistupéfiants, à un impact énorme sur le monde carcéral français. En effet, la radicalisation terroriste, profite de la marginalisation sur laquelle elle prospère³⁷, d'autant plus que les surveillants ne sont pas formés à gérer ce problème, concrétisation du décalage du savoir-faire qui brouille l'éthos.

- « *C'est une goutte dans un océan*
- Oui voilà. On se sent impuissant de toute façon, on va le surveiller mais ici, s'il veut faire quelque chose, il le fera. Il n'y a rien ici pour les déradicaliser, au contraire, on le voit, on le voit souvent au cours des promenades, moi j'en voyais, certains radicalisés qui étaient en train de... d'entraîner d'autres détenus, on le voit bien parce qu'ils s'entraînent comme s'ils allaient faire la guerre quoi. Et ils prennent des gens autour d'eux... on ne peut pas les empêcher de faire du sport ensemble, on peut les empêcher de fréquenter d'autres personnes donc bon, voilà.³⁸ »
- « *Par rapport à ce qui s'est passé à Vendin-le-Vieil ? tu en as entendu parler ?*

³³ Extrait d'entretien avec un Premier Surveillant, le 02 février 2018.

³⁴ Hans Kelsen, *Théorie pure du droit*, Dalloz, 1962, 2^e éd., trad. Ch. Eisenmann (rééd., LGDJ-Bruylant, 1999).

³⁵ Extrait d'entretien avec le Major formateur, 02/02/2018

³⁶ Léonard, Thomas. « Discriminations en comparution immédiate », *Plein droit*, vol. 89, no. 2, 2011, pp. 24-27.

³⁷ Portis Larry. La sociologie consensuelle et le terrorisme : De la propagande par le fait à Unabomber. In: *L'Homme et la société*, N. 123-124, 1997. Actualité de l'anarchisme. pp. 57-74.

³⁸ Extrait d'entretien avec une surveillante en Unité de Vie Familiale, 9 années d'expérience, le 1^{er} février 2018.

- Vite fait, pareil à Bordeaux, il y en a un qui s'est pris des coups de fourchette au niveau de la gorge... Après voilà, la population carcérale change énormément : les radicalisés, quand j'ai commencé, ça n'existait pas. Des gars qui faisaient du trafic de stup' il y en avait mais pas autant que maintenant. Maintenant c'est vraiment devenu... c'est tombé dans la banalité et il y en aura de plus en plus avec ce qu'on entend à la télé... ils démantèlent des groupes entiers de radicalisés. Après on appelle radicalisé ce qu'on veut. C'est quand même suivi, c'est quand même lourd, nous on a aussi un suivi pour les radicalisés au niveau greffe et un suivi pour les détenus de l'Est : les mafias de l'Est, en fonction des arrivés, des tatouages... il y a des cellules pour ça, au niveau des DI (Direction Interrégional) et de Paris. On fait remonter les infos régulièrement mais les radicalisés il y en aura de plus en plus... On n'a pas de formation pour les radicalisés. Qu'est-ce qu'il va y avoir d'autres ? les nouvelles modes vont tomber... après faire des formations, il faudrait avoir des formateurs capables de former... ça ne va pas se faire tout de suite, en attendant, on en met pleins les prisons et puis il faut les gérer. On nous dit c'est isolement totale, pas de contacts avec l'autre population... mais oui mais on n'a pas d'établissement avec un isolement total. Après il faut aussi le personnel pour quoi... Là ils veulent construire de nouveaux établissements et y mettre tous les radicalisés. Je ne sais pas si c'est une bonne solution parce que là ça va être une cocotte-minute aussi. Après ils seront ensemble, ils ne pourront pas contaminer d'autres radicalisés puisqu'ils seront tous ensemble. Ça doit être un peu spécial, quand on voit dans les centrales déjà... tu n'as pas affaire à des voleurs de poules quoi : le mec a minimum 25 ans, soit perpét', soit 20 à 30 ans... tu gères pas un détenu qui a 30 ans à faire comme un petit branleur qui sort de Limoges qui est là pour trafic de stup', comme ceux qu'on a eu les derniers... rentré le 30 janvier il sort le 1er mars. Il est là pour même pas deux mois, il rentre et ressort : c'est un détenu que tu n'auras pas le temps de voir qu'il sera déjà dehors alors que quand t'a un coco qui a 35 ans de placard à faire... t'a pas la même approche quoi. Après un radicalisé, ce n'est pas écrit sur sa tête qu'il est radicalisé non plus, ça reste un détenu comme un autre mais ça reste un isolement, tu peux pas tous les mettre à l'isolement. »

La pénalisation des trafiquants de stupéfiants, souvent à des peines de moins de six mois, a accru la surpopulation, amenant dans les prisons des populations marginalisées en France³⁹, dont l'activité pénalisée est souvent la seule source de revenus. Les effets induits par l'élargissement de la délinquance sont sans doute liés à la perte du « respect » des détenus souvent évoqué par les surveillants. Le manque de considération de la réalité dans les prisons et la relative déconnexion des décideurs publics à cet égard créent une apathie politique forte chez les surveillants, n'ayant aucun moyen d'exprimer leur point de vue : *« On est honnête, mais plus personne n'écoute les gens honnêtes. Ça on le sait... Perso, j'ai plus confiance en rien, j'ai plus de télé, j'écoute plus la radio. J'ai arrêté. Je vote encore et je me demande si je vais encore aller voter... je crois que ça va être fini. J'arrive à un âge ou je me dis « mais non, je me suis fait avoir à chaque fois... chaque fois on me ment » ... Non mais le problème, tout le monde est dans un système, ceux qui vivent en haut ne savent pas ce qu'on vit. Ils*

³⁹ « Tout ce qui est Paris, c'est une population pénale très très difficile, qui commence à grossir. Aujourd'hui les boîtes parisiennes sont très compliquées parce que c'est du délinquant de cité. » Extrait d'entretien avec un surveillant le 2 février 2018.

vivent dans un autre monde... en haut ils ne savent pas ce qu'on vit »⁴⁰. Cependant, l'objet de ce travail n'est pas d'alimenter ce débat mais de se pencher sur l'ajustement des surveillants à cet élargissement de la population délinquante, accentuant le décalage du savoir-faire appris en école avec la réalité empirique. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître l'évolution future de la population pénale au regard des réformes annoncées par le Président Emmanuel Macron lors de son allocution à l'ENAP le 6 mars 2018⁴¹ pour réduire cet état de fait.

La formation pose donc un certain nombre de problèmes, comme le révèle Paul Mbanzoulou :« [l'enseignement des formateurs] vise à faire prendre conscience des difficultés du métier de surveillant de prison qui se situent dans la définition des règles, l'appréciation des situations humaines et des décisions à prendre. Un temps précieux est par la suite consacré aux activités de self-défense, à l'initiation au tir, au maniement d'armes et aux activités sportives. [...] Ainsi, trois heures seulement sont consacrées à la découverte du métier de surveillant, alors que les malentendus à dissiper ou à prévenir sont innombrables⁴²». La définition du métier de surveillant est donc un problème récurrent qui trouve sens dans les appréciations individuelles des agents, leurs marges de manœuvres, contraintes entre impératif sécuritaire et social tout en considérant la position de la direction et du centre carcéral dans lequel ils évoluent. En bref, le savoir-faire acquis en école, penchant vers l'aspect sécuritaire, est déjà en contradiction avec ce qui devrait être : surveiller des individus dans une perspective sécuritaire est en confrontation avec leur réinsertion sociale. Le problème que les surveillants évoquent n'est pourtant pas cette contradiction, c'est en fait la non-correspondance de cette contradiction avec la réalité. En effet, ceux-ci évoquent la neutralisation par la hiérarchie d'un encadrement sécuritaire appris en école, inhérente à la marge discrétionnaire, parfois considéré comme trop rigoureuse, et donc sanctionné par rapport à un encadrement sécuritaire empirique d'apaisement désiré par la direction. C'est donc une lutte des marges de manœuvres, induite par une contradiction

⁴⁰ Extrait d'entretien avec un surveillant en UVF, le 1er février 2018.

⁴¹ <http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/03/06/macron-annonce-la-fin-de-l-automaticite-de-la-prison-pour-les-peines-inferieures-a-un-an_5266586_3224.html> dernière consultation le 14/05/2018

⁴² Op. cit. Paul Mbanzoulou, La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.70, (E. Bourgeois, op. cit. pp.19-20, ég. P. Tartakowski, op. cit. p.209)

des pratiques et du savoir-faire des surveillants, qui s'observe dans l'administration pénitentiaire⁴³ et participe au brouillage de l'éthos.

Les travaux de Xavier de Larminat⁴⁴ sur la recomposition des identités professionnelles des agents de probation et d'insertion lors de la confrontation aux tâches journalières du métier et sur les compétences qu'ils développent⁴⁵ sont intéressants dans le cadre de notre travail. Les agents de probation étant des agents de l'administration pénitentiaire, l'analyse des pratiques, des identités et des comportements professionnels des agents, sont des axes de recherche qui sont connexes à notre travail et sont des indicateurs de l'éthos brouillé observable dans la profession.

Une tension est prégnante dans le métier entre une volonté de professionnalisation accrue, notamment par la reconnaissance de compétences sociales⁴⁶ (communicationnelles, relationnelles, ...) et la formation à l'ENAP orientée vers les impératifs sécuritaires. Les surveillants évoquent leur volonté de donner du sens à leur métier, c'est-à-dire de ne pas être de simples exécutants quotidiens des directives et missions attribuées par la direction, bref, de ne pas être qu'un « porte-clé » gérant les flux des détenus⁴⁷. L'ajustement des surveillants face au constat d'un métier d'exécutant est divers, relevant de l'*Exit*, du *Voice* ou du *Loyalty*, pour reprendre la typologie de A. Hirschman⁴⁸ que nous développerons ultérieurement. Ces différentes réactions des surveillants sont la résultante de leur propre définition de ce qu'est

⁴³ Ibid. p130-131 : « [le surveillant] est avant tout un agent d'exécution. Il n'a ni la possibilité d'initiatives, ni la marge de manœuvre nécessaire à leur exécution. Il doit recevoir tout de la hiérarchie à laquelle il voue une obéissance absolue et il doit rendre compte de tout à sa hiérarchie. Le surveillant n'a de prise ni sur l'amont ni sur l'aval de sa tâche. [...] Cette instrumentalité des tâches du surveillant de prison doublée de conflits relationnels avec les détenus, crée un véritable stress, une aliénation, un épuisement, bref, une insatisfaction professionnelle. D'où l'insatisfaction des surveillants au sujet de la place qu'ils occupent dans l'institution pénitentiaire. »

⁴⁴ Maître de conférences en science politique à l'Université de Rouen, Faculté de droit, de sciences économiques et de gestion. Il a obtenu le prix *Le Monde* de la recherche universitaire pour son ouvrage « Hors des murs ».

⁴⁵ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, PUF 2014.

⁴⁶ Ibid. p.74 « « Les travailleurs sociaux aussi regrettent que les surveillants ne soient pas mieux formés à la communication, à l'observation et à l'écoute active, afin de mieux apprécier l'urgence d'une situation. [...] La formation dispensées par l'ENAP [...] reste lacunaire et trop technique face aux espoirs qu'elle suscite pour une professionnalisation accrue du métier de surveillant de prison, dans la perspective d'une participation effective à la double mission de l'institution pénitentiaire. »

⁴⁷ « *Ils nous prennent pour... juste des portes clés voilà, en quelque sorte, c'est imagé...* ». extrait d'entretien avec un surveillant, réalisé le 1^{er} février 2018.

⁴⁸ Albert O. Hirschman « Exit, Voice, and Loyalty » : *Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, février 1972.

le « bon sens⁴⁹ », parfois en confrontation avec celle que se fait la direction du fait de l'incohérence du savoir-faire dans le champ⁵⁰ pénitentiaire.

L'influence du genre dans l'ajustement de l'éthos des surveillants nous a paru relativement opposée aux avancées de G. Malochet⁵¹. En effet, celui-ci évoque la méfiance d'une part des surveillants et des gradés à l'ouverture d'un univers marqué comme masculin du fait d'un imaginaire viril de la détention, mais aussi par la réalisation quotidienne de l'aspect relationnel du métier de façon genrée, conception selon laquelle les femmes seraient plus efficaces que les hommes pour apaiser la détention. Or, les surveillants interrogés saluent l'ouverture du métier de surveillant aux femmes, qu'ils perçoivent comme une grande avancée et conçoivent effectivement l'aspect relationnel du métier de façon genrée en voyant une opportunité d'apaisement initial des tensions au sein de la détention avec l'arrivée des femmes dans le milieu.

Nous soutenons la vision de G. Malochet d'une « surveillance institutionnalisée » : les femmes tenteraient d'établir leurs relations avec les détenus sur des bases indépendantes de la variable de genre. Cette exigence se traduit alors dans leur volonté de faire leur travail comme leurs collègues masculins et cela concernerait autant le résultat que les moyens employés⁵². Cependant, à l'inverse de G. Malochet qui pense le genre comme une voie d'apaisement des crises par le « *Respect dû à la femme, non à la fonction qu'elle exerce ou à l'institution qu'elle représente.*⁵³ », nous soutenons l'inverse : l'exercice quotidien du métier de surveillant par les femmes finit par neutraliser le genre au profit de l'uniforme. « *En 90 il n'y avait pas de femmes à Uzerche. Depuis 90, il y en a plein. Alors ça c'est un des plus gros changements, qui s'atténue, enfin qui arrive à portée... parce que les détenus, c'est en train de se perdre ; les détenus ont tellement l'habitude de voir des femmes qu'ils vont moins les respecter maintenant. Ça se voit de plus en plus. Les femmes sont beaucoup plus dures que les mecs, en rapport... ouais.* »⁵⁴, « *Ici il y a quand même trois ans de ça ou deux ans, il y a une surveillante qui s'est fait... agresser enfin comme il faut enfin... elle a eu le*

⁴⁹ Bon sens ou sens pratique. Du fait de la spontanéité de la pratique pour tout un ensemble pour tout un ensemble d'actions, il n'y a pas de passage par la conscience. l'agent déterminé par son habitus « obéit à une logique qui n'est pas celle de la logique ». Pierre Bourdieu : Ethos, Habitus, Hexis in *Questions de sociologie*; extrait de « Le marché linguistique », exposé fait à l'Université de Genève en décembre 1978. pp.133-136

⁵⁰ Pierre Bourdieu, *Séminaires sur le concept de champ*, 1972-1975, Introduction de Patrick Champagne, Dans Actes de la recherche en sciences sociales 2013/5 (N° 200)

⁵¹ Malochet, Guillaume. « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, vol. no 59-60, no. 3, 2005, pp. 199-220.

⁵² Ibid. p. 213.

⁵³ Op. cit. Ibid. p. 217.

⁵⁴ Extrait d'entretien avec un surveillant, le 01 février 2018.

nez cassé. Si personne n'intervenait, il la tuait. Elle s'est pris des coups, elle a eu de multiples fractures, le visage qui... elle gardera les traces sur son visage toute sa vie quoi... »⁵⁵. De fait, nous ne pensons pas que la variable du genre influe significativement sur l'ajustement des surveillantes à l'éthos professionnel des surveillants. Si la variable du genre peut avoir une influence sur les pratiques et représentation des surveillantes, nous pensons qu'elle influence les surveillantes à travailler comme les surveillants et subissent, tout comme eux, l'incohérence du savoir-faire inhérente au métier.

L'intérêt de ce travail est donc de comprendre concrètement comment l'éthos professionnel des surveillants s'ajuste par rapport à la contradiction entre ce que les normes prévoient et la réalité des pratiques sur le terrain, confrontant leurs rapports différenciés du métier avec ce qu'ils ont appris, retenu, apprécié et intériorisé de leur formation initiale à l'ENAP. D'autant plus que « *le temps de la formation n'atteint pas vraiment huit mois, et les promotions se chevauchent. De nombreux enseignements sont naturellement bâclés et parfois même non assurés. Les matières relatives au self-défense et au perfectionnement au tir étant prioritaires, ce sont des enseignements comme la criminologie et la psychologie qui sont sacrifiés sur l'autel de la primauté sécuritaire*⁵⁶ » ; comment l'éthos des surveillants s'ajuste face à une incohérence des pratiques et savoir-faire, faisant alors l'objet d'une construction par l'empirique orienté par l'habitus intériorisé des surveillants, tout en restant dans un cadre procédural obligatoire de plus en plus surveillé et sanctionné, notamment avec les méthodes du new public management aménagées au milieu⁵⁷, avec le souci de gestion d'êtres humains ?

Nous avons mené une enquête au centre de détention (CD) d'Uzerche, en trois passages répartis sur l'année scolaire 2017-2018. Notre première visite, le 8 janvier 2018, a été l'opportunité de rencontrer la directrice du CD avec qui nous avons réalisé un entretien, la direction des ressources humaines ainsi que le responsable formateur. Ces individus ont été mes principaux interlocuteurs lors de mon enquête. Cette entrée sur le terrain nous a

⁵⁵ Extrait d'entretien avec une surveillante en UVF, neuf années d'expérience, le 1er février 2018.

⁵⁶ Op. cit. Ibid, p.71-72.

⁵⁷ « Une séparation de la prise de décision stratégique relevant du pouvoir politique de la gestion opérationnelle relevant de l'administration ; l'orientation des activités administratives et l'allocation des ressources en fonction des produits et services à délivrer plutôt qu'en fonction de règles ou procédures ; la décentralisation et l'instauration d'agences comme instrument de régulation ; l'abandon du statut de fonctionnaire et l'avancement à l'ancienneté des agents pour une rémunération au mérite ; l'introduction des mécanismes de marché dans l'offre de biens et services d'intérêt général ; la logique de la transparence tant sur la qualité que sur les coûts des prestations ; la recherche de l'efficacité dans l'emploi des fonds publics ; la participation des usagers dans la définition et l'évaluation des prestations publiques. » Chappoz, Yves, et Pierre-Charles Pupion. « Le New Public Management », *Gestion et management public*, vol. volume 1/2, no. 2, 2012, pp. 1-3.

permis d'établir une stratégie afin de pouvoir rencontrer les surveillants au CD, sur leur temps de travail, de façon à ne pas trop impacter le fonctionnement du centre et des surveillants.

Nous avons donc mené, à partir de notre deuxième entrée sur le terrain, des entretiens semi-directifs auprès de surveillants aux postes, durant les deux premiers jours de février, réalisant ainsi 13 entretiens, dont 1 collectif, auprès d'une population enquêtée totale de 19 surveillants, en veillant à rencontrer des surveillants des deux sexes et ayant une ancienneté différenciée dans la fonction. Cela nous a permis de relever des profils socio-professionnels différents, l'expertise d'usage quotidienne des surveillants ainsi que leur positionnement vis-à-vis de l'administration pénitentiaire dans laquelle ils travaillent. Notre passage début février a aussi été l'occasion de rencontrer des élèves surveillants⁵⁸, accomplissant leur fin de premier cycle de stage avec l'ENAP, afin de les faire parler de leur première confrontation empirique avec l'institution carcérale, de leurs ressentis, de leurs analyses qu'ils en font, ...

Enfin, nous avons mené une observation dans le CD (Centre de Détention), accompagné de l'officier formateur responsable, le 02 mars 2018, ce qui a été l'occasion d'observer les pratiques et le fonctionnement au CD d'Uzerche ; de rencontrer et d'observer des détenus ; de discuter avec des surveillants et d'observer leurs activités aux « piquets⁵⁹ ». Nous avons ainsi pu observer les différents blocs qui composent le CD⁶⁰, les couloirs d'accès, les cours de promenades, les quartiers d'isolement, ... Nous avons pu ainsi saisir une tension continue qui pèse sur les surveillants quotidiennement : la peur de l'incident. En effet, naviguant dans un milieu ouvert où les détenus se déplacent librement, il nous est apparu très difficile, notamment dans le bloc le plus peuplé, de rester sur ses gardes sans être trop suspicieux pour ne pas provoquer les détenus. Nous pensons que cette frontière est d'autant plus difficile à tenir qu'il y a de détenus et ce d'autant plus qu'avec le temps et les habitudes, la vigilance diminue s'il n'y a pas d'incidents. Nous avons constaté que le bloc C est le lieu où le travail est le plus anxiogène et usant. La population carcérale est fortement concentrée dans cet espace et relativement libre de ses déplacements tandis que le nombre de surveillant est relativement comparable aux autres blocs.

⁵⁸ Entretien en groupe réalisé avec la quasi-totalité des élèves surveillants (7) réalisant leur premier cycle de stage au CD d'Uzerche.

⁵⁹ Les piquets sont des endroits sécurisés où se retrouvent les surveillants. Ces lieux permettent de gérer les flux des détenus, de surveiller grâce aux vidéo-surveillances, de répondre aux détenus appelant depuis leurs interphones et aussi de boire un café et de discuter entre collègues.

⁶⁰ Cf : encadré « zoom sur le centre de détention d'Uzerche » p.14

Toutefois, le travail que nous avons réalisé se heurte à de nombreuses limites. Ainsi, nous n'avons par exemple pas pu réaliser d'entretiens avec des détenus pour confronter leurs discours avec celui des surveillants. Nous n'avons également pas pu plus enquêter dans d'autres centres pénitentiaires. De plus, nous nous sommes uniquement focalisés sur les surveillants pénitentiaires, sans interroger les différents services annexes comme les SPIP⁶¹ ou les assistantes sociales. Ensuite, les enquêtés ont été appelés par le Major formateur sur base du volontariat et en fonction de leur disponibilité sur leur temps de travail, selon des caractéristiques demandées pour l'enquête : une pluralité des postes occupés, une multiplicité du nombre d'années d'expérience en ayant le surveillant le plus expérimenté et inversement ainsi que des surveillantes. Le choix des enquêtés étant réalisé en amont par la hiérarchie, nous avons donc été confrontés à la nécessité de multiplier les entretiens pour garantir l'anonymat. Enfin, les entretiens ont été réalisés pour la quasi-totalité sur le lieu de travail créant une contrainte de temps pour les entretiens mais aussi des nécessités professionnelles des enquêtés (certains entretiens ont dû être mis en suspens).

Le choix du terrain reste intéressant par la pluralité de profil rencontré, lié à une horizontalité des flux professionnels interne (9/10^{ème} des surveillants restent surveillants⁶²) permettant aux agents de pouvoir changer de centre pénitentiaire. Ainsi, la quasi-totalité de nos enquêtés ont ainsi travaillé dans d'autres centres avant d'arriver à Uzerche. Etudier la socialisation des surveillants ne nécessite donc pas forcément de multiplier les centres à étudier, même si la confrontation des discours des surveillants entre différents modèles carcéraux serait bien venue. De plus, ayant un membre de famille travaillant dans ce centre de détention, nous pensons profiter de notre contact afin de rencontrer plus facilement les surveillants et permettre une plus grande ouverture des dialogues par la relation de confiance qu'elle peut induire.

Nous pensons que le métier de surveillant, tiraillé entre impératif sécuritaire et la réinsertion sociale des détenus, accentué par une formation lacunaire sur le pan social, mène les surveillants à s'ajuster différemment au métier, brouillant d'autant plus l'éthos professionnel. De plus, les malentendus qui peuvent rester dans la définition du métier du surveillant sont parfois sources de conflit, du fait d'habitudes et de pratiques intériorisées dans d'autres centres carcéraux et d'une gestion différenciée des directeurs. En effet, il nous

⁶¹ Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

⁶² Cf : encadré « les surveillants pénitentiaires : données générales »

a souvent été rapporté que chaque prison était dirigée de manière différente⁶³, nécessitant un ajustement des pratiques mais aussi des représentations des surveillants arrivants, d'autant plus qu'il existe différents modèles carcéraux : Maison d'Arrêt, Maison Centrale et Centre de Détention. Les différentes définitions de l'exercice du métier issu de la formation à l'ENAP et de la confrontation empirique au travail quotidien sont intrinsèquement liées à la conception de l'horizon des possibles, des marges de manœuvre possibles par les surveillants selon les dispositions dont ils font part, inhérente à leur habitus. Les différentes appréhensions de ces marges de manœuvres peuvent être sources de conflits avec la direction, qui détient une forme de monopole sur la définition du « *bon sens* ». Ce monopole représente une forme de violence symbolique puisque selon Bourdieu, elle renvoie au processus de soumission par lequel les dominés perçoivent la hiérarchie comme légitime et naturelle. Le pouvoir exécutif a ainsi le pouvoir d'imposer un système de pensée exclusif (le pan exécutif de la tâche des surveillants) qui ne permet pas aux surveillants (les « dominés »), de disposer de principes du monde social alternatifs (la saisie de leur marge discrétionnaire selon leur habitus). Cette monopolisation de la marge discrétionnaire des surveillants crée une tension puisqu'elle réduit ces derniers à la fonction de simple exécutant, tension accentuée par le manque de personnel et l'importance d'une population pénale inadéquatement placée en centre de détention. Etudier la socialisation et les ajustements des surveillants nous permettra de comprendre les ressorts de ce monopole qui cadre les surveillants à une fonction exécutive de leur métier, participant au brouillage de l'éthos.

Nous nous poserons donc la question suivante, **comment les surveillants pénitentiaires se saisissent-ils de leur pouvoir discrétionnaire, lorsque leur éthos professionnel est brouillé entre la norme utopique et valorisante, acquise en formation, et la réalité empirique, pour ainsi donner sens à leur métier et trouver des motivations pour s'en saisir ?**

Nous présenterons pour commencer la formation à l'ENAP de l'administration pénitentiaire et son rôle dans la socialisation des surveillants à travers la production d'une identité, un savoir-être. Ce savoir-être est construit à travers un processus de valorisation du métier passant par la déconnexion de la formation à la réalité empirique. Cette déconnexion crée une demande de reconnaissance du savoir-faire des surveillants par l'opposition d'un

⁶³ « *Chaque prison a sa propre culture, sa propre façon de gérer les choses* », extrait de la première rencontre avec le major formateur.

savoir-faire théorique, formel et valorisé avec un savoir faire empirique contraint par les habitudes et le côté exécutif du métier. Dès lors, nous étudierons la formulation des ajustements individuels à travers une étude comparée basée sur des catégorisations idéales typiques de Hirschman réutilisé par Xavier de Larminat. Cette étude nous permettra alors de saisir les différents types d'ajustements découlant de la socialisation et de la formation pour comprendre la lutte intrinsèque des surveillants : être ou ne pas être simplement des « portes clés », tout cela participant au brouillage de l'éthos professionnel des surveillants.

Partie I : La formation à l'ENAP : **construction d'une identité professionnelle** **et définition valorisante du savoir-faire**

La formation à l'ENAP a beaucoup changé par rapport à ses premières promotions, notamment sur la durée et le format au fil des années. Les surveillants ont du mal à trouver des motivations précises liées à une formation en décalage avec les réalités carcérales et un choix professionnel négatif, c'est-à-dire un choix par dépit ou par hasard. L'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire a par conséquent la difficile tâche de construire une identité professionnelle, dresser les habitus des candidats et valoriser le métier par la construction d'un éthos professionnel.

Larminat explique ainsi que *« le fait d'être formé dans une école spécialisée et centralisée relevant directement de l'administration pénitentiaire joue un rôle majeur dans l'incorporation d'un savoir-être, qui conditionne le sentiment d'appartenance à une institution et à un corps particulier »*⁶⁴, ainsi, l'ENAP⁶⁵ prend un rôle particulier dans la socialisation professionnelle des agents dans le sens où elle forme davantage les corps⁶⁶, dans une perspective foucauldienne⁶⁷, et l'identité davantage que des compétences, *« le contenu des enseignements et les premières expériences de terrain dans le cadre des stages refrènent l'enthousiasme des futurs agents pour la part relationnelle du métier, à mesure qu'ils constatent la prégnance des normes de rationalisation administratives »*⁶⁸. De fait, l'ENAP construit une formation pour être du métier, dont l'incarnation se retrouve lors du serment de prestation des nouveaux surveillants, rite symbolique marquant l'appartenance de l'individu à l'institution⁶⁹. Le savoir-faire inculqué par l'ENAP est quant à lui construit pour valoriser le choix professionnel des candidats et se retrouve en décalage avec la réalité du terrain. La difficulté d'ajuster les compétences et normes acquises en école impacte la demande de reconnaissance de savoir-faire : l'intériorisation d'un sentiment d'appartenance

⁶⁴ Op. cit. Ibid. p.117

⁶⁵ < <http://www.enap.justice.fr/> > dernière consultation le 20/01/2018

⁶⁶ X. De Larminat « Le but de l'ENAP n'est pas seulement de former des professionnels compétents mais surtout de produire des agents conformes, ayant intégré les exigences du « corps » », « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014, p.118

⁶⁷ Michel Foucault, *Surveiller et punir : « naissance de la prison »*, Éditions Gallimard, 1975

⁶⁸ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, PUF 2014. p.119

⁶⁹ Erving Goffman : « les Rites d'interaction », Sens commun, Les éditions de minuit, 1974. L'ensemble de ces rituels sont la norme dans ces interactions et manifestent le désir d'être reconnue et honoré

à une communauté imagée⁷⁰ et l'attrait lié à la sécurité de la fonction et le salaire, lie les surveillants à leur métier. Ce rapport de dépendance impacte la demande de reconnaissance sociale des surveillants, en recherche d'un savoir-faire propre à faire valoir.

A. Une formation adaptée pour être du métier...

Nous avons étudié des questionnaires d'épreuves à l'admissibilité pour le recrutement de surveillants de l'administration pénitentiaire de plusieurs sessions. Les questionnaires se découpent en deux grandes parties : une partie épreuve divisée en trois sous-parties et une partie documentation avec toute la réglementation encadrant le travail des surveillants. Pour chacun des questionnaires étudiés, la partie questionnaire est divisée en trois parties s'articulant de cette façon : une première partie (A) composée d'une batterie de questions de culture générale qui n'ont que peu ou pas de lien avec l'administration pénitentiaire ; une seconde partie (B) basée sur une série de questions de raisonnement dans la continuité de la première partie et enfin, une partie rédactionnelle (C) sur une mise en situation en rapport avec un « événement ou un incident susceptible de survenir à l'occasion de l'exercice des fonctions ».

La partie documentation est un ensemble d'annexes pour répondre à la rédaction de la partie (C). En se focalisant sur un des questionnaires, celui de la session 2017, nous remarquons que la partie rédaction est intéressante : elle demande au candidat de rédiger un compte rendu, formalité administrative que les surveillants ont pourtant plutôt tendance à fuir. « *Paradoxalement en milieu carcéral, ce ne sont pas toujours ceux qui respectent à la lettre le règlement intérieur et les différentes directives qui sont les plus utiles au bon fonctionnement des établissements pénitentiaires. Pour preuve, les jeunes surveillants sont ceux qui établissent le plus de rapports d'incident. Ce comportement, qui relève pourtant d'une application stricte du règlement intérieur, est mal vu par la hiérarchie, ainsi que par les autres collègues ; car il met en péril le précaire équilibre de la détention* ⁷¹ ». Cet exemple est déjà révélateur d'une forme de décalage entre ce qui devrait être avec ce qui est. Cette confrontation entre un rapport à la norme formelle inculquée en école et l'application réelle de la détention, brouille les marges discrétionnaires des agents.

⁷⁰ Benedict Anderson : L'imaginaire national : réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme. Traduction de Pierre-Emmanuel Dauzat, La découverte, collection poches sciences, septembre 2006.

⁷¹ Op. cit. Ibid. p.89

Les documents annexes contiennent les « pratiques de références opérationnelles », dans lequel on pourrait s'attendre à obtenir un cadre juridique formel avec des instructions précises, des règles à respecter. En réalité, c'est un ensemble de formalisme que l'on peut y trouver : « *le fonctionnaire de l'administration doit être en pleine possession de ses moyens physiques et intellectuels dans l'exercice de ses fonctions*⁷² » par exemple. C'est avant tout un ensemble de pratiques habituelles et un comportement approprié qui sont acquis durant un stage qui sont érigés en « pratiques de références opérationnelles ». Ainsi, on peut retrouver sur une fiche de capacité⁷³ le savoir-faire requis des agents que l'ENAP se charge de former. La pluralité des postes de surveillance, avec des capacités requises relativement différenciées et valorisantes, masque une réalité professionnelle marquée par les habitudes dont les compétences valorisantes énoncées ne servent que peu ou pas.

- « *Décrivez-moi une semaine normale de ce que vous faites à votre poste, vous pouvez me décrire un peu ?*
- Alors quand on arrive on prend les consignes du gradé à l'appel, ensuite on va en bâtiment... on prend les clés, notre badge etc. Ensuite on se réunit au niveau du pique où là le surveillant du pique il a pris dans une mallette pleine de papier qu'il doit nous distribuer, aux surveillants d'étage, y a aussi les mouvements, savoir qui c'est, qui est express, etc. Donc on prend connaissance de tout ça, ensuite on a les gars du matin qui sont au niveau du pique et qui nous donnent les clés pour l'après-midi parce qu'on n'a pas nos clés, donc on a leur badge etc. On échange clés contre badge, et ils nous donnent des consignes sur ce qui s'est passé le matin etc. Ils nous donnent l'effectif, la température : quels détenus a des problèmes... puis après ils partent, donc on a les badges et puis on monte aux étages et on ouvre. Et quand on ouvre, d'abord, avant d'ouvrir, on monte dans le bureau, il y a des consignes, pareil, on va voir ce qui est noté. On ne sait jamais si quelque chose a été oublié, des fois il y en a un qui est puni et il est fermé et il faut lui ouvrir après lui avoir fermé. Et voilà... »

L'ENAP dresse ainsi un habitus en discordance avec la réalité, brouillant ainsi l'activité du métier : l'ENAP valorise la profession par la construction d'un savoir-faire sécuritaire et psychologique spécifique en décalage avec le cadre empirique. Cette dissonance est d'autant plus grande qu'est la frustration des surveillants à ne pas pouvoir gérer la détention selon ce cadre formel, pourtant intériorisé dans la conscience professionnelle grâce au dressage de l'habitus. L'ENAP ne serait-elle qu'une façade institutionnelle pour gratifier et motiver l'adhésion de ses postulants ? La formation est hypothétiquement une façade gratifiante pour masquer le rôle exécutif de la tâche des surveillants sur lequel ils n'ont que peu de prises.

⁷² Concours pour le recrutement de surveillants de l'administration pénitentiaire, Session 2017, Epreuve d'admissibilité, disponible en annexe

⁷³ Cf : annexe

Partant d'un choix négatif des candidats⁷⁴, l'objectif premier du concours ne serait pas d'éliminer des candidats sur des compétences précises, mais de susciter l'adhésion positive par la demande d'un capital culturel accessible pour construire un savoir-être, qui sera acquis postérieurement en école, plus qu'un savoir-faire qui sera obtenu lors des différents stages.

En somme, le rôle de l'ENAP serait d'enchanter la réalité, par opposition au désenchantement de la réalité de Weber⁷⁵, en imprégnant la fonction de croyance et de valeurs professionnelles valorisante. Cet enchantement est source de confusion des surveillants qui sont alors confrontés à la dissonance cognitive⁷⁶, soit l'opposition entre des éléments contradictoires dans les croyances, valeurs et représentations intériorisées du surveillant, entre le métier tel que pensé par le biais de la formation et son application réelle. La dissonance cognitive entraîne alors un état de tension inconfortable que tout individu tend à réduire avec le temps et l'expérience par divers ajustements que nous développerons dans notre deuxième partie.

Le concours ne serait alors qu'une parodie de sélection afin, dans un premier temps, de répondre à la nécessité de combler les manques d'effectifs constants de l'administration pénitentiaire et, dans un deuxième temps, afin de susciter l'adhésion à la fonction par un sentiment de réussite à un exercice qui se veut sélectif par la nature même du concours. Or, la véritable sélection s'opère avant tout sur des critères psychologiques et non capacitaires⁷⁷,

⁷⁴ Paul Mbanzoulou « Pour les surveillants, on devient surveillant par dépit, après avoir connu l'échec aux concours de la Police, de la Gendarmerie ou simplement dans ses études. Les raisons de leur choix sont essentiellement économiques. L'École nationale d'Administration pénitentiaire a la lourde charge de donner aux élèves surveillants, dont le projet professionnel est un choix négatif, les outils nécessaires à l'exercice de la profession, mais aussi une perception positive du métier. » *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000 p.66

⁷⁵ Colliot-Thélène Catherine, préface à *le savant et le politique* (Max Weber), La Découverte, Paris, 2003. Le désenchantement, lié au recul des croyances par la rationalisation, provoque ainsi un déclin des valeurs morales et esthétiques et accroît l'insatisfaction personnelle. C'est ce qui, selon lui, entraîne l'apparition de communautarismes.

⁷⁶ Leon Festinger : « A Theory of Social Comparison Processes », *Human Relations*, vol. 7, no 2, mai 1954, p. 117-140

⁷⁷ Paul Mbanzoulou « La durée de formation à l'ENAP s'est progressivement allongée : « de huit jours de terrain et huit jours d'école » à quatre mois et à huit mois depuis 1993. [...] Elle se déroule de manière suivante : tout d'abord, à l'examen d'entrée, nombre de candidats sont éliminés lors des tests psychologiques qu'ils doivent subir afin de déterminer leur aptitude à cohabiter avec les détenus, leur faculté à développer un savoir-faire et un « savoir être ». Ensuite, la formation dispensée alterne les périodes de stage en établissement et les séquences à l'école. Au-delà de l'acquisition des bases professionnelles, les élèves sont amenées à réfléchir sur leur place dans l'institution pénitentiaire, à situer leur action, dans un cadre juridique et à développer leurs capacités relationnelles. » (E. Bourgeois, *la surveillance : une profession en mal d'identité face à la crise pénitentiaire* ; Rapport de Recherche, DEA, Bordeaux, 1994, pp.18-19.) *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000 p.67.

un filtrage s'opère alors sur la base des valeurs personnelles de chaque candidat, leur habitus, lié aux valeurs acquises durant la socialisation antérieure intériorisée. Le rôle de la formation intervient par l'assujettissement des candidats à l'objectivation induite de l'identification à la profession. Le jury n'interviendrait alors que pour juger du savoir-être du candidat acquis par la socialisation en formation. L'examen « *est un regard normalisateur, une surveillance qui permet de qualifier, de classer et de punir [...] il manifeste l'assujettissement de ceux qui sont perçus comme des objets et l'objectivation de ceux qui sont assujettis*⁷⁸. » En somme, l'ENAP n'intervient que pour opérer un dressage du savoir-être des agents, formant ainsi un éthos professionnel fondé davantage sur l'appartenance à un corps que par la saisie de la marge discrétionnaire des surveillants par un savoir-faire.

- « *Vous m'avez dit que vous faisiez partie de jury pour recruter du personnel, comment est-ce que se recrute un nouvel agent ? Comment est-ce qu'on peut déterminer avec le jury que cette personne peut être un bon agent ?*
- L'entretien du jury c'est un entretien... qui dure très peu de temps, 20 min. donc la personne on lui demande de se présenter donc déjà, la façon dont on demande à la personne de se présenter et la façon dont la personne se présente, c'est déjà des indicateurs d'attention, d'observation, de concentration et tout. On leur demande quatre trucs, et il y en a qui n'en disent qu'un ou plus, ou ils oublient... il y a des gens qui vont essayer, parce qu'ils ne sont pas très sûrs d'eux, d'être le plus long possible alors qu'ils savent qu'il n'y a que 20 minutes d'entretien ; il y en a d'autres qui vont être... ça va être quelques mots et puis ça va s'arrêter. Donc à partir de cette présentation, tous les membres du jury essaient de poser des questions pour essayer de cerner un petit peu comment peut réagir la personne. Alors c'est très variable, ça ne peut pas être des contextes professionnels spécifiques de chez nous. On peut, mais à ce moment-là on ne demande pas la bonne réponse, on demande ce que la personne pense ou comment elle se positionne par rapport à un certain nombre de choses. Après c'est, quand on délibère, un échange avec comment est-ce qu'on perçoit cette personne dans les fonctions. Mais après tout ça s'est conforté ou pas par l'échange qu'on a avec le psychologue ou la psychologue qui va nous dire si dans les tests il y a des choses rédhibitoires ou pas et s'il n'y en a pas, on va échanger par rapport à nous comment on a ressenti le candidat et comment le psychologue a ressenti le candidat pour faire un tout.⁷⁹ »

L'allongement de la durée de formation de l'ENAP, fixée à deux mois pour notre enquête surveillant le plus vieux en fonction et à huit mois pour les élèves d'une promotion très récente, correspond à un besoin de reconnaissance professionnelle autant pour les surveillants que pour l'institution de l'administration pénitentiaire elle-même⁸⁰. Elle

⁷⁸ Michel Foucault : *Surveiller et punir : « naissance de la prison »*, Editions Gallimard, 1975, p.217

⁷⁹ Extrait d'entretien avec la directrice du CD d'Uzerche le 8 janvier 2018.

⁸⁰ Paul Mbanzoulou : « La durée du temps de formation est un élément de valorisation vis-à-vis de l'employeur » *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.75

correspond à la volonté des syndicats et des surveillants d'augmenter la durée de formation, au même niveau que celui des policiers, dans l'optique d'une reconnaissance sociale du métier. L'augmentation du temps de formation correspond à une double nécessité : celle de la reconnaissance d'un métier à part entière⁸¹ aux normes et pratiques distinctes des autres champs liés à la justice⁸², mais aussi la nécessité de la reconnaissance par les surveillants eux-mêmes d'un sentiment d'appartenance valorisant à l'administration pénitentiaire⁸³. Les surveillants veulent ainsi faire reconnaître un éthos professionnel valorisant à partir de leur habitus dressé par la formation et l'application empirique du métier. L'allongement de la durée de formation informe sur la difficulté de reconnaître un éthos professionnel valorisant reconnu par les surveillants. Elle informe également d'un besoin de reconnaissance sociale vis-à-vis des autres, la « société extérieure »⁸⁴, les agents étant guidés par leur position occupée dans les champs sociaux mais aussi par la place de son champ par rapport aux autres champs⁸⁵.

Plus les surveillants intériorisent le sentiment d'appartenance à une communauté imaginée autour d'un esprit de corps, une identité commune⁸⁶, plus la légitimité de la formation de l'ENAP se trouve paradoxalement renforcée, puisqu'elle parvient à former des agents qui s'autodéfinissent comme surveillant au fort désir de reconnaissance de la part de la société « extérieur ». En effet, cet assujettissement représente l'appartenance d'une position occupée dans le champ social dans lequel les surveillants évoluent, expliquant la nécessité pour ces derniers de voir leur champ valorisé par rapport aux autres. La place de leur champ vis-à-vis des autres, « la société extérieur », n'est pas analysée comme valorisante pour les surveillants, vision négative entretenue par le sentiment de manque d'intérêt généralisé, impactant alors leur éthos professionnel. En effet, le sentiment de

⁸¹ Ibidem : « L'École nationale d'Administration pénitentiaire est pour les surveillants le lieu où ils viennent apprendre la théorie du métier. C'est là que se forme l'esprit d'équipe, mais surtout le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel et une certaine illusion groupale. Au-delà des savoirs écrits, la culture du métier passe par toute une série d'anecdotes, de mythes et d'auto-dérision que les surveillants se racontent entre eux. »

⁸² La police, la gendarmerie et la douane.

⁸³ Xavier De Larminat : « Dans le domaine de la sociologie des professions, le principe est généralement admis que le diplôme et la formation jouent un rôle central dans l'élaboration et la construction des identités professionnelles. » », « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014, p109

⁸⁴ Les surveillants départagent souvent la société « intérieur », microcosme où se concentre tous les maux de la société au sein de la prison, avec la société « extérieur », soit toute la société dans son ensemble n'étant pas liée à l'administration pénitentiaire ; signe d'un aveu d'appartenance indirecte à la fonction par différenciation des autres.

⁸⁵ Pierre Bourdieu, *Séminaires sur le concept de champ*, 1972-1975, Introduction de Patrick Champagne, Dans Actes de la recherche en sciences sociales 2013/5 (N° 200)

⁸⁶ Érik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2015

manque d'intérêt et la vision péjorative qui marquent l'institution des surveillants impactent le savoir-faire qu'ils pourraient faire valoriser pour donner une image positive de leur métier et enfin s'épanouir.

Cependant, l'augmentation quantitative du temps de formation n'est pas synonyme d'augmentation qualitatif. Paradoxalement, les surveillants issus des promotions les plus récentes sont aussi les plus critiques vis-à-vis de la formation qu'ils ont reçue à l'ENAP.

- « *Qu'est-ce que vous pensez de la formation que vous avez reçue à l'ENAP par rapport à votre confrontation après 4 semaines de stage ?*
- D⁸⁷: incomplet. Il fallait vraiment aller sur le terrain.

- *Vous êtes tous d'accord ?*
- All : oui
- F : beaucoup de théories, pas assez de pratiques. Il y a une grande différence entre la théorie et la pratique.

- *C'est marquant pour tous ?*
- A et D : oui
- C : la non-utilisation du bâtiment qui a coûté des millions d'euros, le bâtiment en situation, on ne s'en sert pas. Parce que, et c'est ce qui craint en fait, quand t'arrive, la preuve dans une coursive, le fait que ce soit dans une prison, le fait que tu trembles, que les a priori... je veux dire que ça ne coûte rien de prendre une après-midi, de dire à... on est des cas de 30, de mettre deux élèves dans les fausses cellules, voilà « on vous fou avec des détenus normaux », et d'imaginer ce que c'est.
- A : il n'y a pas de mise en situation.
- C : voilà, un bâtiment comme ça vaut 100 000€, pas utilisés, pas exploités. On a de l'infrastructure, on a des professeurs et derrière sa suit pas. C'est un peu incompréhensible.

- *Vous êtes tous d'accord ?*
- All : oui.⁸⁸ »

Les critiques sont récurrentes de la part des surveillants vis-à-vis de la relative déconnexion entre la théorie, que représente et l'ENAP, et la pratique, assimilée à l'activité quotidienne du métier. Le problème qu'ils formulent est lié à une dissonance de leur habitus dressé par l'école, perçut comme théorie par les surveillants puisqu'elle n'est pas conforme à la pratique, provoquant ainsi une dissonance cognitive.

⁸⁷ Les lettres correspondent à un code lettre pour différencier les différents enquêtés interrogé lors d'un entretien collectif avec les élèves surveillants, cf ndbp 5. B : homme de 25 ans ex gendarme auxiliaire, D : femme de 34 ans ex vendeuse dans la grande distribution.

⁸⁸ Extrait d'entretien collectif avec les élèves surveillants le 1^{er} février 2018.

La formation à l'ENAP s'est toujours découpée en deux temps : une partie stage égale à une partie étudiante. Nous pensons que la partie enseignement a été conçue dans l'optique de rassurer les élèves sur l'imaginaire péjoratif que l'on se fait généralement de l'univers carcéral - où l'on retrouve une prépondérance d'enseignements relatifs au self défense - pour rassurer sur les dangers inhérents à la détention, mais aussi pour donner un cadre professionnel sécuritaire du métier afin de susciter l'adhésion des élèves à l'administration pénitentiaire⁸⁹. La formation à l'école a donc bien un rôle symbolique de valorisation de la profession pour susciter l'identification à cette communauté imagée par le dressage du savoir-être des candidats.

Enfin, « *Malgré l'allongement de la durée de formation passée à huit mois, il est exigé de l'ENAP qu'elle forme deux promotions par an. Par conséquent, le temps de la formation n'atteint pas vraiment huit mois, et les promotions se chevauchent. De nombreux enseignements sont naturellement bâclés et parfois même non assurés. Les matières relatives au self-défense et au perfectionnement au tir étant prioritaires, ce sont des enseignements comme la criminologie et la psychologie qui sont sacrifiés sur l'autel de la primauté sécuritaire* »⁹⁰. De fait, on peut dire que la formation d'un savoir-faire n'est pas aussi importante que de former l'adhésion au corps professionnel que l'ENAP entend construire. Le but n'est donc pas tant de former des agents conformes à un savoir-faire - manquement tacitement reconnu par l'école centralisée par l'exigence de réalisation d'une période de stage également répartie avec celle des leçons données à Agen - mais de former des agents conformes, ayant intégré les exigences du « corps »⁹¹.

La formation en deux temps des surveillants pénitentiaires, entre savoir-être inculqué en école et savoir faire obtenu sur le terrain, brouille l'exercice du métier puisqu'il ne permet pas aux agents formés de connaître et de faire valoir un éthos professionnel valorisant pour eux-mêmes et vis-à-vis des autres. En résulte alors une dissonance cognitive par la confrontation entre une formation idéalisée, masquant une réalité exécutive, en décalage avec la réalité empirique du métier.

⁸⁹ Paul Mbanzoulou : « Le fait d'être formé dans une école spécialisée et centralisée relevant directement de l'administration pénitentiaire joue un rôle majeur dans l'incorporation d'un savoir-être, qui conditionne le sentiment d'appartenance à une institution et à un corps particulier. » La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.117.

⁹⁰ Op. cit. Ibid. p.71-72.

⁹¹ Ibid. p.120. « Le but de l'ENAP n'est pas seulement de former des professionnels compétents mais surtout de produire des agents conformes, ayant intégré les exigences du « corps » ».

« [Le surveillant] est seul à gérer 50 à 80 détenus à l'étage. Il doit non seulement contenir sa propre peur, mais surtout veiller à ce qu'il ne se fasse pas 'bouffer' par eux. [...] les surveillants n'ont pas beaucoup de marge de liberté pour imprimer à leur tâche quotidienne une marque personnelle. [...] ils constatent bien vite que l'objet de son travail est de trouver un « numéro d'équilibriste » entre les prescriptions réglementaires, les recommandations de la hiérarchie et la situation carcérale réelle pour aboutir à la préservation de l'équilibre interne à la détention.⁹² »

- « D'accord, qu'est-ce que vous pensez de ce que vous avez appris à l'ENAP par rapport à aujourd'hui ?
- Et bien c'est toujours pareil, bien sûr que c'est de la théorie mais je trouve que la théorie c'est très important. C'est un peu comme l'éducation pour les enfants, après ils font ce qu'ils veulent plus tard mais ça fait des bases, et moi je sais qu'il y a des surveillants qui disent aux jeunes qui arrivent « oublie tout ce que tu as appris à l'ENAP, c'est n'importe quoi ». Non ce n'est pas vrai, ça reste des choses qu'il faut garder parce que ça reste des règles justement. Donc c'est très important, ça fait une base. Quand j'étais élève, j'avais des clés, et je les avais posées sur le bureau, et puis je pianotais sur l'ordinateur, et mon tuteur m'a dit : « tu vois tes clés là ? tu ne dois jamais les poser sur ton bureau. Les clés c'est ton travail. Si tu perds les clés tu perds ton travail ». C'est une grosse image mais ça reste quand même dedans. C'est des petits réflexes qu'il faut avoir, qu'il faut rappeler... après c'est sur l'ENAP c'est l'histoire des prisons, tout ça... donc je ne dis pas que c'est le plus intéressant mais après tout, pourquoi pas ? c'est vrai que ça reste théorique mais après il y avait des cours en groupe où le dialogue était formateur, les instructeurs répondaient à nos questions. Pour moi les cours étaient intéressants, de toute façon j'aime l'école donc ça ne me dérange pas de retourner dans un amphi et écouter des profs. Ils expliquent très bien mais on ne peut pas lâcher les gens comme ça en disant c'est bon, t'a bossé l'écrit t'a bossé l'oral, va dans une prison et prend les clés. Non il faut s'imprégner de tout ça parce que c'est quand même un milieu spécial. Et puis surtout inconnu de l'extérieur. Ça ne correspond pas aux films, ça correspond pas aux reportages⁹³... »

Les surveillants, ayant du métier par l'intériorisation de leur identité professionnelle acquise en école, boudent leur formation puisque le savoir-faire valorisant acquis en école se confronte à la réalité exécutive du métier. En effet, la relative déconnexion du savoir-faire enseigné à l'Ecole, interprétée comme « théorique » par les surveillants, pousse les surveillants à se dessaisir de leur marge discrétionnaire par sentiment d'incompétence statutaire. Cela signifie que la définition des marges discrétionnaires serait réservée aux classes dominantes (la hiérarchie) alors que les classes dominées (les surveillants) ne se sentirait ni la compétence, ni la légitimité pour s'en saisir.

⁹² Op. cit. Ibid. p.86

⁹³ Extrait d'entretien avec une surveillante en 3-2, 15 années d'expérience, le 1^{er} février 2018.

La gestion de détenus n'est pas une activité anodine puisqu'elle est dangereuse et minutieusement surveillée, autant par la hiérarchie, que par les autres détenus ainsi que par la société extérieure. L'éthos professionnel qui en résulte ne suffit pas aux surveillants pour satisfaire leurs aspirations professionnelles. S'observe alors un brouillage de la profession, d'autant plus que la difficulté rencontrée par les surveillants pour définir un habitus conforme aux attentes de l'institution permet à la hiérarchie de prendre possession des marges discrétionnaires laissées alors vacantes par les surveillants. Cette situation accentue un besoin de reconnaissance des surveillants de la part de la société « extérieur » mais aussi de celle « intérieure », d'avoir du métier pour pouvoir s'en saisir et se valoriser pour ainsi améliorer les conditions générales en détention.

B. ... impactant la reconnaissance d'avoir du métier

Le manque de clarté du savoir-faire lié à leur formation en deux temps, pousse ces agents à autodéfinir leur savoir-faire par rapport à leur habitus dressé par l'institution par la socialisation, dans l'optique d'une valorisation du métier. Les surveillants nous soulignent le décalage entre une formation focalisée principalement sur les gestes, comportements et pratiques à tenir en cas d'incidents ou d'évènements particuliers, laissant un vide sur l'application quotidienne alors plus ou moins investie individuellement par l'habitus intériorisé des agents.

Ce décalage se formule avec la prépondérance de compétences sécuritaire plutôt que communicationnelles, ce qui peut créer un sentiment de frustration et de confusion pour ceux n'ayant pas été dotés de compétences communicationnelles lors de leur socialisation antérieure. Inversement, les individus ayant réussi à se saisir de telles compétences réussissent peu ou prou à en tirer une satisfaction valorisante, source de motivation pour leur métier. Cette différence d'appréciation des sources de motivation du métier est le résultat de profils différents, lié à leur habitus, mais aussi par la relation de dépendance avec l'institution. Au-delà des réactions individuelles différenciées au métier, l'adhésion des surveillants à leur métier reste toutefois unanime en raison de l'intériorisation d'un savoir-

être évoquées précédemment⁹⁴, consolidé par des motivations financières et immunitaires liées à la fonction.

La marge discrétionnaire prend consistance dans les négociations quotidiennes avec les détenus vis-à-vis du règlement. « *La sécurité à l'intérieur de l'établissement ne peut s'obtenir qu'en s'aménageant une marge de manœuvre relationnelle en vue d'obtenir l'adhésion des détenus. La réalité actuelle de l'exercice de leur métier l'impose. A partir du moment où il leur est demandé de dialoguer avec les détenus, ils sont obligés de négocier certaines règles pour humaniser la vie carcérale. [...] Le surveillant est obligé de « travailler avec la tête », c'est-à-dire investir la marge de manœuvre tolérée institutionnellement, sans perdre de vue, pour autant, la dangerosité de l'univers carcéral. [...] Il s'agit de prendre quelques initiatives pour améliorer le climat en détention, en réduisant les contraintes ou tracasseries qui leur paraissent inutiles.* »⁹⁵.

Cet aspect relationnel de la saisie de la marge discrétionnaire par les surveillants pénitentiaires est signe de l'assujettissement des agents vis-à-vis du savoir-être exigé auprès des détenus, c'est-à-dire une détention humaniste et responsabilisante, pour reprendre I. Denamiel, favorisant l'apaisement en détention à l'application stricte de la règle. Paradoxalement, cette gestion de la détention inciterait les surveillants à se défaire du formalisme strict induit par le dressage des corps, le cadre réglementaire formel n'étant qu'une façade institutionnelle valorisante inapplicable. Dès lors, le savoir-faire requis serait en décalage avec l'habitus sécuritaire puisque l'exercice du métier ne serait alors possible que si celui-ci s'oriente vers l'apaisement de la détention, appris sur le terrain au fil des années. Ce savoir-faire, en décalage avec l'habitus dressé par l'école, contribue à brouiller l'éthos professionnel des surveillants dont l'impératif sécuritaire ne serait alors garanti que par l'appréciation d'un savoir-faire formaliste et 'théorique' acquis à l'ENAP. Le brouillage s'opère à travers la nécessité des surveillants de garantir la paix en détention par un savoir-faire conciliateur tout en devant assurer un rôle pourtant sécuritaire et formaliste. Cette contradiction s'est manifestée physiquement lors de la confrontation avec une de nos enquêtées revenant d'une intervention en véhicule d'intervention, armée et protégée pour

⁹⁴ Ibid. « S'il est établi que les surveillants n'ont pas choisi « positivement » leur métier, ils sont cependant 72% à penser que *si c'était à refaire*, ils accepteraient d'être encore surveillants de prison. Les raisons invoquées sont de deux ordres : la sécurité de l'emploi et le côté relationnel du métier. La sécurité de l'emploi est présentée par les surveillants comme la motivation principale de leur « choix » professionnel. » p.141

⁹⁵ Op. cit. Paul Mbanzoulou La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.104

assurer sa tâche malgré son dégoût pour les armes⁹⁶. Elle se traduit aussi dans les paroles d'un enquêté qui semble maîtriser cet impératif contradictoire.

- « *Qu'est-ce que vous vous autorisez avec les détenus ?*
- Le tutoiement, ouai bon... ça c'est l'âge qui y fait aussi, je commence à vieillir ils sont plus jeunes, on a tendance à tutoyer. Le tutoiement il arrive à un moment, c'est vrai je vouvoie à un moment donné dans la vie... alors après, quand on rentre en conflit on revient au vouvoiement... enfin ça c'est instinctif ... il y a des moments, où je m'autorise de le toucher quand on discute, ça c'est du commercial... j'ai lu des bouquins de commerce, c'est la même chose, nous on veut vendre de la tranquillité... on veut calmer le détenu, on veut que ça se passe bien... par contre il faut être juste, il ne faut pas trop mentir, des fois on ment un petit peu... enfin on ment... quand je dis on ment, on arrondi, pour que ça passe mieux, mais on s'autorise pas grand-chose. Si, il y a des passes droites, alors ça... c'est vrai, il y a des passes-droits sur certains détenus... mais tout le monde le fait, même la hiérarchie... y a des détenus qui ont une prestance dans la détention que les autres n'ont pas parce que la justice n'existe pas. Parce que celui-là, si on ne lui donne pas un peu plus qu'à un autre, lui, il va faire du dégât. Enfin du dégât par son caractère, il va gêner le fonctionnement, donc on va lui donner un peu plus, comme à un syndicaliste par rapport à un patron... je veux dire voilà, c'est la loi de la vie. Un mec droit, le pauvre type qui ne dit jamais rien dans son coin et bien avec qui ça se passe bien, s'il ne demande pas on ne va pas... on n'a pas le temps... aller au-devant du détenu. Sinon bon, il n'y a pas de raisons qu'il n'ait pas comme les autres... mais je veux dire... il y en a à qui on donne plus que les autres, c'est vrai. Qu'est-ce qu'on s'autorise ? ici il y a le changement d'aile qui n'est pas trop autorisé, mais tout surveillant le fait, pour certains détenus. « Oui tu y vas parce que c'est 5 minutes », vous voyez ? il y a une part de confiance. On donne. Des fois on donne quelque chose au détenu mais il faut qu'il respecte... dans le cadre qu'on lui a donné. Et quand ça se passe bien, les détenus cherchent toujours à tirer un petit peu vers eux. Mais bon après nous on a nos armes pour dire « attention, je t'ai laissé mais la prochaine fois faudra pas » ... voilà, mais ça c'est de la gestion pour être tranquille, ça sa fait partie ... on donne à une personne et ça fait... une aile qui est tranquille. C'est... après c'est avec la connaissance de... là je pourrais peut-être plus le faire aujourd'hui parce que je ne connais pas assez les gars mais quand on tourne toujours en détention, en permanence, on sait à qui on a à faire, on cible... qu'est-ce qu'on s'autorise ? oui voilà... après on s'autorise pas des choses malhonnêtes parce que c'est interdit et puis... c'est normal quoi, enfin... on reste surveillant. Après on peut tutoyer, on peut faire... on peut avertir. Quelquefois ça sent le chichon dans une aile, on dit : « mec il faut aérer, ou faites quelque chose. », ça veut dire « attention, on ne les chopos pas avec, on ne sait pas qui c'est mais on n'est pas con. », on montre qu'on n'est pas bête, on tolère le truc parce que le mec... mais on leur fait comprendre : si on les chope... c'est un jeu mais ils l'acceptent aussi. Après non, pas de violences évidemment, pas de violences... on ne s'autorise pas enfin... c'est un autre monde, moi je suis pas entré dans la pénitencière pour me battre. A une époque, je sais qu'avant, ça existait... le respect se faisait par la calotte... enfin... avant nous. Moi

⁹⁶ Confiance obtenue en off le 1^{er} janvier 2018: notre enquêtée nous a confiée qu'elle espérait ne jamais à se servir d'une arme durant sa fonction. Il n'y a jamais eu d'utilisation d'armes à feu par les surveillants au centre de détention d'Uzerche à ce jour.

déjà quand je suis rentré ça existait encore, physiquement, mais enfin c'était sur des agressions de détenus qui avaient des réponses... il y avait quand même des réponses, que maintenant... je veux dire sur une agression... mais maintenant tout le monde en est conscient, il y a de la maîtrise, il y a plus de coups comme à une époque ça aurait pu exister. Aujourd'hui on maîtrise la personne, elle nous agresse : on la maîtrise.⁹⁷ »

Quant à la réinsertion, celle-ci reste flou puisque les surveillants n'ont pas reçu de formation la privilégiant. N'ayant pas reçu des formations précises sur les méthodes de participation à la réinsertion des détenus, les surveillants devraient être amenés à se saisir de ce vide pour former leur habitus relationnel, à travers les habitudes et l'expérience glanée au fil du temps leur permettant de gagner confiance dans la construction de leur éthos professionnel. Le savoir-faire des surveillants réside alors dans les habitudes imperceptibles de leur métier, c'est-à-dire lors de chaque confrontation avec la population dont ils ont la responsabilité, qu'ils finissent par connaître et comprendre avec le temps. L'exercice quotidien du métier se fait dans une continuité répétitive de pratiques et de comportement vis-à-vis des détenus qu'ils apprennent continuellement à gérer par leur entretien, ajustant ainsi leur habitus par rapport à la population gérée.

Le travail des surveillants, résidant dans les habitudes, pousse les agents à catégoriser involontairement les détenus dont ils ont la charge, érigée en généralités, ce qui peut expliquer les critiques des « vétérans » de la détention vis-à-vis du changement de la population pénale⁹⁸. Nous pensons que la critique de la « perte de respect », souvent évoquée par des surveillants ayant longtemps travaillés en détention, serait liée à un décalage entre l'image du détenu intériorisée par les surveillants les plus expérimentés et celle actuelle. L'impossibilité de mettre en place des modules et de proposer des activités participant à la réinsertion des détenus accentue les effets négatifs d'une population inadéquatement placée en centre de détention.

Les anciens surveillants sont confrontés à un renouveau de la population pénale, par l'élargissement des critères de délinquance par la justice en France, en opposition avec l'image qu'ils s'étaient fait de la population pénale se formulant alors par cette dissonance cognitive. La complication des relations entre surveillants et détenus peut aussi s'expliquer par le manque de temps des surveillants à faire valoir un habitus professionnel, acquis durant l'exercice quotidien du métier en détention, par les contraintes diverses au sein de

⁹⁷ Extrait d'entretien avec un surveillant en UVF, 32 années d'expérience, le 1^{er} février 2018.

⁹⁸ Ibid. p.82 « Les surveillants sont enfermés dans leurs habitudes professionnelles. Ils ont du métier pour reprendre leur expression. »

l'administration pénitentiaire (population pénale en augmentation, manque de personnel, de moyens, ...), la hiérarchie (avec la passation des consignes, les notations annuelles des agents, ...) et la nature même du centre carcéral qui contraignent la marge de discrétion dans la gestion habituelle de la détention. On ne gère ainsi pas une maison d'arrêt de la même façon qu'un centre de détention ou une maison centrale. De plus, « *chaque prison ayant sa propre culture*⁹⁹ », les particularités de gestion localisées entrent elles aussi en compte dans le cadrage de l'horizon des possibles des marges discrétionnaires des agents.

- « *Décrivez-moi un peu les impressions que vous avez du cadre de travail, les relations entre les collègues, la pénibilité, l'ambiance de travail ou les relations avec la hiérarchie...*
- La relation avec les collègues ça se passe assez bien. Bon, il y a toujours des histoires comme partout dans les milieux collectifs. La plupart on se serre les coudes. On va dire que pour moi la direction est pas du tout de notre côté et ils font plus confiance aux détenus qu'à nous. Moi je le vois bien, je me suis déjà fait cracher dessus, je me suis fait insulter et tout et chaque fois que j'ai fait des rapports, en gros le directeur disait "pfff, ouais c'est bon". En gros c'était de ma faute si je me suis fait cracher dessus, « ce n'est pas la faute du détenu, c'est moi qui l'ai provoqué » alors que bon je suis respectueuse, je les vouvoie, je fais ce qu'ils demandent. Après c'est sûr que s'il a du cannabis sur lui, une clé USB ou tout ce qui est interdit forcément je vais intervenir. On me le reproche ça, de faire trop mon travail. La direction ici la hiérarchie c'est un peu spécial quoi, je n'ai pas connu ça ailleurs. Quand j'étais à la centrale on était soutenus quoi qu'il arrive et puis on n'allait surtout pas nous décrédibiliser devant les détenus, parce qu'ici ça se fait souvent.¹⁰⁰ »

Notre enquêtée a par exemple, ici, intériorisée un habitus, une « expertise d'usage » à partir de son expérience passée avec une autre direction dans un autre type d'établissement, radicalement différent du centre de détention et relativement en adéquation avec le cadre formaliste appris à l'ENAP. Il semblerait que l'enquêtée ait appris une détention stricte en milieu fermé, plus propice à l'application d'une philosophie de détention que l'on dirait réglementaire, cadrant l'éthos professionnel de notre enquêtée. Le centre de détention requérant un habitus fondé sur l'apaisement de la détention - étant un milieu ouvert initialement orienté vers la réinsertion des détenus comme mission prioritaire - notre enquêtée subit une dissonance cognitive provoquée par le désajustement entre l'habitus qu'elle a intériorisé et le savoir-faire demandé.

Qu'est-ce qu'est donc le métier de surveillant ? les enquêtés nous répondent avant tout par l'aspect sécuritaire de la détention avant la mission d'entretien et la réinsertion. La

⁹⁹ Extrait de discussion avec un major, le 8 janvier 2018.

¹⁰⁰ Extrait d'entretien avec une surveillante, le 1^{er} février 2018.

sécurité est évoquée en priorité alors les surveillants ont pourtant un rôle de « vendeurs de tranquillité¹⁰¹ », activité quotidienne visible et dicible. L'entretien se confond alors avec la sécurité par l'apaisement des tensions au CD d'Uzerche. Laxisme ou volonté de désamorcer les confrontations ? Les surveillants subissent les déficiences de l'administration pénitentiaire¹⁰² d'autant plus que la peur de commettre une faute professionnelle est surveillée avec zèle, à tort ou à raison, peur ancrée dans l'esprit des surveillants autour des modalités d'investissements de leur marge discrétionnaire. La prise d'autonomie n'étant que relativement faible du fait du brouillage professionnel, la reconnaissance sociale en est d'autant plus difficile puisqu'elle empêche les surveillants de mettre en avant un éthos professionnel valorisant¹⁰³. De plus, la mission sécuritaire, étant privilégiée sur celle de la réinsertion ; cette double mission reste difficile à concilier et confinent le surveillant à une gestion sécuritaire de la détention¹⁰⁴ par l'entretien des détenus : la fonction exécutive des surveillants.

Pourtant, « *Les surveillant sont dans leur majorité favorables au principe de réinsertion sociale des détenus. Ils souhaitent pleinement participer à cette mission mais le temps, les conditions actuelles de travail et l'insuffisance de leur formation ne leur permettent pas de participer pleinement à cette mission qui devient, dès lors, résiduelle. Bien d'autres obstacles peuvent être invoqués. Il y a d'abord l'incompatibilité manifeste entre la mission de sécurité publique et la mission de réinsertion. Par conséquent, le surveillant est partagé entre deux logiques professionnelles contradictoires. [...] Comment, en effet, un détenu peut-il se confier vraiment au surveillant sachant que celui-ci a l'obligation de tout rapporter à la hiérarchie ? le travail de surveillant, la mission de garde sont déjà des formes de trahison ; dès lors, aucune confiance véritable ne peut s'établir entre le gardien et le*

¹⁰¹ Expression utilisé par un surveillant en UVF, 32 années d'expériences, le 1^{er} février 2018.

¹⁰² Ibid. « L'absence de consensus dans la société civile sur les politiques pénales, les idéologies contradictoires concernant la prison, entre les attentes sécuritaires, punitives ou de réhabilitation se reflètent dans l'absence de doctrine professionnelle constituée sur les rapports aux détenus. Dans ces conditions, le pragmatisme et le bon sens sont de précieux guides dans la gestion quotidienne de la prison. Les surveillants entretiennent sans cesse le compromis permanent qui existe entre la discipline, le respect des règles d'un côté, la recherche d'absence d'incidents et le non-respect de celles qui ne mettent pas en cause la sécurité de l'autre, oscillation constante entre rapports de force et rapports de coopération. » p.105

¹⁰³ Ibid. « la question de prise d'autonomie a aussi pour corollaire la reconnaissance sociale, qui est la revendication principale des surveillants de prison. » p.90.

¹⁰⁴ Ibid. « L'évolution de la profession de surveillant vers un rôle social n'a pas eu le résultat escompté, c'est-à-dire, la valorisation de la profession. D'une part, la contradiction des objectifs et la surpopulation pénale confinent le surveillant dans la gestion quotidienne de la prison, notamment la gestion sécuritaire. » p.125

*gardé. Il est difficile aux surveillants de se préoccuper de la réinsertion sociale des individus qui n'ont pour lui que haine et ressentiment ».*¹⁰⁵

La mission de réinsertion des détenus pour les surveillants ne va donc pas de soi et reste difficile à remplir, ce qui rend difficile toute valorisation du métier de surveillant par l'impossibilité d'empêcher la récidive. Le manque de réussite du système carcéral, alourdi par un passé polémique, renforce l'imaginaire péjoratif que se fait la société, ce que l'on a pu constater lors du débat autour du pouvoir coercitif des prisons françaises par exemple. L'échec des prisons déteint paradoxalement sur le métier de surveillant, résultant ainsi sur une surenchère des enjeux sécuritaires, savoir-faire connu et reconnu, dans un désir de valorisation de leur profession vis-à-vis de la société¹⁰⁶. Cependant, l'attachement au métier dépasse cette nécessité de valorisation de la part des surveillants, malgré une appropriation variable liée à des ajustements individualisés.

- « *Est-ce que vous avez envisagé de faire carrière dans le métier ?*
- Oui, mais après je veux rester surveillante. Ça me convient très bien... parce que dehors il n'y a pas beaucoup de boulot. Il faut quand même être lucide... Oui je vais faire jusqu'à la fin de mes jours, sauf si dehors on me disait voilà, on te paye 4000€ et tu fais ça[rires]... mais c'est vrai que franchement, quand je travaillais en tant que professeur ou maître d'école, je n'ai jamais gagné autant qu'ici, donc il y a quand même le côté financier qui est important.¹⁰⁷ »

- « *Au niveau des perspectives de carrière, est-ce que vous comptez rester major ou monter ?*
- Alors je suis très bien dans ce que je fais, j'aime ce que je fais, la formation aussi. Je la quitterais un jour parce que j'ai toujours dit que je retournerais sur le terrain. Aujourd'hui je suis bien et j'ai 46 ans, alors je privilégie ma vie familiale avant ma carrière... j'irais plus à Paris, c'est fini ça. Je repartirai plus dans ces boîtes. Je pourrais éventuellement évoluer mais sur quelque chose que j'aurais choisi. Je n'ai pas d'objectif particulier, tout dépendra des opportunités que j'aurais. Je ne cherche pas de galons.¹⁰⁸ »

- « *Est-ce que vous envisagez de faire carrière dans le métier ?*
- Dans l'administration oui mais j'aimerais faire plus tard CIP. C'est ce qui a de plus intéressant parce que c'est vrai que le métier de surveillant est vraiment à la base, on

¹⁰⁵ Op. cit. Ibid. p. 117-118.

¹⁰⁶ Ibid, « Pour exister, le surveillant est obligé d'incarner vis-à-vis de la société, une image répressive, qu'ils récusent pourtant. [...] Il en résulte une surenchère des revendications sécuritaires. Les surveillants réclament d'être considérés comme de vrais fonctionnaires de sécurité au même titre que les gendarmes ou les policiers. [...] Elle correspond en partie à une demande de reconnaissance sociale. » p.126

¹⁰⁷ Extrait d'entretiens avec une surveillante en 3-2, 15 années d'expérience, le 1^{er} février 2018

¹⁰⁸ Extrait d'entretiens avec le major formateur, 20 années d'expérience, le 2 février 2018

est considérés comme des... comme des idiots et moi je ne veux pas rester en bas de l'échelle quoi. C'est vrai que j'envisageais de monter en grade ou de faire CIP, c'est plus intéressant. Après, maintenant que j'ai une petite fille, je n'ai pas envie d'être mutée trop loin non plus donc si c'est possible, je le ferais¹⁰⁹. »

- « Vous avez envisagé de faire carrière dans le métier ?
- Je pense oui, pour l'instant oui c'est ce que je veux faire mais... après rien ne m'empêche de sortir, moi ce qui me convient c'est que voilà j'ai ma paye qui tombe tous les mois, c'est une meilleure paye que si j'étais dans le privé... enfin voilà, je suis... je peux bouger, je peux retourner – moi je suis pas originaire d'ici à la base, je peux retourner dans ma région d'origine... voilà, après je pense que oui...¹¹⁰ »

L'identité de corps est forte dans la fonction mais ne permet pas d'expliquer la fidélité des individus à une institution, d'autant plus que la définition de leur habitus dressé, le théorique, se heurte avec la réalité empirique avec laquelle ils doivent s'ajuster. Dès lors, la nécessité d'analyser les ajustements individuels des agents pour tenter de saisir cette loyauté relative à l'institution nous paraît incontournable. S'approprier les marges discrétionnaires est inhérent aux *streets level bureaucrats*¹¹¹ pour valoriser leur profession et leur donner sens autour d'un éthos. Comment réagissent alors les surveillants face à cet enjeu, observable à travers leurs ajustements ?

Partie II : Les ajustements individuels au métier de surveillant : le dressage de l'éthos professionnel

Nous nous intéresserons à l'ajustement de l'habitus des agents via les trajectoires individuelles des enquêtés et sa socialisation. Cette expertise d'usage, le savoir-faire, acquise par l'expérience, dont le rôle est décrit par Xavier de Larminat comme l'accumulation des désillusions par rapport à leurs idéaux initiaux, peut conduire les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire à prendre leurs distances avec les condamnés et à intérioriser une approche pragmatique tournée vers le contrôle et/ou l'évaluation. En outre, l'ancienneté permet au contraire un détachement progressif à l'égard des injonctions institutionnelles, ce qui offre aux agents une plus grande autonomie, favorable à la (re)découverte du travail

¹⁰⁹ Extrait d'entretien avec une surveillante en poste fixe, 9 années d'expérience, le 1^{er} février 2018

¹¹⁰ Extrait d'entretien avec un surveillant stagiaire, un an d'expérience, le 1^{er} février 2018.

¹¹¹ M. Lipsky, « Street-Level Bureaucracy » : Dilemmas of the Individual in Public Services, 1980

social¹¹². L'expérience ayant des formulations différentes, nous nous essayerons de relever son articulation différenciée avec nos enquêtés, utilisant un cadrage idéal typique. Enfin, à partir de la catégorisation des profils de nos enquêtés, nous montrerons comment ceux-ci réagissent, avec la typologisation Albert Hirschman¹¹³ sur les types de comportements adoptés par les agents face aux évolutions. La typologisation des comportements permet d'étudier les ajustements individuels, résultat du croisement des sentiments éprouvés par chacun des agents à l'égard des évolutions professionnelles avec les comportements qu'ils adoptent localement à l'égard de l'institution. Il y aurait alors trois types de comportement : les « *déçus* » (*Exit*), les « *opposants* » (*Voice*) et les « *convaincus* » (*Loyalty*). Comprendre ces comportements comme ajustement à l'institution nous permettra de saisir comment les surveillants se saisissent ou non de leur marge discrétionnaire.

A. Typologie des profils types des agents enquêtés

Partant du postulat de Xavier De Larminat pour qui, « *Selon leur formation initiale et leur socialisation antérieure, tous les agents [...] ne sont pas réceptifs ni sensibles aux mêmes informations* »¹¹⁴, Nous postulons que chaque surveillant a sa propre méthode de travail ainsi qu'un savoir-faire spécifique forgé par l'habitus. Ce savoir correspond à ce que l'on nomme 'avoir du métier', observable sous différents styles grâce aux travaux de James Q. Wilson¹¹⁵, réutilisé par De Larminat pour son ouvrage. J. Wilson différencie ainsi une variété de façon d'interpréter le rôle de surveillant, façonné par la poursuite d'objectifs singuliers, par la mobilisation de registres d'action et de modes d'intervention concurrents, ainsi que par des savoirs de référence et des types de positionnement professionnels divergents. Ainsi, il y aurait donc trois grands styles d'agents, trois identités professionnelles : *le travailleur social, le contrôleur et le criminologue*, doté d'un savoir-faire propre permettant aux surveillants 'd'avoir du métier'. Ce sont des « *constructions théoriques forgées à partir du profil des acteurs, de leurs représentations saisies en entretien et des observations de leurs pratiques sur le terrain*¹¹⁶ ».

¹¹² Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, PUF 2014. P.134

¹¹³ Albert O. Hirschman, « Exit, Voice and Loyalty » *Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, Février 1972.

¹¹⁴ Op. cit. Ibid. p.59

¹¹⁵ James Q. Wilson, 1968 « Varieties of Police Behavior : *The Management of Law and Order in Eight Communities* », Harvard University Press.

¹¹⁶ Op. cit. X. de Larminat, « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014, p.125

1. Le travailleur social

Le travailleur social se caractérise par son approche visant à lutter contre les effets négatifs de la prison via une approche relationnelle en anticipant les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les personnes suivies, dans un registre d'assistance et avec un regard empathique sur les détenus. Cette inclinaison a été relevée fréquemment chez nos enquêtés à des degrés divers. Deux surveillants, présentant de telles caractéristiques, malgré leur relative différence de socialisation, vont être étudiés pour illustrer cette catégorisation idéale typique de style de surveillance.

Le premier surveillant que nous présentons est un homme quinquagénaire détenant une trentaine d'années d'expérience dans l'administration pénitentiaire, aujourd'hui en poste fixe¹¹⁷. Favorable à un apaisement de la détention¹¹⁸, celui-ci a du métier dans le sens où sa socialisation a dressé un habitus reposant sur les valeurs du travailleur social autour du dialogue et de l'apaisement, de l'ouverture du centre de détention d'Uzerche à nos jours. Doté d'un bac +2, ayant grandi en banlieue parisienne, celui-ci a abandonné ses études avant d'entrer à l'armée puis par quelques petits emplois avant de passer le concours de l'administration pénitentiaire, sur conseil d'un membre de la famille.

- « *C'est quoi pour vous un bon surveillant et un mauvais surveillant ?*
- Ça n'existe pas.

- *Ça n'existe pas ?*
- Non. Non parce que c'est de l'humain. Alors le mauvais surveillant peut être très bon avec certains individus... qu'est-ce qu'un mauvais déjà ? Un mauvais surveillant si, s'il va trafiquer avec le détenu, ça devient un mauvais surveillant, mais il devient malhonnête, ce n'est pas un mauvais surveillant, c'est deux choses différentes. Un mauvais surveillant... il peut être mauvais avec une majorité de détenus... il va être bon, des fois avec trois-quatre détenus et c'est avec cela qu'il faut tenir parce que ce sont eux qui tiennent toute l'aile. C'est de l'humain, l'humain c'est dur à quantifier. Le bon et le mauvais, je veux dire, c'est spontané, une analyse sur le moment. L'humain je pense que c'est ce qu'il a de plus dur à gérer, parce que même, on se trompe toujours. Le surveillant a tendance à cadrer les gens, les placer... comme tout le monde mais nous c'est parce qu'on cherche le mal chez les gens, ce qui est très mauvais... comme quoi, ça aussi on cherche toujours où est le vice, parce que c'est un réflex. C'est une habitude et on a tendance à mettre les gens dans des catégories

¹¹⁷ En PFNA : Poste de Fonction Non-Administrative. Poste fixe est le surnom donné au surveillant pour les postes ne faisant pas de nuits (comme les 3-2) devant assurer des tâches annexes au centre de détention d'Uzerche.

¹¹⁸ La citation d'extrait page 20, ndbp 68 est aussi tenue par notre enquêté présenté ici.

dans notre tête quoi, c'est comme tout le monde. Mais après non, il n'y a pas de bon et de mauvais, il y a des gens différents.

- *Des gens différents ?*
- Ouai des gens différents, et dedans c'est pareil, tous les détenus sont mauvais et tous les détenus sont bons je veux dire, ça dépend des moments et puis c'est compliqué la vie... enfin l'humain c'est complexe. Et c'est dur de se faire un jugement parce qu'une fois qu'on croit tenir notre jugement, c'est bon, et on s'aperçoit qu'il y a encore un petit truc derrière qui fait que non c'est pas du tout ça. C'est complexe et on s'aperçoit qu'on ne sait pas quoi [rire]. Enfin ça c'est comme la psychologie, tout ça c'est un truc qu'on croit savoir mais on ne sait pas. On s'aperçoit qu'on ne sait pas. Alors le bon surveillant il n'existe pas et le mauvais non plus, je veux dire le bon... le but du surveillant moi je vais vous dire c'est de prendre une situation à un moment donné, essayer de la donner au suivant... pas pire que quand on la reçoit quoi... ou de l'améliorer. Alors le bon surveillant c'est celui qui fait qu'une situation va rester dans le cadre qu'il l'a reçu et s'il peut l'améliorer après parce que c'est... le surveillant il n'a pas de travail sur le long terme, il travaille le temps qu'il va travailler, il va travailler un certain temps et dans ce temps-là il faut qu'il se passe le moins de choses possible ou des bonnes choses. Voilà. »

Nous pensons que son approche peut s'expliquer par son expertise d'usage obtenu au centre de détention d'Uzerche qui a dressé son habitus. Ses pratiques et représentations l'amène à être catégorisé comme travailleur social, connaissant la structure depuis son ouverture et n'ayant expérimenté que peu de temps, un autre centre pénitentiaire, celui-ci avait donc toutes les dispositions pour ajuster optimalement son habitus au centre de détention avec l'expérience.

Ayant principalement vue la détention sous la forme ouverte et n'ayant eu que peu de temps de formation à l'ENAP (un à deux mois selon notre enquêté), celui-ci a su ajuster son savoir-faire sans subir de dissonance cognitive. La formation à l'école n'étant pas aussi longue, la fabrication d'un savoir-faire valorisant 'théorique' par rapport à la réalité n'a pas désenchanté notre enquêté qui a appris le métier progressivement au centre de détention d'Uzerche. Son expertise professionnelle ayant été presque totalement produite par l'ajustement de son habitus au centre de détention, celui-ci maîtrise et comprend les rouages de la gestion apaisante de la détention. Cette maîtrise d'un savoir-faire relationnel lui a permis de devenir le référent des Unités de Vie Familiale¹¹⁹, consécration par la hiérarchie d'une expertise d'usage en parfaite harmonie avec la gestion de la détention.

¹¹⁹ Service des Unités de Vie Familiale. Les détenus peuvent y recevoir une visite trimestrielle dans des locaux spécialement conçus afin de permettre à la personne détenue de recevoir, sans surveillance continue et directe, des visites des membres de sa famille ou des proches majeur accompagnés. Cette visite nécessite cependant

En effet, en place sur un poste fixe depuis une dizaine d'années, notre enquêté s'occupe désormais de détenus, filtré en amont par leur comportement, il n'est ainsi pas autant confronté au changement de la population pénale, n'ayant plus à surveiller les étages. La confrontation à un filtrage des détenus par ses collègues surveillants d'une part, et par les détenus eux-mêmes, soucieux d'obtenir le service dans lequel notre enquêté travail, le mène probablement à valoriser et ou sauvegarder sa pratique sociale de son activité professionnelle. Notre enquêté est représentatif de ce style de surveillance, ainsi que notre second enquêté, par son approche sociale de la détention et du recul dont il fait part. Notre enquêté a intériorisé un habitus orienté vers l'apaisement et la communication, par le dressage au centre de détention de son habitus par la socialisation. Ses dispositions relationnel, induite par sa connaissance de quartiers en difficultés où il a grandi ainsi que par son unique expérience de structure carcéral, lui a facilité l'ajustement de son habitus dressé et a permis le développement d'un capital relationnel par la socialisation, confirmant un style de travailleur social dans son travail.

Notre second enquêté est une femme quarantenaire accumulant une quinzaine d'années d'expérience dans la fonction. Dotée d'un Bac +3, celle-ci s'est occupée d'enfants sur des postes d'intérim dans des écoles pendant plusieurs années avant de décider de passer le concours de l'administration pénitentiaire pour des raisons financières.

- *« C'est quoi justement les missions d'un bon surveillant et celui qui fait un peu moins bien son travail, c'est dans ce sens-là, pas par rapport aux autres mais par rapport à vous, c'est quoi justement pour vous bien travailler et moins bien travailler ?*
- ...C'est comme je vous disais, c'est par rapport à la personnalité. Moi ce que je veux c'est voilà : que la détention soit calme, apaisée. Après il y a bien des fois où on est obligé de se prendre la tête avec le mec qui est agressif ou qui ne veut pas entendre, qui veut pas se réintégrer. Je pense qu'il faut au maximum le dialogue et éviter les conflits. Voilà, le dialogue. Ecoutez les gars, avoir de l'observation... parce que parfois, les gars on ne les voit pas du tout et en fin de compte on ne le connaît pas, puis il reste enfermé toute la journée dans sa cellule... où il veut croiser personne. Peut-être qu'il subit des pressions, donc oui alors, s'intéresser à son boulot c'est humain, être humble aussi, parce que le gars qu'on connaît pas... parce que chaque jour est différent, un jour il peut péter un plomb, être humble surtout et pas être « voilà, j'ai 13 ans de détention donc je sais tout par cœur ». Chaque jour est différent parce que je prends les clés mais je sais pas comment ça va se passer... on ne sait jamais ce qui va se passer, même si le gars on l'avait connu, ça fait des années qu'il est là... il peut avoir des mauvaises nouvelles, il peut s'être pris la veille avec un surveillant, et que nous on n'est pas au courant, et que c'est aller au clash, que le surveillant est allé à la porte et qu'il l'a laissé fermer, qu'il n'y a pas eu de dialogue, et que nous on arrive

l'avis de la commission pluridisciplinaire et sous décision du chef d'établissement, qui fixe aussi la durée de l'UVF. Op. cit. Direction interrégionale des services pénitentiaires de Bordeaux : règlement intérieur du centre de détention d'Uzerche, MAJ 05 octobre 2015, p.12-13. Disponible en annexe.

le matin et paf. Donc faut faire attention. Il faut regarder à l'œil, et puis... être vigilant quoi. Donc le dialogue, la communication pour moi c'est là base de tout : pour prévenir les agressions... voilà. »

Surveillante en 3-2¹²⁰, nous postulons que son orientation vers un style professionnel de travailleur social est liée à sa première expérience marquante, dans un vieux centre carcéral d'une grande ville, ouvrant des dispositions vers un habitus orienté vers l'apaisement.

- « Ça vous a impressionnée au début ?
- Oui, parce que j'étais avec... on est en doublure, et j'avais, j'étais avec une petite bonne femme, et... « Boom boom boom », alors au début je disais rien, j'allais laisser faire, et puis un moment, le mec super-agressif, menaçant, derrière la porte et voilà, j'ai senti le danger donc je ne sais pas, j'avais peur mais je sentais le danger. Et je me disais, le mec il va nous tuer quoi, j'étais à côté d'elle et je lui dis « n'ouvre pas ! » [Rires]. Elle me dit t'inquiète et tout, donc elle a ouvert, le gars est sorti et voilà, elle s'est prise toute son agressivité dans la figure. Elle a géré, et elle a réussi à le calmer. Le mec était calmé.¹²¹ »

Ayant été confrontée à une situation conflictuelle avec des détenus tôt dans son parcours professionnel, la maîtrise de la gestion relationnelle de sa collègue a certainement orienté et défini le savoir-faire professionnel qu'elle allait se construire. Partageant le même genre dans un milieu difficile et considéré comme un milieu d'homme, notre enquêtée a pu ériger le professionnalisme de sa collègue en modèle d'exemple à suivre. De plus, n'ayant jamais changée de poste et restant, ainsi que souhaitant rester surveillante d'étage, l'expérience engrangée a pu lui permettre de maîtriser l'apaisement des détenus par la communication, comme sa collègue auparavant. Son expérience professionnelle passée à s'occuper d'un public mineur a sans doute eu une incidence sur son habitus, suscitant des dispositions de compétences relationnelles aujourd'hui valorisée et valorisante. L'habitus valorisé de notre enquêtée lui permettant d'exercer son métier selon un style propre et accepté peut expliquer une forme d'attachement à son poste, malgré les raisons économiques et privées qui la motivent.

2. Le contrôleur

Le contrôleur est en opposition relative avec le travailleur social, autour d'une attitude volontiers formaliste et stricte. Le contrôleur est focalisé sur le contrôle des obligations pénales et n'empiète pas sur les territoires se situant en périphérie du droit. Il se borne à réprimer les manquements constatés ou du moins à les notifier, se donnant une

¹²⁰ Trois jours travaillés pour deux jours de repos.

¹²¹ Entretien réalisé le 1^{er} février 2018 avec l'enquêtée présentée.

mission plutôt répressive. De la même façon que pour le travailleur social, nous présenterons deux profils, différents, qui nous semblent rallier le profil type établi.

Le premier enquêté que nous présenterons est un doyen de la pénitencière, soixantenaire proche de la retraite accumulant plus de 35 années d'expérience. Détenteur d'un BEP, notre enquêté a souhaité travailler en tant que dessinateur industriel sans trouver d'emploi et a donc décidé de passer des concours pour l'administration, dont celui de l'administration pénitentiaire. N'ayant obtenu que le concours de surveillant, notre enquêté a longtemps travaillé en 3-2 avant d'être placé en poste fixe, il y a une dizaine d'années. Notre enquêté a travaillé dans une maison d'arrêt ainsi que dans une maison centrale avant de s'installer à Uzerche depuis l'ouverture du centre de détention d'Uzerche.

Ayant introduit auparavant le sentiment de perte de respect dont font part les surveillants « vétérans », notre enquêté illustre notre propos précédent à travers son désaccord avec les latitudes laissées aux détenus afin de garantir la paix en détention. La vision que s'est construite notre enquêté de la prison est l'additionnement du savoir-faire acquis en maison d'arrêt et en maison centrale, centres carcéraux en milieu fermé avec un encadrement et une rigueur plus stricte qu'en centre de détention, entraînant des dispositions vers un habitus réglementaire. D'autre part, le renouvellement de la population pénale, en décalage avec celle que notre enquêté a eu l'habitude de gérer plus rigoureusement et de façon plus formaliste, crée une perte de repères chez notre enquêté réagissant alors en opposition avec l'institution. Symbole d'une conception dépassée de la détention en France, la responsabilisation et la philosophie humaniste de la détention comme nouveau modèle, entrent en conflit avec celle sur laquelle notre enquêté a formé son savoir-faire. En effet, ayant évolué au départ dans des milieux fermés où l'aspect sécuritaire est plus prégnant, la gestion des flux des détenus en milieu ouvert est perçue par notre enquêté comme une forme de violence symbolique¹²², réduisant l'aspect de garant de la sécurité en « portes clés ». En effet, si la plupart des surveillants nous confient que l'encadrement des flux en milieu fermé est plus épuisant puisqu'elles sont toutes encadrées, l'habitus sécuritaire, dressé et intériorisé grâce à la socialisation, n'en reste pas moindre puisque cet aspect de l'encadrement n'est pas autant présent au centre de détention d'Uzerche, les mouvements étant gérés par badge.

¹²² Pierre Bourdieu et Jean Claude Passeron, C'est-à-dire l'intériorisation par les agents de la domination sociale inhérente à la position qu'ils occupent dans un champ donné et plus généralement à leur position sociale. « La Reproduction : éléments d'une théorie du système d'enseignement ». 1970, in collection le Sens Commun.

« Portes clés » alors puisqu'ils ne font qu'encadrer les ouvertures et fermetures pour ensuite surveiller et entretenir les détenus, leur clé étant alors leur outil principal de travail.

- « *Justement, l'image que vous aviez dans les années 80 du monde pénitentiaire...*
- Je pense que les surveillants étaient plus respectés, et les détenus aussi d'ailleurs, il y a un rapport qui était sain je dirais. Alors qu'aujourd'hui c'est plus du tout pareil.

- *Comment ça ?*
- Bah disons... ils nous prennent pour... juste des portes clés voilà, en quelque sorte, c'est imagé...

- *Quelles sont pour vous les missions d'un surveillant ?*
- La sécurité déjà, en premier lieu, après c'est la réinsertion du détenu... voilà, lui expliquer les lois à apprendre au cas où ils les auraient oubliés. »

- « *Qu'est-ce que vous pensez du centre de détention après y avoir passé 28 ans ? les points positifs, les points négatifs... à votre avis*
- Pouah, des points négatifs parce qu'au début on avait très peu de détenus... et puis c'était une autre mentalité de détenu, parce qu'aujourd'hui, on est au maximum de ce qu'on peut faire au niveau du nombre. Mais voilà, le respect on l'a perdu j'ai l'impression... Mais entre les détenus aussi c'est pareil, des fois il y a des bagarres alors que... vous remontez quinze ans en arrière, il y en avait très peu... c'était exceptionnel qu'il y ait une bagarre, alors qu'aujourd'hui c'est quasiment tous les jours.¹²³ »

Pouvant faire le bilan de la politique de détention en France par son expérience, notre enquêté est aussi critique de la situation qu'il est attaché à son métier. Constatant l'explosion de la population carcérale, notre enquêté est critique de l'administration pénitentiaire, l'apaisement étant vu comme une forme d'échec dont les violences seraient l'expression¹²⁴. Constatant qu'une détention rigoureuse n'est pas appliquée, celui-ci s'inquiète de l'avenir sécuritaire de ses collègues sans s'interroger sur les capacités de l'administration de pouvoir prendre cette orientation ni sur les conséquences d'un tel revirement d'orientation. Le symbole même de la fin d'une détention rigoureuse est la non-application de l'emploi du temps, pourtant strict et détaillé.

En effet, face à la dégradation d'une situation les individus ont tendance à regarder avec nostalgie un passé en gommant les caractéristiques qui la composent, oblitérant la question du possible. Nous catégorisons donc notre enquêté comme un contrôleur dans le sens où

¹²³ Entretien réalisé le 1^{er} février 2018 avec l'enquêté présenté.

¹²⁴ Ibid. P. 134 : « Les échecs rencontrés dans leur pratique quotidienne viendraient finalement entretenir des visions parfois négatives et pessimistes de leur clientèle, amenant ainsi l'agent à légitimer son institution et ses actions coercitives, et à adopter au fil du temps des mesures et attitudes conservatrices ».

celui-ci s'oppose à une détention orientée vers l'apaisement, sa conscience professionnelle ayant intériorisé ce qui devrait être, est en confrontation avec ce qui est. De plus, « *l'expérience, les mutations et les changements d'organisation sont susceptibles d'entraîner des glissements qui favorisent les circulations d'un modèle à l'autre* ¹²⁵ », ce qui veut dire que notre enquêté aurait peut-être pu se catégoriser en travailleur social lorsque l'élargissement de la délinquance n'avait pas engendré la surpopulation carcérale, obligeant l'adoption de l'apaisement en détention. L'apaisement en détention, perçu comme une trahison des valeurs de l'institution, l'oriente vers le style de contrôleur. D'une certaine façon, c'est donc l'encadrement de la détention que notre enquêté critique, ce qui n'exclut pas une vision et une gestion sociale de la détention de sa part.

- *Par rapport à ce que vous m'avez dit d'être juste avec les détenus, qu'est-ce que vous vous permettez de faire avec les détenus pour être juste.*
- Ne pas être... on n'est pas des bourreaux, on n'est pas là pour juger... il faut essayer de respecter l'homme qu'on a en face, c'est tout. C'est un humain comme nous... c'est le respect mutuel.

- *Et donc, comment est-ce que vous... un petit exemple de respect que vous avez vécu justement, est-ce que vous pouvez me décrire un petit peu ?*
- Disons qu'avant, comme je suis plus en détention aujourd'hui donc je ne connais pas trop les détenus, si j'avais une parole à leur donner, le détenu il savait que si moi je leur donnais une parole, je l'accomplissais. Pas leur dire des choses qu'on ne fait pas. Ça c'est très important je pense et qu'aujourd'hui on a un peu oublié... des choses.

- *De donner des faux espoirs en gros ?*
- Voilà, je crois que c'est terrible, pour un détenu je parle. Leur faire miroiter des choses qu'ils n'auront pas ce n'est pas bon... ça créer... une atmosphère malsaine entre les deux. Après ils savent que ce n'est pas la peine, on ne va pas lui demander chaque fois qu'il nous dit des choses, il fait le contraire donc...

3. Le criminologue

Le criminologue se caractérise par la défense de l'objectif de prévention de la récidive par l'investissement de compétences acquises en dehors de l'ENAP. Ils utilisent des logiques d'évaluation propres qui visent à repérer des symptômes avant qu'ils ne se traduisent en acte, par l'observation et la catégorisation de l'attitude des condamnés à travers des références psychologiques. Style qui gagne les agents les plus diplômés, souvent en

¹²⁵ Ibid. p.130

position de déclassement. En recentrant leur intervention sur le travail d'évaluation, ils cherchent à faire reconnaître une expertise technique d'usage, de manière à valoriser leur fonction¹²⁶.

Une enquêtée trentenaire détenant une dizaine d'années d'expérience dans la fonction nous paraît transcrire ce comportement. Détentrice d'un BTS, soit le niveau de diplôme le plus élevé rencontré, notre enquêtée souhaitait intégrer la gendarmerie en passant les concours après ses études. N'ayant pas réussi à dépasser le statut de gendarme adjoint après plusieurs tentatives, notre enquêtée a tenté d'autres concours dont celui de l'administration pénitentiaire. Celle-ci parvint malgré tout à réussir le concours de gardien de la paix mais décide de devenir surveillante après avoir rencontré son compagnon.

- « *Pourquoi avoir choisi de travailler en tant que surveillant ?*
- Parce que c'est un métier de sécurité donc c'était bon... j'ai raté la gendarmerie mais je restais quand même dans ce milieu-là et j'espérais pouvoir obtenir mon concours de gendarmerie entre temps. Je ne l'ai pas eu donc je suis restée dans l'administration en fait. On va dire que c'est un peu par dépit que j'ai tenté ce concours quoi. Je ne pensais pas y rester, bon... J'y suis toujours. »

Le choix de la surveillance semble être un choix négatif, orienté par un habitus constitué autour de dispositions sécuritaires. Relativement déçus de ne pas avoir obtenu ses choix initiaux, notre enquêtée présente des difficultés à s'accommoder à la gestion au centre de détention d'Uzerche. Notre enquêtée a initialement exercé le métier en milieu fermé pendant plus de cinq ans, moins que la durée de son expérience au centre de détention d'Uzerche. Son savoir-faire, orienté en partie par son expérience passée dans une maison centrale, l'amène à investir des compétences psychologiques, comme l'observation et l'évaluation, dans son métier. Elle cherche donc à s'ajuster dans l'optique d'une autovalorisation de son métier en exerçant sa fonction selon sa conception intériorisée du métier. Cet ajustement plutôt formaliste peut être lié à un manque d'expérience dans un centre de détention où la maîtrise d'un équilibre en détention est nécessaire pour garantir la sécurité. Nous pourrions aussi dire que notre enquêtée applique formellement les normes et pratiques réglementaires acquises en Ecole, lié à ses dispositions sécuritaires, qui l'amènent à être en dissonance cognitive vis-à-vis de la gestion au CD d'Uzerche. Son habitus sécuritaire, dans l'appréciation de sa marge discrétionnaire, ne lui permet pas d'apprécier la gestion apaisée de la détention et la nécessité d'assurer la sécurité de la détention par l'entretien des détenus.

- « *Quelles sont pour vous les missions du surveillant ?*

¹²⁶ Ibid. p.135

- C'est la surveillance, c'est l'observation, étudier leurs comportements tout ça, leurs relations. C'est la protection aussi, on doit les protéger eux aussi. En gros c'est ça. Avant d'être en CD j'étais en maison centrale donc c'est vrai que notre métier c'était essentiellement de l'observation et c'était bien plus intéressant que ce que je fais maintenant d'ailleurs. »

- « *Les missions, comme observer, c'est toujours prioritaire ?*
- Si, on va les observer parce que la preuve là on va avoir un détenu à la fin du mois qui est considéré comme islamiste intégriste, donc lui il faut qu'on le surveille absolument : comment va être habillée sa femme au parloir, comment est-ce qu'il va se comporter quand on va ouvrir pour contrôler, est-ce qu'il va faire la cuisine, le ménage ou est-ce que c'est elle qui va tout faire. On contrôle quand même leur comportement parce qu'on doit faire une observation qu'on transmet à la direction et on raconte notre ressenti. Ça compte. »

- « *C'est quoi les points positifs et négatifs de votre expérience par rapport à votre travail en général, ici ?*
- Depuis que je fais ce métier j'arrive à cerner les personnes en peu de temps maintenant c'est vrai qu'en parlant avec j'arrive à savoir si c'est quelqu'un de bien, si c'est quelqu'un qui a mauvais fond, j'arrive à comprendre un peu... c'est vrai qu'on fait un peu de psychologie donc, c'est un point positif. ¹²⁷»

De plus, habituée à un milieu fermé plus strict et rigoureux, notre enquêtée possède certaines caractéristiques du contrôleur mais nous pensons qu'elles sont davantage issues d'une réaction plutôt qu'un comportement en soi de notre enquêtée. En effet, celle-ci est insatisfaite de l'impossibilité de faire valoir son expertise d'usage, orienté en milieu fermé à la suite de disposition antérieurs, lié à la socialisation de notre enquêtée par ses études et ses expériences sociales passées, dont la confrontation avec la gestion en détention induit des réactions en opposition avec l'institution. Le comportement de contrôleur étant en opposition avec la conception du centre de détention d'Uzerche, notre enquêtée préfère le style de prison dans laquelle elle a évolué puisque son habitus a été modelé et intériorisé par cette expérience passée, en conformité avec le cadre réglementaire appris à l'ENAP. Les caractéristiques de contrôleur sont donc liées, pour notre enquêtée, en réutilisant les travaux d'Albert. O. Hirschman¹²⁸ saisie par Xavier de Larminat¹²⁹, comme un comportement *Voice*,

¹²⁷ Extrait d'entretien réalisée avec l'enquêtée présentée le 1^{er} février 2018.

¹²⁸ Albert O. Hirschman, « Exit, Voice and Loyalty » *Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, Février 1972.

¹²⁹ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014.

c'est-à-dire critique de l'institution, du fait de son impossibilité à se saisir de son métier pour s'auto-valoriser et y puiser motivation.

- « Vous préférez travailler en maison centrale plutôt qu'en centre de détention ?
- Oui parce qu'on a beaucoup de détenus, on les connaît tous, on les a pour plusieurs années. On les connaît à force on connaît leurs habitudes on connaît leurs fréquentations et c'est beaucoup plus intéressant tandis qu'ici il y a vachement de turnover ça change sans arrêt, on n'a pas le temps de les connaître ils sont beaucoup c'est très difficile de les surveiller, de voir ce qu'ils font donc ça trafique beaucoup et on est un peu débordés. Le CD pour moi ça ne colle pas... enfin c'est pas un établissement pour moi en tout cas. »

La force du sentiment d'appartenance au corps professionnel, intériorisé grâce à la formation, s'observe dans la volonté de notre enquêtée à rester dans la fonction en espérant se reconvertir en agent de probation. Cet espoir de reconversion est lié à l'impossibilité de faire valoir son expertise, correspondant aux caractéristiques du criminologue acquise dans un milieu formaliste, incompatible en centre de détention.

En résulte alors un comportement critique, 'Voice', liée au brouillage du savoir-faire qui découle de cette confrontation gestionnaire. Les incohérences, lié au formalisme réglementaire scolaire, dressent un habitus réglementaire en décalage avec la réalité empirique, compliquent l'ajustement du savoir-faire des surveillants aux différents styles carcéraux. En effet, du fait des vides laissés par une formation lacunaire de l'ENAP, les marges discrétionnaires des surveillants sont investies différemment, en fonction des dispositions inhérentes à leur socialisation. En fonction de l'habitus intériorisé des agents et du centre carcéral dans lequel il travaille, l'investissement de la marge discrétionnaire suivant la socialisation des agents qui renvoie à leur identité, peut être en accord avec la gestion de la détention, permettant un épanouissement professionnel relatif, ou en désaccord, formant une dissonance cognitive.

« L'identité professionnelle des surveillants est plutôt une identité brouillée. Elle s'élabore sur fond de désarroi existentiel marqué par une recherche de projet professionnel : être ou ne pas être seulement porte-clés. Une telle situation rejaillit négativement sur l'image de soi des surveillants de prison. [...] La pratique professionnelle des surveillants se caractérise par une antinomie manifeste des missions et des tâches. Le surveillant est obligé d'être tantôt porteur de sécurité, tantôt porteur d'humanisme ou les

deux à la fois. Cela provoque un conflit de rôle et une perte de repères. D'où le malaise des surveillants souvent évoqué à l'occasion de divers mouvements de protestation¹³⁰».

- « Est-ce que vous envisagez de faire carrière dans le métier ?
- Dans l'administration oui mais j'aimerais faire plus tard CIP. C'est ce qui a de plus intéressant parce que c'est vrai que le métier de surveillant est vraiment à la base, on est considérés comme des... comme des idiots et moi je ne veux pas rester en bas de l'échelle quoi. C'est vrai que j'envisage de monter en grade ou de faire CIP, c'est plus intéressant. Après, maintenant que j'ai une petite fille, je n'ai pas envie d'être mutée trop loin non plus donc si c'est possible, je le ferais. »

Certains styles de nos enquêtés se sont révélés être des imbrications plus ou moins polarisés de deux des styles catégorisés par James Wilson¹³¹. Ainsi la catégorisation idéale typique de Wilson des styles de surveillance nous permet d'appréhender les différentes identités professionnelles par leur socialisation et laisse ouvert un champ spéculatif sur les comportements et sentiments induits des identités professionnelles individuelles.

Cette première approche des identités professionnelles, lié au style de surveillance, laisse entendre que les surveillants sont contraints d'agir et de réagir, sous un prisme encadré par la hiérarchie. En effet, l'impossibilité pour les surveillants de se saisir de leur marge discrétionnaire selon la conception qu'ils se font de leur métier par risque d'être sanctionné, lié à l'identité professionnelle qu'ils se sont forgés par leur socialisation, contribue à brouiller l'éthos des surveillants. En effet, le décalage entre le cadre réglementaire valorisant et la réalité sur laquelle les surveillants ont peu de prises créer une forme de malaise, la dissonance cognitive chez les surveillants.

« L'identité étant un concept qui renvoie à la psychologie sociale, il signifie l'articulation du social et du psychologique chez un individu, la résultante des interactions complexes entre l'individu, les autres et son environnement. L'identité suppose une définition de soi par les autres et les autres par soi-même, une recherche perpétuelle de ce que l'individu est pour soi-même et pour les autres et ce que les autres sont pour soi. L'ego et l'alter sont ainsi au centre du processus identitaire. La notion d'identité se confond souvent avec celle de statut qui désigne la position de la personne et le rôle qu'elle est appelée à jouer du fait de cette position. [...] les notions d'identité, de statut et de rôle,

¹³⁰ Paul Mbanzoulou : La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.121-122.

¹³¹ James Q. Wilson, 1968 « Varieties of Police Behavior : *The Management of Law and Order in Eight Communities* », Harvard University Press.

permettent de saisir l'attitude d'un individu face à une situation ou une mission¹³². Celui-ci 'accepte ou non son rôle. Il s'y sent plus ou moins mal à l'aise, il l'assume ou le fuit. Il peut aussi le jouer avec plus ou moins de conviction et de liberté, plus ou moins d'originalité par rapport au modèle'¹³³ ».

Reprenant la perspective de Xavier de Larminat, inspirée des travaux de Albert Hirschman¹³⁴ sur les types de comportements adoptés par les agents face aux évolutions. La typologisation des comportements permet d'étudier les ajustements individuels, résultat du croisement des sentiments éprouvés par chacun des agents à l'égard des évolutions professionnelles avec les comportements qu'ils adoptent localement à l'égard de l'institution. Il y aurait alors trois types de comportement : les « *décus* » (*Exit*), les « *opposants* » (*Voice*) et les « *convaincus* » (*Loyalty*) comme réaction avec des déclinaisons différentes, présentées par Xavier de Larminat¹³⁵. Dans cette classification, la correspondance entre sentiments et comportements n'est pas directe : être déçu par l'institution n'entraîne ainsi pas forcément un désir de la quitter. L'identité professionnelle ayant des bases solidifiées par l'ENAP, les sentiments et comportements des enquêtés sont principalement des réactions relatives à une quête de valorisation de leur métier confronté aux limites empiriques, à travers le besoin de reconnaissance d'un savoir-faire individualisé. Cette quête de valorisation reste pourtant brouillée par la difficulté de trouver un équilibre entre la volonté d'appliquer un cadre réglementaire appris en école, et donc d'investir les marges discrétionnaires par la socialisation qui forment l'habitus de chaque agent, et la réalité empirique exécutive. Les styles de surveillance ne seraient alors pas tant des saisies du métier par les surveillants que des obligations de saisie du métier par la hiérarchie. L'ajustement individuel qu'ils doivent réaliser dans chaque centre pénitentiaire dans lequel ils travaillent s'apparente alors en une forme de dressage, filtrant le savoir-faire des agents et les moyens de se saisir du métier, pour ne pas être qu'un simple « porte-clé ».

B. Se saisir du métier pour lui donner sens

¹³² Op. cit. Xavier de Larminat, « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014.. p.121

¹³³ M. Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, col. Dalloz, 1986, p.561

¹³⁴ Albert O. Hirschman, « Exit, Voice and Loyalty » *Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, Février 1972.

¹³⁵ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, PUF, 2014.

A partir de la typologisation d'Albert Hirschman, nous nous rendons compte que les enquêtés « *décus* » et les « *opposants* », restent attachées au corps professionnel des surveillants, cherchent avant tout, par divers ajustements individuels.

1. Les *décus*

Les *décus*, par exemple, sont composés par une multiplicité de profils qui partagent tous un goût prononcé pour la dimension relationnelle du métier et les interactions directes avec les personnes condamnées, d'après De Larminat, vis-à-vis des agents de probation. Nous pensons que cette vision est différente pour notre cas sur les surveillants, car trop liée à la catégorie du travailleur social établie auparavant. Nous pensons qu'elle est liée à la dissonance cognitive, lié au décalage du savoir-faire acquis en formation avec la réalité des pratiques exécutives et habituelles, amenant les surveillants à être « *décus* », ce qui brouille ainsi l'éthos professionnel des surveillants. En effet, nous relevons, parmi notre panel d'enquêtés, deux cas représentant singulièrement cette réaction idéale typique malgré les faibles compétences relationnelles qu'ils mettent en avant. Nous pensons que le comportement catégorisant les '*décus*' est plutôt lié à un ajustement individuel compliqué, brouillé par le manque de clarté dans la définition du savoir-faire demandé sur le leur lieu de travail, en confrontation avec celle intériorisée en école. Le décalage avec les aspirations professionnelles suscité en école avec la réalité du terrain, participe au désenchantement et impacte la saisie de la marge discrétionnaire des surveillants.

- « *Est-ce que votre vision de ce que vous avez du poste, après ce stage, est-elle conforme à celle que vous vous imaginiez à l'ENAP ?* »
- Oui et bien je vais toujours rester sur le non parce que... pfff... je ne sais même pas comment expliquer c'est pas... je saurais ... je pourrais même pas dire pourquoi... j'ai pas l'impression qu'on puisse faire notre travail correctement quoi. On n'est pas soutenu, quand il y a des mecs qui font des conneries, quand ils ont des CRI, des comptes rendus d'incidents... tout ça, c'est pas assez soutenu derrière... la politique derrière n'est pas sur la sanction du détenu, mais plutôt sur : on va apaiser, on va essayer de lui mettre une petite sanction pour le garder calme, mais quand même mettre une sanction pour dire qu'on l'a fait. Après voilà, c'est des choses comme ça, pleins de choses comme ça qui font que oui... après au bout d'un moment, quand on se dit bah on va aller... ça sert à rien de mettre un CRI si le mec derrière il n'a pas de sanction quoi. Au bout d'un moment, les mecs, je comprends qu'ils en mettent plus, je comprends qu'il y ait... donc moi je ne suis pas...
- *Vous avez envisagé de faire carrière dans le métier ?*
- Je pense oui, pour l'instant oui c'est ce que je veux faire mais... après rien ne m'empêche de sortir, moi ce qui me convient c'est que voilà j'ai ma paye qui tombe tous les mois, c'est une meilleure paye que si j'étais dans le privé... enfin voilà, je

suis... je peux bouger, je peux retourner – moi je suis pas originaire d’ici à la base, je peux retourner dans ma région d’origine... voilà, après je pense que oui...¹³⁶»

Reprenant le cas de notre dernière enquêtée, présentée auparavant, nous catégorisons sa réaction dans les ‘Exit’, en raison de son désajustement aux attentes de l’institution, ce qui perturbe ainsi les règles tacites en vigueur au centre de détention d’Uzerche. En décalage avec la philosophie d’apaisement des tensions du centre de détention et dans l’impossibilité de valoriser son savoir-faire propre, celle-ci perçoit son échec comme un musèlement de sa marge d’appréciation et a de fait accru l’image négative qu’elle se fait de son métier, où les compétences et le savoir-faire ne sont alors pas considérés comme non nécessaires¹³⁷, formulant une perte d’identité et une réaction très critique à l’égard de sa fonction. La dissonance cognitive est ainsi particulièrement visible avec notre enquêtée.

- « *Qu’est-ce que vous pensez de ce que vous avez appris avec l’ENAP ?*
- Il y a un fossé entre ce qu’on apprend à l’ENAP c’est... on voit que les gens ça fait longtemps qu’ils ne sont pas allés sur le terrain et... des fois c’est pas possible de faire ce qu’on apprend. Par exemple on apprend les techniques d’intervention, on a 20 prises à apprendre par cœur mais ce n’est pas possible sur le terrain : si j’ai un gars qui fait deux mètres de haut... il me met par terre, ma prise elle sert à rien, et puis le temps que je me mémorise est ce que le couteau vient de là ou est ce qu’il vient de là ? est ce qu’il faut que je me mette comme ça ? enfin je suis morte quoi. Bon il y a des trucs bons... et puis ça a évolué, moi j’ai fait l’école en 2009, depuis ça a évolué, tout ce que j’ai appris, la loi a évolué, les fouilles à corps c’est plus systématique maintenant, donc bon. C’est beaucoup plus formateur d’être sur le terrain, on apprend beaucoup plus de choses qu’à l’ENAP.
- *Est-ce que vous remarquez des différences entre les différentes promotions de l’ENAP qui arrivent ?*
- D’élèves ? Je trouve que ça va en se dégradant le niveau... enfin, ce n’est pas bien de le dire mais, il y a de plus en plus de gens qui parlent à peine le français, qui écrivent et c’est bourré de fautes. Le niveau ne s’améliore pas et je trouve ça inquiétant parce que je me dis, ce genre de personne là en cursive, comment ils vont réagir avec les

¹³⁶ Extrait d’entretien avec un surveillant stagiaire, le 1^{er} février 2018.

¹³⁷ Paul Mbanzoulou : « [le] manque de considération de la part de la hiérarchie et des détenus contribue à brouiller l’identité professionnelle des surveillants. Ceux-ci ne savent plus où se situer exactement. Ce qu’ils prenaient pour l’intangible, à savoir la dichotomie entre leur monde et celui des détenus, leur semble tout à coup très fluide. En ce sens que les détenus semblent rejoints par la hiérarchie pour se liguer contre les surveillants. Cette situation peut générer une angoisse de morcellement avec perte importante de repères. Les surveillants dénoncent alors, pêle-mêle, l’hypocrisie du milieu carcéral, le laxisme envers les détenus, les conditions de travail stressantes. [...] Cette image négative de la profession de surveillant de prison rejaillit sur l’image de soi de ceux qui l’exercent. » : La réinsertion sociale des détenus : « de l’apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l’Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.141-142.

détenus ? est ce qu'ils vont faire ami-ami, parce qu'il y a de plus en plus de corruptions aussi donc...¹³⁸ »

Son incompréhension et sa confrontation à la politique d'apaisement, en opposition à sa vision relativement réglementaire, acquise par sa socialisation en école, l'amène à voir cette gestion de la détention comme une complaisance vis-à-vis de la criminalité. Cette vision est liée à une perte de repères induite par le décalage de ses aspirations professionnelles, intériorisée lors de la formation qui a confirmé un habitus sécuritaire, notamment lors de sa première affectation en maison d'arrêt. Ces expériences passées ont formé un savoir-faire réglementaire qui est entré en confrontation avec celui demandé au centre de détention d'Uzerche, c'est-à-dire l'utilisation du savoir-faire réglementaire comme outil pour assurer la tranquillité en détention et non comme norme. Dès lors, celle-ci envisage de quitter la surveillance tout en restant dans l'administration pénitentiaire pour faire carrière en tant qu'agent de probation, où un savoir-faire criminologique est requis, ce qui lui permettrait de valoriser ses compétences acquises préalablement. Exit donc dans le sens où elle envisage une reconversion professionnelle, provoquée par un ajustement trop important à réaliser, tout en restant acquise à l'institution par son savoir-être construit en école.

Il arrive que la déception atteigne un point de basculement à partir duquel les agents considèrent que les changements sont irréversibles ; c'est alors la résignation qui prend le dessus. On parle alors de désenchantement qui s'exprime de deux manières : des formes de désinvestissement, voire d'apathie. Ceux-ci décident alors de « *s'orienter vers d'autres centres d'intérêts et ressources identitaires que leur travail professionnel, en se consacrant, par exemple, à leur famille ou à une passion extra-professionnelle* ¹³⁹ ». Ou des formes plus ou moins cyniques d'accommodement et de détournement des injonctions gestionnaires à des fins personnelles. Concrétisation par une sorte de détachement à l'égard du métier.

- « *Quels sont les points positifs et négatifs de votre expérience au quotidien ?*
- Que dans le positif, le négatif qu'est-ce que c'est ? la vie que j'ai eu à l'époque, ne pas pouvoir avoir les... vacances avec les enfants, parce que la vie à l'extérieur elle compte beaucoup, pour un surveillant, on vit dehors et pas dedans. Dedans on travaille, et dehors on vie. Le point positif c'est ça, et avoir des repos. Le surveillant il demande que ça. L'argent c'est après, mais ça vient aussi. On n'est pas super payé, maintenant je vais pas râler, on est mieux payé que la plupart des gens ici, le salaire moyen en France c'est 3000€ je crois. Moi je suis à 2100 en fin de carrière. Je ne sais pas si je vais pouvoir payer ma maison de retraite... Mon père avait l'Alzheimer, c'était 2500€

¹³⁸ Extrait d'entretien avec une surveillante, le 1^{er} février 2018.

¹³⁹ Op cit. Paul Mbanzoulou : La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p. 139

quoi... par mois... pour une maison de retraite. 2500€ pour ne pas être avec ma mère, puisque ma mère on ne pouvait plus s'en occuper, il fallait donner 2500€. Mes enfants vont être obligés de payer pour moi alors qu'ils débutent dans la vie : il faut qu'ils achètent une maison, il faut qu'ils payent pour les vieux et pour leurs enfants à eux. Pfft, ça ne sera pas possible. Donc de l'argent, des repos, pour le bien être du surveillant, voilà les points positifs. Je pense que, comme tout le monde, après on ne demande pas à être riche. Parce qu'on n'a pas l'instruction pour être riche, c'est normal, j'estime que celui qui a fait des études et qui a un mérite, qui travaille, il mérite de gagner sa vie plus qu'un autre. Mais qu'il y en est certains qui ont des... voilà, il y a des différences énormes.¹⁴⁰ »

Xavier de Larminat catégorise ce type de réaction parmi les « déçus » mais nous pensons que cette forme de désinvestissement est de l'ordre du Voice (contestation), car elle est observée chez la quasi-totalité de nos enquêtés à des degrés divers. Nous supposons que cette forme d'apathie est induite, d'une part, parce que le choix de devenir surveillant est un choix négatif, par hasard et non par vocation, très souvent justifié par la sécurité d'emploi et l'aspect financier. D'autre part, l'imaginaire péjoratif lié aux prisons dans la société déteint sur les surveillants proportionnellement à la représentation négative qu'ils se font eux-mêmes de ce qu'ils pensent que la société les affuble. Ainsi, les surveillants sont eux-mêmes amenés à dévaloriser l'image de leur profession par l'idée qu'ils se font de ce que pense le reste de la société à leur égard. Cette réaction peut être analysée comme l'expression d'un éthos brouillé par des aspirations professionnelles valorisantes en décalage avec une réalité exécutive du métier. Les aspirations que l'ENAP instille chez les candidats ne leur permettent pas de comprendre comment investir leur marge discrétionnaire, marge très surveillée par la hiérarchie. La peur de l'erreur, liée à la surveillance de leur marge ainsi que par le flou capacitaire à investir, pousserait les surveillants à se dessaisir de leur marge discrétionnaire au profit de la hiérarchie qui prend alors les décisions à leur place.

- « *C'est quoi pour vous les missions des surveillants ?*
- All : ... euh

- *Les missions en générales ?*
- B : un surveillant c'est l'observation
- D : oui
- B : du relationnel.
- A : beaucoup de relationnel
- F : du social, enfin c'est humain.
- C : de l'écoute. Ecoute et faire en sorte que ça se passe mieux pour eux, en détention. C'est vraiment ça, faire en sorte chaque jour que ça se passe bien pour eux, je sais que

¹⁴⁰ Extrait d'entretien avec un surveillant, le 1^{er} février 2018.

si ça se passe bien, peut-être qu'ils auront une envie de se réinsérer. Et les écouter parce que c'est... je ne sais pas ce que c'est.

- A : ça reste des personnes.
- F : ça reste des êtres humains.¹⁴¹ »

Toujours par opposition avec Xavier de Larminat, nous pensons que ce type de réaction doit être observée avec précaution puisque les individus ne se définissent pas forcément par le métier qu'ils exercent, si la reconnaissance sociale qui va de pair n'est pas garantie, encore plus si c'est un choix par défaut et que les années d'expérience au sein de l'institution sont importantes. Nous pensons au contraire que cette apathie est une forme de contestation / réaction face au constat de l'impossibilité d'infléchir les projets de réformes de l'administration pénitentiaire, s'accommodant comme ils peuvent des changements et tentant d'instrumentaliser ces évolutions à leur profit. C'est un désenchantement des surveillants à l'égard de leur métier qui s'articule. Ils s'évertuent alors à remplir formellement les indicateurs requis pour donner des gages d'efficacité à leur hiérarchie, dans une perspective immunitaire, qui leur permet de ne pas compromettre leur notation¹⁴². Ces agents répondent ainsi de façon intensive mais superficielle à des injonctions gestionnaires qu'ils réprouvent, de manière à amasser des preuves chiffrées de leur productivité, sans pour autant valider ces reconfigurations sur le fond. En effet, certains agents « *finissent par se satisfaire d'un rôle plus formaliste, malgré l'intérêt et par vocation pour l'accompagnement social, de simple exécutant, faute de pouvoir exercer leur métier dans des conditions propices à leur épanouissement professionnel. Un tel renoncement facilite l'écoulement de la pile de dossiers et leur permet de maximiser le temps consacré à leur vie privée en limitant leur participation professionnelle au strict nécessaire* ¹⁴³ ».

- « *Du coup par rapport à votre métier aujourd'hui est ce que vous aviez comme vision avant d'entrer elle est plus ou moins conforme à celle que vous avez aujourd'hui du métier ?*
- Je ne me rappelle pas vraiment la vision d'avant... Avant je n'avais pas envie de rentrer, j'étais, moi je suis de Seine Saint Denis, les gens de la Seine Saint Denis sont souvent de l'autre côté de la barrière, c'est pas pour dire mais bon. Puis on est jeune, on est plus côté révolutionnaire que côté... enfin ça dépend où on est éduqué bien sûr mais... en Seine Saint-Denis on est plus côté révolutionnaire que... on va dire la droiture et tout. Donc pénitentiaire je me disais « c'est n'importe quoi ». Bon, après, le hasard de la vie m'a amené là puis bon, ce n'est pas n'importe quoi c'est une autre façon de voir les choses mais c'est pas... non c'est pas ce que j'imaginai parce que

¹⁴¹ Extrait d'entretien collectif avec les élèves surveillants, le 1^{er} janvier 2018.

¹⁴² Paul Mbanzoulou : La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.141

¹⁴³ Op. cit. Ibid. p. 140

j'imaginai même pas quoi, pour moi c'était la droiture, après... non c'est une vie, c'est de l'humain, c'est, il faut prendre le bon côté des choses, j'ai toujours fait ça. Donc j'ai pris le côté humain des choses qui m'intéressent, enfin... et puis ce n'est pas désagréable en soi. Après, le problème du surveillant c'est... là je connais les problèmes du métier, c'est que ça désociabilise complètement.

- *Ah oui ?*
- Oui, c'est un métier qui désociabilise parce que, comme je pense les infirmières ou d'autres métiers comme ça, on n'est jamais... avec la famille. Jamais avec les copains, j'ai perdu mes copains au fur et à mesure de la vie, parce qu'on a des copains au début mais on peut y aller, on peut plus y aller, et puis on vieillit, on a une vie différente, on a des enfants tout ça mais... on se perd parce que nous on n'est jamais... il y a toujours une fois où on peut pas aller, deux fois, trois fois aux invitations et c'est pris différemment. Après bon on perd... ça désociabilise au niveau des horaires, au niveau du train de vie. En plus c'est un métier qui est pas bien vue de l'extérieur puisque c'est... enfin bien vue non, c'est pas bien vue, parce que les gens connaissent pas, ils ont peur de ce qu'ils connaissent pas et ils veulent pas savoir ce qu'ils connaissent pas enfin... les gens sont curieux, parce que si ils posent beaucoup de questions, mais ça désociabilise au niveau du rythme de vie, on perd le... donc c'est très dur pour beaucoup de surveillant parce que... enfin je parle en généralité, je sais pas si c'est le but mais... y en a qui... s'il se peut qu'il y est des problèmes dehors, c'est pas dedans que ça s'arrange donc ça... ça isole beaucoup les gens. Après, quand on construit sa famille on construit ses amis quand même, il en reste, ce n'est pas ce que je veux dire, mais on en perd beaucoup sur la longueur du temps et on en change.¹⁴⁴ »

2. Les opposants

Une autre partie des agents, quoique non satisfait par les perspectives ouvertes par les évolutions du métier, refuse tout sentiment d'abattement et forme le camp des « opposants » aux réformes, de la politique en détention ou à l'institution, sous diverses déclinaisons. Ainsi, comme amorcé plus haut, nous pensons que l'orientation vers un autre centre d'intérêt, le plus souvent la famille pour les surveillants pénitentiaires, correspond à une contestation par un retrait. C'est-à-dire *Battre en retraite*, ce qui correspond le plus souvent aux plus anciens dans le métier, lié à un désenchantement accru au métier par l'expérience, observable à travers le refuge qu'offre le piquet aux surveillants. En effet, les surveillants ne sont pas censés rester au piquet puisqu'ils doivent réaliser des rondes de surveillance et d'entretien. Par peur d'être sanctionné pour zèle, c'est-à-dire de faire appliquer le règlement, notamment

¹⁴⁴ Extrait d'entretien avec un surveillant d'une trentaine d'années d'expérience en UVF le 1^{er} février 2018.

l'emploi du temps avec le réveil à 7h des détenus, les surveillants se réfugient dans les piquets pour ne pas provoquer de conflits avec les détenus, et donc avec la hiérarchie.

Pour De Larminat, ce type de contestation est liée à leur appartenance à la famille des travailleurs sociaux, qu'ils refusent de renier, et à laquelle leur formation initiale les rattache le plus souvent et, par un effet de génération, lié à leur inadaptation à l'usage des instruments informatiques¹⁴⁵. Cette vision est décalée puisqu'elle se concentre sur les agents de probation alors que nous pensons que ce type de contestation est issu de plusieurs imbrications. Au-delà du non-investissement d'un métier choisi par défaut en plus d'une vision négative de leur profession, la marge discrétionnaire des agents reste relativement dessaisie par peur de l'erreur et de la sanction. En effet, « *L'administration pénitentiaire a horreur des « vagues ». Les surveillants le savent. Ils pensent que le meilleur moyen d'évoluer dans la carrière professionnelle au sein de l'A.P. est de se faire oublier*¹⁴⁶ ». S'ajoute en plus un sentiment d'improductivité, voire d'inutilité au regard de la récidive et amène donc les surveillants à battre en retraite de leur profession pour mieux l'assurer sereinement, dans une logique immunitaire.

- « *Est-ce que vous pourriez me dire les points positifs et négatifs de votre expérience au quotidien ?*
- Bah négatif c'est que déjà on subit l'enfermement comme les détenus. On ne voit pas le jour, on est enfermés. On travaille avec de l'humain donc beaucoup de dialogues donc des fois nous c'est pareil, on est des êtres humains, on a peut-être nos soucis à l'extérieur... et il faut toujours garder son calme... donc ça demande un travail sur soi... positif c'est toujours pareil, quand un détenu a un problème et qu'on n'arrive pas à le résoudre... le plus souvent il garde tout. C'est-à-dire que le gars dès fois il parle pas du tout. Et puis un moment il nous dit qu'il a un soucis machin et puis après voilà, ça va mieux passer, le gars il va correctement regagner sa cellule, donc le super problème et voir que le gars il y a un retour, voilà, c'est une petite satisfaction personnelle. Au moins qu'ils comprennent que les gens c'est pas tous des boulets... qu'il y a des règles, il faut les respecter... quand on a le retour ça fait plaisir... après points négatifs... il y a une certaine routine, il n'y a pas de secret, même si la routine c'est mauvais, on l'a dit à l'école, mais bon a tous nos petites routines. Négative bah c'est qu'on apprend rien, on ne produit rien [rires]. Donc c'est vrai que niveau satisfaction personnelle, en entreprise on a les chiffres qui sortent etc. voilà, il y a une satisfaction personnelle mais nous on ne produit rien. Et puis on n'a pas le retour des récidives donc voilà. On ne sait pas notre boulot ce qu'on a fait ça a servi au jour le jour. Voilà, c'est des cas où il n'y a pas eu d'interventions. Mais après, quand on ne produit rien, voilà, on a pas de retours.

¹⁴⁵ Paul Mbanzoulou : La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, P.142

¹⁴⁶ Op. cit. p.102

- *Et c'est frustrant ?*
- Et bien c'est un métier où je n'ai pas à me reprocher grand-chose [rires] mais... ouai c'est sûr c'est frustrant parce que du point de l'individu, pour voir ce qu'il a fait. C'est comme quelqu'un qui construit une maison... Nous, on ne le voit pas en fait. On ne construit rien, on... voilà.¹⁴⁷ »

Cependant, nos enquêtés répondent, à des degrés divers, à cette forme de contestation, aussi nous pensons que le terme n'est pas des plus adaptés pour les surveillants. En effet, toujours lié au choix négatif de la profession, à l'image péjorative qu'elle porte et du brouillage qui empêche les surveillants de pouvoir investir leur métier comme appris à travers leur marge discrétionnaire, la position de retrait observée ne serait alors finalement qu'une forme d'échappatoire source de motivation pour exercer le métier. Comme dirait un de nos enquêtés, « *Dedans on travaille et dehors on vit*¹⁴⁸ ».

Interviennent alors ceux qui font front, c'est-à-dire les surveillants rejoignant les mouvements sociaux qui traversent l'institution. Confrontée à la limite des enquêtés interrogés, la catégorie des surveillants faisant front est principalement composée d'adhérents aux syndicats de l'administration (UFAP-UNSA, CGT, FO, CSGT, ...) ¹⁴⁹ population que nous n'avons pas pu interroger du fait de la sélection de nos enquêtés par le major formateur. Celui-ci s'est ainsi justifié par la difficulté d'entrer en contact avec eux et de l'inintérêt d'enquêter sur des individus « dégoûtés » par leur métier. Cependant, la tentation de la majorité de nos enquêtés à participer au dernier mouvement qui a touché le centre de détention d'Uzerche est importante.

- « *D'accord. Comment est-ce que vous avez ressenti la crise de la semaine dernière ?*
- ... bah je pense que c'était quelque chose qu'il fallait que ça se passe... qui est... voilà que les surveillants sortent et qu'ils gueulent un coup, comme les flics ils ont fait il y a quelque temps... ouai faut que ça sorte, comme les infirmières, comme... voilà, toute la fonction publique, au bout d'un moment il faut arrêter de... prendre les gens pour des cons et puis de tirer sur la corde... puis les gens ils sortent et puis voilà... on est quand même des êtres humains, on a un métier à faire, ils faut qu'on le fasse dans de bonnes conditions... Après ce qui en est sortie au final, ce n'était pas ce qui était demandé...
- *Et ça vous surprend ou pas ?*
- ah ça me surprend, ça me surprend pas du gouvernement et ça me surprend pas des syndicats qui ont géré le bordel... voilà, moi ce qui me dégoûte c'est que voilà, les collègues ils sont sortis... moi personnellement j'ai pas pu participer au mouvement

¹⁴⁷ Extrait d'entretien avec un surveillant en 3-2, le 2 février 2018.

¹⁴⁸ Extrait d'entretien avec un surveillant d'une trentaine d'années d'expérience en UVF le 1^{er} février 2018.

¹⁴⁹ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014. P.143

parce que j'étais stagiaire... en tant que stagiaire je pouvais dégager plus pour une connerie comme ça... donc les collègues m'ont prévenu, vient pas à la manifestation, machin, ok... mais voilà mes collègues ils se sont battus, ils sont restés devant pendant des jours, des jours... voilà... et puis voilà, il y a rien qui est tombé pareil, et puis eux ils y risquent des sanctions et ils vont être sanctionnés et voilà... c'est plus pour mes collègues que ça me fait chier.¹⁵⁰ »

Cependant, lors de notre observation du centre de détention, un surveillant nous a confié, en off, que la hiérarchie mettait la pression aux surveillants pour qu'ils ne participent pas à la grève. Notre interlocuteur qualifiant ainsi son corps professionnel comme la « deuxième grande muette » pour qualifier l'administration pénitentiaire, par référence à l'armée, métier exercé préalablement par beaucoup de surveillants.

- « *Comment est-ce que vous avez ressenti la crise de la semaine dernière ? et de la semaine passée aussi ?* »
- Hé bien c'est vrai que j'aurais aimé être avec eux parce que j'étais totalement d'accord avec eux et... le problème c'est que vu que je viens d'avoir ce poste dernièrement, j'aurais été très mal vue. D'ailleurs j'ai voulu y aller sur un jour de repos et la directrice, de suite est venue me voir : elle m'a dit "*qu'est-ce que vous faites là ?*" bah je dis "*je suis en repos*"... elle m'a fait comprendre qu'il ne fallait pas que je reste parce que justement elle fait des menaces sans arrêt, donc c'est... je suis rentrée chez moi. Mais c'est vrai que je me suis sentie, enfin j'ai l'impression un peu de les avoirs... pas de les avoirs abandonnés mais bon, moi ça me concernait, j'aurais aimé être avec eux et bon, j'ai pas pu parce que j'ai pensée à mon poste. Comme beaucoup d'ailleurs.
- *Quel genre de menaces ?*
- La menace c'est qu'elle est très bien capable de me sortir des UVF pour me remettre en détention normale. Alors que je ne pouvais pas continuer quoi et c'est ce qu'elle fait avec beaucoup. C'est malheureux. Dans d'autres établissements, les directeurs soutenaient le personnel mais ici non.¹⁵¹ »

L'impossibilité de pouvoir faire front dans le centre de détention d'Uzerche pousse les enquêtés qui auraient pu se catégoriser dans cette tranche à se mettre alors en retrait, par peur de la sanction ou de la dégradation de leur carrière. De plus, nous observons une déception relative des surveillants avec les syndicats. La majorité de nos enquêtés critiquent des syndicats tournés en priorité sur l'intérêt de ses adhérents et l'impossibilité des syndicats à Uzerche de peser lors des mouvements nationaux. Cette vision critique est hypothétiquement liée à l'impossibilité des syndicats de garantir la possibilité de faire front pour les surveillants de manière sécurisée, tout en suscitant l'adhésion de la profession qu'ils veulent défendre par les modes d'actions utilisés. En effet, les surveillants n'ayant pas le droit de grève, leur

¹⁵⁰ Entretien avec un surveillant stagiaire, 23 ans, le 1^{er} février 2018.

¹⁵¹ Extrait d'entretien avec un surveillant en UVF, 30 ans, neuf années d'expériences, le 1^{er} février 2018.

répertoire d'action collectif, pour reprendre Charles Tilly¹⁵², est donc fortement contraint, ce qui a été observable lors de la dernière manifestation nationale : l'action collective utilisée par les syndicats, pour être vue et entendue, a été le blocage des personnels à l'entrée du CD d'Uzerche. Probablement pensé comme la meilleure méthode pour se faire entendre, le blocage des personnels a paradoxalement accentué les tensions dans la détention, et donc les relations entre les surveillants et les syndicats.

- « *Quelles sont vos relations avec les syndicats ?*
- J'en ai plus.

- *Avant vous en aviez ?*
- J'ai été syndiqué, mais je ne le suis plus aujourd'hui, je me retrouve plus dans les discours, les revendications... ça fait deux ans peut être que je suis plus syndiqué. J'étais syndiqué à l'UFAP au tout début de ma carrière, après j'ai été à FO. Parce que justement, l'année où j'ai quitté UFAP je m'y retrouvais plus dans leurs revendications. FO correspondait plus à l'image que je me faisais du métier. Mais maintenant les deux non. Quand je vois ce qu'il s'est passé lundi...

- *Ils vous ont déçus ?*
- Ah oui, tous déçus. Quand on est sur un mouvement national, à Uzerche et qu'on fait passer des revendications locales, ça n'a pas de sens. Je suis déçu et vous savez, les histoires de syndicats c'est des histoires d'hommes. On tombe sur des bonhommes, on se syndique souvent pour le bonhomme, pas toujours pour le syndicat. Pour le moment, je n'ai pas l'intention de me resyndiquer. Peut-être un jour je changerais, je m'y retrouverais : je trouve que c'est important de se syndiquer. Il ne faut pas se syndiquer pour se syndiquer, c'est ridicule. Il faut y croire...¹⁵³ »

La plupart de nos enquêtés qui ont été syndiqués sont les surveillants les expérimentés, ayant adhéré dès leur entrée en fonction. Nous postulons que la déception des surveillants avec les syndicats s'explique par l'incapacité de ces derniers à porter les problèmes et revendications des surveillants sans s'aliéner leur adhésion, ce qui les contraint à se mettre en retrait par peur de la sanction hiérarchique. Les syndicats, ne parvenant pas à faire pression sur l'institution, hypothétiquement liée à la multiplicité des syndicats d'une part, et n'étant perçu initialement par les surveillants que comme une sécurité vis-à-vis de sanctions, les surveillants tendent à se dessaisir des syndicats autant qu'ils se dessaisissent de leur marge discrétionnaire, pour ne pas compliquer leur cursus professionnel et entrer en confrontation avec la hiérarchie. Le rejet des syndicats est alors unanime pour nos enquêtés, quelle que soit leur position hiérarchique, ce qui peut aussi s'interpréter comme une des

¹⁵² Charles Tilly. Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne. In: *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°4, octobre 1984. pp. 89-108.

¹⁵³ Extrait d'entretien avec le major formateur, le 2 février 2018.

conséquences de l'apathie que font preuve nos enquêtés, provoquée par la dissonance cognitive. Déçu par le manque de félicité et des méthodes employées par les syndicats en opposition avec l'habitus sécuritaire des surveillants dressé par l'identification au métier, la non-adhésion des surveillants à des syndicats peut se voir comme une forme de retrait, comme un comportement d'opposition. Elle peut être aussi l'expression de la faible syndicalisation en France¹⁵⁴.

- « *Avez-vous des relations avec les syndicats ? êtes-vous syndiquée ?*
- Les syndicats c'est pareil, les prisons sont toutes différentes et les syndicats sont très différents d'une prison à l'autre. Moi j'ai rencontré les syndicats à la sortie de l'ENAP qui nous disait qu'il faut se syndiquer, parce que c'est un milieu où il y en a qui sortent avec les menottes, il peut y avoir des histoires, il peut y avoir trois détenus qui disent « tiens la surveillante elle nous fait rentrer du shit » ... Quoi qu'il se passe, même si la direction sait que ce n'est pas vrai... je serais entendu par les gendarmes et j'aurais des problèmes. Quoi qu'il se passe. Donc c'est vrai qu'on sait pas ce qui peut se passer dans une journée, donc il faut se protéger. Donc il faut se syndiquer, donc je me suis syndiquée, par contre moi je ne me suis pas arrêtée à FO, CGT ou UFAP, moi pour moi les syndicats c'est pas politique, surtout pas dans une prison, donc moi c'est une question de personne. Et donc en fait, je suis allé me syndiquer là où je trouve qu'il y a des personnes qui se battent pour le personnel, mais moi ce que je veux, c'est aussi des personnes qui ont un dialogue avec la direction. Parce que les problèmes ne vont pas se résoudre... moi je suis plus pour le dialogue, parler au directeur, faire des réunions, ... j'ai été syndiqué à la CGT parce que voilà, le gars il était sympa, il était pour le dialogue, il aidait les surveillants qui avaient des difficultés dans leurs démarche... arrivé ici, on a fait CFTC, après on a fait UFAP et cette année on fera rien du tout.
- *Vous le faites avec votre mari ?*
- Oui, donc cette année, terminé. Et puis si j'ai un problème j'appellerai un surveillant... qui me défendra parce qu'avec la direction, c'est bien d'avoir une personne... donc voilà, plus de syndicat, peut être que ça va changer, mais non.¹⁵⁵ »

3. Les loyaux

La loyauté chez les surveillants s'exprime par le savoir-être dont ils font par, lié à l'identification à la fonction construite par l'ENAP. Elle est donc intériorisée et relative puisqu'elle correspond à une fidélité de façade à l'égard de l'institution, par défaut ou par intérêt¹⁵⁶. Reprenant la catégorisation d'Albert Hirschman à partir des travaux de Xavier de

¹⁵⁴ 11.5% de travailleurs syndiqués en France selon l'OCDE.

¹⁵⁵ Extrait d'entretien avec une surveillant en 3-2 le 2 février 2018.

¹⁵⁶ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, PUF, 2014. P.139

Larminat, il est difficile de transcrire les différents ajustements recoupant la catégorie loyalty. Partant des agents espérant obtenir une promotion, cet ajustement proviendrait des nouveaux entrants, davantage tournés vers le droit et de plus en plus diplômés, observé notamment chez les élèves ambitionnant des carrières. Le métier serait alors moins une vocation que la conséquence d'une réévaluation à la baisse de leurs objectifs¹⁵⁷. Nous observons encore un décalage avec la typologisation conçue initialement pour les agents de probation avec notre sujet d'enquête : les surveillants pénitentiaires. En effet, pour les surveillants pénitentiaires, la promotion est moins espérée que l'augmentation du salaire obtenu avec le temps et ou l'amélioration du cadre de travail avec un poste plus sécurisé, moins pénible.

- « *Est-ce que tu as des perspectives dans ta carrière encore ?*
- Pas prévue pour l'instant. À l'époque, on avait un quantum d'année à faire avant de passer les concours... il fallait attendre six ans de titulaires pour passer les concours de premier surveillant. Aujourd'hui, il faut un an, un an et demi. C'est bien pour ceux qui ont envie de le faire jeune parce que voilà, c'est comme tout, le cadre augmente, le salaire augmente et tu peux enquiller sur lieutenant. Je ne sais même pas pourquoi j'ai passé le concours de premier surveillant... je l'ai eu, je l'ai pris, mais voilà. Peut être à la fin formateur à l'ENAP ouai. Formateur greffe à l'école. En attendant je suis bien là, je me plais dans ce que je fais, c'est bien, hyper intéressant, complet. ¹⁵⁸»

Paradoxalement, Xavier de Larminat explique que le manque de gratifications fait naître chez certains d'entre eux un sentiment de frustration et de déconsidération, partagé par l'ensemble de la profession à un moindre niveau. De fait, pour compenser ce sentiment, ces agents importent un référentiel criminologique, susceptible à leurs yeux de les doter d'un savoir-faire qui leur serait propre, découlant de leur éthos professionnel, perçu comme une opportunité à saisir dans une logique de valorisation professionnelle, dans une quête d'ascension hiérarchique par voie de promotion interne¹⁵⁹. Or, après la présentation des caractéristiques d'une enquêtée, c'est l'inverse que nous observons : l'impossibilité de valoriser un savoir-faire propre limite toute réaction de loyauté liée au manque de gratification pour susciter l'adhésion à l'institution des surveillants dans l'espoir d'obtenir une promotion.

La loyauté à l'institution peut passer par une forme d'appropriation conformiste, ce qui se manifeste à travers ceux qui ne poursuivent pas d'ambitions personnelles particulières,

¹⁵⁷ Ibid. p.145

¹⁵⁸ Extrait d'entretien avec un Premier surveillant, le 2 février 2018.

¹⁵⁹ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014, édition puf.. p.146

acceptant les évolutions sans se poser de questions. Larminat a créé cette catégorie initialement pour rendre compte des agents de probation n'exprimant pas d'avis sur les orientations et évolutions de leur profession mais investissant des ressources pour participer à l'élaboration de ces évolutions. Dans le cas des surveillants pénitentiaires, l'appropriation conformiste n'est pas une posture, mais une obligation, rappelée par la directrice aux élèves surveillants lors de leur débriefing de fin de stage : la nécessité d'adaptation passe par l'acceptation des choix politiques au risque de mal vivre l'administration pénitentiaire. L'appropriation conformiste des surveillants ne serait alors pas une forme de loyauté mais un retrait professionnel, rejoignant le cadre des opposants, surnommé « adaptation ». C'est en fait l'intériorisation de la violence symbolique par l'acceptation d'un métier exécutif qui est demandé aux surveillants par leurs ajustements.

La loyauté, telle que catégorisée par Xavier de Larminat pour les agents de probation, est paradoxale pour les surveillants étudiés. En effet, dans cette perspective, les surveillants seraient loyaux à l'institution parce qu'ils seraient amenés à se mettre en retrait de leur profession, à s'en dessaisir par une appropriation conformiste pour faire carrière, dans une logique immunitaire. Le savoir-faire des surveillants se construirait alors par cette contradiction entre un besoin de reconnaissance sociale par la valorisation de compétences spécifiques, et l'obligation de s'approprier un savoir-faire exécutif. L'éthos professionnel en est alors brouillé et les marges de discrétion représentent alors autant de pièges pour les surveillants qui préfèrent s'en dessaisir, au risque d'être sanctionné alors même que le règlement intérieur leur donne raison du fait du décalage entre ce qui est, réalité empirique vécue par les surveillants, et ce qui devrait être, formulée dans le règlement intérieur avec les flous qu'il peut entretenir¹⁶⁰.

Parce que la détention au centre de détention d'Uzerche ne peut s'accomplir dans les conditions initiales, « *[le jeune surveillant] aura beaucoup de mal à savoir de quel côté se situe réellement la hiérarchie, du leur ou du côté des détenus. Quoiqu'il en soit, le jeune surveillant découvre très vite que le règlement intérieur ne suffit pas à régler les problèmes de la détention. Que parfois il doit s'en affranchir dans l'intérêt du service. Commence alors*

¹⁶⁰ Paul Mbanzoulou : « Le surveillant vit dans une véritable peur de la faute professionnelle, peur de l'incident, peur du regard des autres. Il n'ose plus rien faire puisque, quoi qu'il fasse, il ne le fera jamais aussi bien que l'aura prévu le règlement intérieur et les autres textes [...] [le règlement intérieur] génère un mépris de soi, un mépris du métier et une résignation. » La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000, p.87-88.

pour lui une autre formation, la formation du terrain. Celle-ci génère un savoir-faire et un savoir-être indispensables au bon fonctionnement de l'établissement¹⁶¹».

Le cadre réglementaire doit donc servir aux surveillants comme autant d'atouts dans leurs jeux que d'une application stricte. Les vétérans de la surveillance l'ont bien compris mais reste critique vis-à-vis des dérives qu'engendre le cadrage des marges discrétionnaires. En effets, plusieurs surveillants nous ont confié que le milieu ouvert avantagerait ainsi les individus agitant le plus la détention, profitant ainsi le plus de la politique de tolérance et d'apaisement.

En effet, ces détenus inadéquatement placés seraient ceux qui profiteraient le plus des aménagements du cadre réglementaire, inhérente à la marge discrétionnaire cadrée des surveillants, puisque ce serait les détenus les plus perturbateurs, comportement que l'on peut lier à une détention de très courte durée et de faible rigueur.

- *Qu'est-ce que vous vous autorisez avec les détenus ?*
- « Si, il y a des passes-droits, alors ça... c'est vrai, il y a des passes droit sur certains détenus... mais tout le monde fait, même la hiérarchie... y a des détenus qui on... une prestance dans la détention que les autres n'ont pas parce que la justice n'existe pas. Parce que celui-là si on ne lui donne pas des fois un peu plus qu'à un autre, lui il va faire du dégât. Enfin du dégât par son caractère par son... il va gêner le fonctionnement... donc on va lui donner un peu plus comme à un syndicaliste par rapport à un patron comme un... je veux dire voilà, ça c'est la loi de la vie. Un mec qui se... on va donner mais on n'est jamais... franchement droit, le pauvre type qui dit jamais rien dans son coin et bien ça se passe bien. S'il ne demande pas des fois on va pas... on a pas le temps... d'aller au-devant du détenu, sinon bon, il y a pas de raisons qu'il ait pas comme les autres... mais je veux dire... il y en a on leur donne plus que les autres, c'est vrai. Qu'est-ce qu'on s'autorise ? ici il y a le changement d'aile qui n'est pas trop autorisé, mais tout surveillant le fait, pour certains détenus, oui tu y va parce que c'est 5 minutes, voyez ? il y a une part de confiance. On donne, des fois on donne quelque chose au détenu mais il faut qu'il respecte... dans le cadre qu'on lui a donné. Et quand ça se passe bien. Les détenus cherchent toujours à tirer un petit peu. Mais bon après nous on a nos armes pour dire « attention, je t'ai laissé mais la prochaine fois faudra pas » ... voilà, mais ça c'est de la gestion pour être tranquille, ça sa fait partie des... on donne à une personne et ça fait... une aile qui est tranquille. C'est... après c'est avec la connaissance de... là je pourrais peut-être plus le faire aujourd'hui parce que je ne connais pas assez les gars mais quand on tourne toujours en détention, en permanence, on sait à qui on a à faire, on cible... qu'est ce qu'on s'autorise ? oui voilà... après on s'autorise pas des choses malhonnête parce que c'est interdit et puis... c'est normal quoi, enfin... on reste surveillant. Après on peut tutoyer, on peut faire... on peut avertir. Bah des fois ça sent le chichon dans une aile, on dit « mec il faut aérer, ou faite quelque chose. », ça veut dire « attention, on ne les chopos

¹⁶¹ Op. cit. Ibid. p.83-84.

pas avec, on sait pas qui mais on est pas con. », on montre qu'on est pas bête, on tolère le truc parce que le mec... mais on leur fait comprendre : si on les chopés, on les chopés aussi, bon, ça c'est un jeu mais ils l'acceptent aussi. »

Ainsi, par exemple, la consommation de stupéfiants est strictement interdite en détention, tel qu'inscrit dans le règlement intérieur ou appris dans le cadre réglementaire de l'ENAP. Cependant, la prolifération de détenus inadéquatement placés en centre de détention empêche l'application réglementaire du cadre appris et augmente le nombre d'infractions que les surveillants ne doivent alors pas sanctionner pour assurer des bonnes conditions en détention. Ainsi, les surveillants sont contraints d'ajuster leur investissement de leur marge discrétionnaire : ceux qui ne suivent pas strictement le cadre réglementaire subissent la dissonance et deviennent frustrés par leur fonction. Inversement, les surveillants ayant compris l'importance de se servir du cadre réglementaire pour assurer l'autorité et la paix en détention, trouvent alors des moyens de valoriser leur métier, à travers la mise en avant de l'aspect relationnel du métier.

Conclusion :

Nous nous sommes demandé comment les surveillants pénitentiaires se saisissent-ils de leur pouvoir discrétionnaire, lorsque la définition de leur métier reste brouillée et contrainte par des déterminants extérieurs.

Nous avons vu que l'apprentissage du métier passait par l'adhésion à une identité de corps, les surveillants, à charge de l'ENAP, ainsi que par la socialisation pour intérioriser un savoir-être. Le savoir-être s'accompagne d'un ensemble de savoir-faire valorisant pour susciter l'adhésion des candidats à la fonction, en décalage avec la réalité, créant ainsi un besoin de reconnaissance du savoir-faire des surveillants.

L'ENAP formant moins le savoir-faire des agents que leur attachement à l'institution, un brouillage professionnel s'observe dans les imbrications liées à l'ajustement difficile des surveillants qui doivent alors apprendre leur métier par prisme empirique, en décalage avec un savoir-faire valorisant acquis en formation, changeant constamment selon les réformes, les directives hiérarchiques et le centre dans lequel ils évoluent. L'administration pénitentiaire divisant les pratiques et savoir-faire requis, liée à une gestion structurelle différenciée par les différents modèles carcéraux existant d'une part, et par les micros gestions inhérentes aux spécificités locales, accentuent le brouillage de la profession par les différentes gestions existantes avec lesquelles ils doivent s'ajuster.

L'impossibilité de faire valoir un savoir-faire propre, construit par les dispositions inhérentes à la socialisation des surveillants ainsi que les aspirations induites par une formation valorisante, en décalage avec la réalité exécutive du métier, amène les surveillants en dissonance cognitive. En effet, le décalage entre les attentes professionnelles valorisantes et la réalité créer une tension découlant d'un désenchantement : quel que soit le style de surveillance adopté pour valoriser des compétences liées à leur habitus, les surveillants doivent s'ajuster à la gestion de la détention, là où ils travaillent. L'ajustement qui est alors demandé est le dressage du savoir-faire vers une application exécutive du métier : être ou ne pas être qu'un simple « porte-clé » n'est alors plus un choix, mais devient une obligation.

Cette réalité brouille l'éthos des surveillants puisqu'elle est partagée entre la nécessité de se saisir des marges discrétionnaires pour assurer la reconversion, l'entretien et la sécurité avec la saisie de la hiérarchie de cette marge discrétionnaire. Cette situation ne profite à personne puisque la hiérarchie revient à gérer totalement la gestion de la détention

face à des surveillants battant en retraite par opposition à la dépossession de leur marge discrétionnaire. Les surveillants sont alors contraints d'accepter leur métier exécutif, tout en cherchant à le valoriser par un savoir relationnel propre, formulant ainsi une violence symbolique à laquelle ils répondent par un retrait de leur fonction.

En effet, « *De façon générale, les surveillants n'aiment pas leur métier. Ils y viennent pour des raisons essentiellement économiques : le salaire, la sécurité de l'emploi et le chômage sont souvent invoqués pour justifier leur « choix » ou plutôt leur « absence de choix ». Une fois dans le métier, ils apprennent à lui donner un contenu positif, voire à l'aimer. Les surveillants évoquent souvent le côté relationnel de leur métier pour valoriser leur rôle. Cependant, cet habillage « relationnel » ne suffit pas à masquer leur malaise. [...] Les surveillants ont le sentiment que les détenus sont mieux considérés qu'eux-mêmes. Ils se sentent mal aimés, méprisés et ignorés aussi bien par leur hiérarchie que la société toute entière*¹⁶² ». Cette situation amène les surveillants à se dessaisir de leur marge discrétionnaire et donc de leur métier, à plus ou moins d'égard, assurant la fonction d'exécutant que l'administration leur attribue, afin d'assurer leur carrière professionnelle. L'expérience, facteur décisif de réduction du sentiment d'insécurité professionnel et de détachement à l'égard des prescriptions institutionnelles¹⁶³, contribue à l'acceptation et l'intériorisation de cet état de fait, expliquant la correspondance de la plupart de nos enquêtés à la catégorie des opposants battant en retraite. Les critiques énumérés par les surveillants vis-à-vis des détenus ne sont alors que l'expression d'un malaise professionnel, lié au brouillage de leur éthos.

Ne pouvant alors se saisir de leur métier et lui donner sens pour puiser la motivation d'exercer le métier, les surveillants cherchent alors dans la « société extérieur » diverses stratégies pour valoriser et donner sens à leur carrière. Nous pensons par ailleurs que les critiques des surveillants formulées à la « société extérieur » sont une tentative d'extériorisation de la tension inhérente à leur dissonance cognitive, provoquée par la violence symbolique qu'ils doivent accepter. L'éthos des surveillants est donc composé autour d'un habitus clivé des surveillants, c'est-à-dire par l'impossibilité d'ajuster l'habitus intériorisé par leur socialisation à l'ENAP et antérieur avec leur socialisation secondaire, notamment lors de leur entrée sur le terrain empirique. La difficulté de s'ajuster, passant par l'acceptation d'un métier où la marge discrétionnaire est contrainte à l'utilisation du cadre

¹⁶² Op. cit. ibid. p.123

¹⁶³ Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014. PUF. P.135

réglementaire appris et non son application stricte, brouille l'éthos professionnel des surveillants dont les normes et valeurs sont le retrait de la fonction pour ainsi l'assurer de manière immunitaire.

Le décalage de la population pénale, inadéquatement placée en centre de détention, accentue la difficulté d'investir les marges discrétionnaires. La direction se retrouve ainsi obligée de s'en saisir afin de contraindre les surveillants inexpérimentés à ne pas appliquer le cadre réglementaire appris pour garder le contrôle de la détention. L'impossibilité de prendre pleinement en charge une population pénale différente de celle prévue de manière sereine est révélatrice d'un milieu ouvert en crise, puisque la hiérarchie est elle-même contrainte d'agir de la sorte par la législation française.

Bibliographie :

- Benedict Anderson. « L’imaginaire national : réflexions sur l’origine et l’essor du nationalisme ». Traduction de Pierre-Emmanuel Dauzat, La découverte, collection poches sciences, septembre 2006.
- Pierre Bourdieu : « Ethos, Habitus, Hexis » in *Questions de sociologie* ; extrait de « Le marché linguistique », exposé fait à l’Université de Genève en décembre 1978.
- Pierre Bourdieu, « Séminaires sur le concept de champ, 1972-1975. Introduction de Patrick Champagne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 200, no. 5, 2013, pp. 4-37.
- Pierre Bourdieu et Jean Claude Passeron, « La Reproduction : éléments d’une théorie du système d’enseignement ». 1970, in collection le Sens Commun, Editions de Minuit, Paris
- Yves Chappoz et Pierre-Charles Pupion. « Le New Public Management », *Gestion et management public*, vol. volume 1/2, no. 2, 2012.
- Colliot-Thélène Catherine, « préface à le savant et le politique » (Max Weber, « le savant et le politique », Paris: Union Générale d’Éditions, 1963, 186 pages. Collection : Le Monde en 10-18.), La Découverte, Paris, 2003.
- Isabelle Denamiel, « La responsabilisation du détenu dans la vie carcérale », BibliothèqueS de droit, L’Harmattan, les cahiers du CeFap, 2006.
- Emile Durkheim : « Les Formes élémentaires de la vie religieuse : le système totémique en Australie ». Paris : Les Presses universitaires de France, 1968, cinquième édition. Collection : Bibliothèque de philosophie contemporaine.
- Leon Festinger : « A Theory of Social Comparison Processes », *Human Relations*, vol. 7, no 2, mai 1954.
- Michel Foucault, « Surveiller et punir : naissance de la prison », Éditions Gallimard, Collection Tel (n° 225), 1993.
- Ervin Goffman : « Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux », novembre 1968, éditions de minuit, Sens Commun.
- Erwing Goffman : « les Rites d’interaction », Sens commun, Les éditions de minuit, 1974.
- Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, col. Dalloz, 2000, 11^{ème} édition, droit public-science politique.

- Albert O. Hirschman, « Exit, Voice and Loyalty » *Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, Février 1972
- Jean-Paul Jean. « La répression aggravée des usagers de stupéfiants depuis la loi du 5 mars 2007 », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009.
- Hans Kelsen, *Théorie pure du droit*, Dalloz, 1962, 2^e éd., trad. Ch. Eisenmann (rééd., LGDJ-Bruylant, 1999).
- Larry Portis. « La sociologie consensuelle et le terrorisme : De la propagande par le fait à Unabomber ». In: *L'Homme et la société*, N. 123-124, 1997. Actualité de l'anarchisme.
- Rémi Lefebvre, extrait de séance du cours Politique Publique de Licence 1^{ère} année 2014-2015.
- Thomas Léonard. « Discriminations en comparution immédiate », *Plein droit*, vol. 89, no. 2, 2011, pp. 24-27.
- Michael Lipsky, « Street-Level Bureaucracy : Dilemmas of the Individual in Public Services », New York: Russell Sage Foundation, 1980
- Xavier de Larminat « Hors des murs » *l'exécution des peines en milieu ouvert*, Partage du savoir, 2014, PUF.
- Guillaume Malochet. « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, vol. no 59-60, no. 3, 2005.
- Paul Mbanzoulou, La réinsertion sociale des détenus : « *de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires* », l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000.
- Érik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2015.
- Alexis Spire, *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris, Grasset, 2005.
- Charles Tilly. « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne ». In: *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°4, octobre 1984.
- James Q. Wilson, « Varieties of Police Behavior : *The Management of Law and Order in Eight Communities* », Harvard University Press. 1968.

Sources :

Articles de presse

- L'HARMATAN, « Paul Mbanzoulou » : <<http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=auteurs&obj=artiste&no=5337>> dernière consultation le 30/03/2018.
- FRANCE BLEU LIMOUSIN, Faits divers – Justice : « A Uzerche, les gardiens du centre de détention le bloquent après une agression, et pour demander des effectifs. » dernière consultation le 20/01/2018 <<https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/a-uzerche-les-gardiens-du-centre-de-detention-l-ont-bloque-apres-une-agression-et-pour-demander-des-1516008138>>
- LE MONDE : société. « « Refondation » pénale : les annonces de Macron » <http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/03/06/macron-annonce-la-fin-de-l-automaticite-de-la-prison-pour-les-peines-inferieures-a-un-an_5266586_3224.html> dernière consultation le 14/05/2018
- LE POPULAIRE : « Prisons : Les surveillants du centre de détention d'Uzerche déçus après leur rencontre avec le directeur interrégional » <https://www.lepopulaire.fr/uzerche/justice/2018/01/26/les-surveillants-du-centre-de-detention-d-uzerche-decus-apres-leur-rencontre-avec-le-directeur-interregional_12715158.html> dernière consultation le 02/04/2018.

Références juridiques

- Loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire, article 3
- Loi n° 2014-896 du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales.

Données en ligne

- Ministère de la Justice : « Prévention de la récidive et individualisation des peines : chiffres clés, juin 2014 » <http://www.justice.gouv.fr/include_htm/reforme_penale_chiffres_cles_plaquette.pdf> dernière consultation le 29/03/2018.

- Ministère de la Justice : « Les règles pénitentiaires européennes (RPE) Outils de référence pour l'administration pénitentiaire ». <<http://www.justice.gouv.fr/europe-et-international-10045/les-regles-penitentiaires-europeennes-10283/>> dernière consultation le 30 mai 2018.
- Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire : < <http://www.enap.justice.fr/>> dernière consultation le 20 janvier 2018
- La sous-direction de la statistique et des études du ministère de la justice : « Prévention de la récidive et individualisation des peines. Chiffres-clés » http://www.justice.gouv.fr/include_htm/reforme_penale_chiffres_cles_plaquette.pdf dernière consultation le 30 mai 2018.
- OCDE : « marché du travail, syndicats et négociations collectives », http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr dernière consultation le 28 mai 2018.

Index des annexes :

Données d'enquête

1. Zoom sur le Centre de détention d'Uzerche.
2. Les surveillants pénitentiaires : données générales.
3. Grille d'entretien
4. Présentation des enquêtés.
5. Extrait d'entretien

Littérature grise

1. Concours pour le recrutement de surveillants de l'administration pénitentiaire, Session 2017, Epreuve d'admissibilité.
2. Extrait du règlement intérieur et de l'emploi du temps, Direction interrégionale des services pénitentiaires de Bordeaux, MAJ 05 octobre 2015, Centre de détention d'Uzerche. Ministère de la justice
3. Données socio-démographiques des surveillants au CD d'Uzerche.

Zoom sur le Centre de Détention D’Uzerche

Le Centre de Détention d’Uzerche (CD), centre pénitentiaire en milieu ouvert, a été construit à la suite du plan 13 000, lancé en 1988¹⁶⁴, pour faire face à l’insuffisance des places de détention avec la construction de 25 nouveaux établissements. Ouvert en 1990¹⁶⁵, le CD a une capacité de 600 détenus pour 156 surveillants, répartis dans quatre bâtiments divisés en trois étages et deux ailes. Chaque bâtiment fait l’objet d’une répartition des détenus selon certains critères : le bâtiment A est celui des travailleurs en régime de confiance en milieu ouvert ; le bâtiment B, en régime différencié en milieu fermé, héberge les détenus les plus agités et les arrivants. Ces deux premiers bâtiments regroupent 100 détenus chacun. Le bâtiment C, en milieu ouvert, héberge 250 détenus sur quatre étages et trois ailes où se trouve au dernier étage le quartier disciplinaire et l’isoloir. Enfin, le bâtiment D, en milieu ouvert, héberge 150 détenus sur deux étages et trois ailes. C’est aussi dans ce bâtiment que l’on retrouve au premier étage le quartier éducatif ainsi que les quartiers handicapés permettant un accès médical aux détenus nécessitant. Le CD d’Uzerche est en partenariat avec un prestataire privé pour toute la structure : Sodexo Justice qui s’occupe de la maintenance, du travail des détenus, des cantines, de la santé et de la formation professionnelle des détenus¹⁶⁶, sous contrôle de l’Administration Pénitentiaire ayant autorité pour sanctionner tout manquement, par souci d’économie pour l’Etat à l’époque.

¹⁶⁴<<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/prison-detention-reinsertion/etablissements-penitentiaires.shtml>> dernière consultation le 13/05/18

¹⁶⁵<http://www.annuaire.justice.gouv.fr/#cmq_path=organismes%2Fcentre-de-detention-d-uzerche%2F4eb263272935944ef500011d&cmq_sort_key=organism-type&cmq_territory=uzerche&cmq_poi_index=2> dernière consultation le 13/05/18

¹⁶⁶ Paul Mbanzoulou, La réinsertion sociale des détenus : « *de l’apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires* », l’Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.154

Les surveillants pénitentiaires : données socio-démographiques

Grâce aux données exposées par Fabrice Guilbaud et Florence de Bruyn lors d'un colloque avec l'administration pénitentiaire le 17 novembre 2017, intitulé : *Surveillant, un métier en mouvement*, il y a en France 24 000 surveillants pénitentiaires, dont 7/10 dans les centres carcéraux. La majorité des surveillants sont des enfants d'ouvriers et de chômeurs, 1/4 sont des enfants de surveillants. 49% sont dotés du Bac, 27% ont plus et le reste n'est doté que d'un CAP ou équivalent, l'âge moyen dans la fonction est de 30 ans. Un surveillant a le statut de fonctionnaire, ce qui veut dire qu'il ne peut perdre son emploi et touche un salaire de 1750€ net après 14 ans. Le métier de surveillant n'est pas une vocation, sur une promotion de 1993 étudié par F. Guilbaud, 50% des étudiants disaient ne pas être là par vocation. Sur ces mêmes élèves, ils sont en 2007, sur la même promotion d'élèves devenus surveillants, 80% à répondre que le métier de surveillant n'est pas une vocation mais un choix utilitariste. 7% de ces élèves en 1993 assument avoir choisi par hasard le métier contre 33% en 2007 sur les mêmes enquêtés. Selon Fabrice Guilbaud, cette évolution des réponses est en corrélation avec l'évolution de l'identité professionnelle, dans une perspective constructiviste.

Le travail en équipe et le contact humain sont les traits les plus appréciés des surveillants, mais 47% des surveillants disent être à bout en 2007 et 1/7 disent avoir des conséquences dans la famille. Le métier observe une baisse du travail avec responsabilité et un contenu technique moins important que l'aspect humain, ce qui fait que ce qui importe avant tout pour un surveillant c'est avec qui et dans quel climat celui-ci travaille.

Le taux de satisfaction des surveillants diminue avec le temps, le plus souvent venant de la catégorie de surveillant qui assume un choix professionnel par hasard. En matière de carrière, c'est une mobilité horizontale principalement car 9/10 des surveillants restent surveillants. En 2016, les flux de départ du métier sont majoritairement des départs en retraite, beaucoup de surveillants sont issus de l'armée et de la police, notamment depuis 2010.

Depuis 1981 on constate une hausse des agents de l'administration pénitentiaire parallèlement à celle des détenus. Selon Florence de Bruyn, il y aurait un vieillissement des surveillants avec une hausse de l'âge au recrutement depuis le programme 13 000 lancé en 1987. La féminisation de la fonction a commencé dans les années 1980 avant de s'accélérer dans les années 2000 avec un quota de 15% de femmes. 50% des femmes sont des agents greffe, 1/3 des officiers.

Grille d'entretien

La formation

- Quelles études avez-vous suivies ? (Où et quand)
- Avez-vous reçu une / des formations spécifiques ?
- Parlez-moi de votre cursus professionnel : quelle poste avez-vous occupés ? (Lieu, date, durée, appréciation de ces expériences)
- Avez-vous eu des expériences professionnelles différentes ?
- Pourquoi avoir choisi de travailler en tant que surveillant ? Quelles sont vos motivations ?
- Qu'est ce que c'est, selon vous, les missions du surveillant ?

Le métier

- Quand êtes-vous entré en fonctions / à l'ENAP / en stage ?
- La vision que vous avez après ce stage / aujourd'hui, est elle conforme à ce que vous vous imaginiez lors de votre formation et auparavant ?
- Décrivez-moi une semaine type de ce que vous faites
- Quelles sont pour vous les missions du surveillant ? et celles prioritaires ?¹⁶⁷
- Décrivez-moi les impressions que vous avez de votre cadre de travail : les relations entre collègues, l'ambiance de travail, la relation avec la hiérarchie, ...
- Qu'est-ce qu'est un « bon » et un « mauvais » surveillant selon vous ?¹⁶⁸
- Que pensez-vous de ce que vous avez appris à l'ENAP aujourd'hui ?
- Qu'est ce que vous vous autorisez avec les détenus ?
- Que pensez-vous du CD d'Uzerche ? Pourquoi ?
- Quelles relations détenez-vous avec vos collègues ?
- Quelles sont vos relations avec les syndicats ?

¹⁶⁷ « Demander aux surveillants d'identifier leurs missions revient à aborder la question cruciale de leur utilité sociale, mais également celle de leur identité professionnelle. » Paul Mbanzoulou, *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.148.

¹⁶⁸ La question de bon/mauvais renvoie à la vision propre du métier que les surveillants se font et ce qu'ils définissent comme ce qu'il faut faire / pas faire. Elle permet ainsi de comprendre leur rapport à la fonction.

- Comment avez-vous ressenti la crise de la semaine dernière¹⁶⁹ ? et de Vendin le Vieil ?
- Quels sont les points positifs et négatifs de votre expérience du quotidien ? avez-vous rencontrée des difficultés particulières ?
- Envisagez-vous de faire carrière dans le métier ?
- Votre stage a-t-il satisfait vos aspirations professionnelles ?¹⁷⁰
- Comment se passe le processus de recrutement des surveillants pénitentiaires¹⁷¹ ?
- Avez-vous opéré des changements par rapport à votre prédécesseur ?
- Rencontrez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions ?
- Avez-vous des projets pour le centre de détention d'Uzerche
- Vos aspirations professionnelles sont-elles satisfaites ?

Socialisation

- Suivez-vous des activités extra-professionnelles ?
- Pensez vous concilier vie pro et vie privée avec le métier ?
- Pouvez vous me parlez de vos parents ? quels métiers ont-ils exercés ?
- Avez-vous eu des expériences militantes ou associatives ?
- Où avez-vous grandi ?
- Êtes-vous croyant ?
- Quel est le changement le plus important qu'il y est eu dans l'administration pénitentiaire selon vous ?
- Comment gérez-vous l'arrivée de radicalisé ?
- Croyez vous à la réinsertion sociale ?¹⁷²
- Êtes vous satisfait de votre métier ?

¹⁶⁹ Manifestations ayant eu lieu du 15 au 27 au centre de détention d'Uzerche, dans le cadre de la grève nationale déclenchée à la suite des événements de Vendin le Vieil

¹⁷⁰ Question posée uniquement aux élèves

¹⁷¹ Les questions qui suivent jusqu'à la prochaine catégorie de questionnaire ont été uniquement posée à la directrice.

¹⁷² « La primauté de la sécurité est proclamée tant par la hiérarchie que par les surveillants eux-mêmes. La mission de réinsertion apparaît dès lors comme résiduelle. » Paul Mbanzoulou, *La réinsertion sociale des détenus : « de l'apport des surveillants de prison et des autres professionnels pénitentiaires »*, l'Harmattan, Sciences criminelles, 2000. P.149.

Présentation des enquêtés :

- Damien Arthur¹⁷³: Stagiaire d'une vingtaine d'années doté d'un BTS en production agricole, ayant multiplié les petits emplois avant de passer le concours en 2016 pour la sécurité de l'emploi, les salaires et les perspectives de carrière. Il est surveillant d'étage en 3-2 et à réaliser deux autres stages, durant sa formation, dans d'autres établissements. Il conçoit son métier selon un aspect d'entretien et de sécurité et considère que l'ENAP ne lui a pas appris à travailler sur le terrain. Nous le catégorisons entre contrôleur et travailleur social, partageant une vision réglementaire de la détention d'êtres humains. L'enquêté aurait souhaité participer aux manifestations ayant eu lieu du 15 au 27 au centre de détention d'Uzerche, dans le cadre de la grève nationale déclenchée à la suite des événements de Vendin-le-Vieil mais celui-ci a préféré rester en retrait dans une logique immunitaire. Notre enquêtée est issue d'une famille ouvrière.
- George Odièvre: quinquagénaire cumulant plus d'une trentaine d'années d'expérience dans la fonction, il est issu de la banlieue parisienne et a obtenu un BEPC en comptabilité avant d'entrer à l'armée. Il a, par la suite, passé les concours de l'administration pénitentiaire, sur conseil familial, un membre de sa famille étant fonctionnaire, pour des raisons financières. Il exercera dans plusieurs enceintes, dont celle de Fleury, avant de faire l'ouverture du centre de détention d'Uzerche, où il travaille toujours. Avant de devenir surveillant d'Unité de Vie familiale, celui-ci était surveillant d'étage en 3-2 dans le centre. Il conçoit son métier principalement sous le prisme social et illustre à ce titre la catégorie des travailleurs sociaux. L'enquêté aurait aimé participer à la manifestation mais celui-ci est dégouté de l'action collective des syndicats et critique un ethnocentrisme de leur part. Son père était fonctionnaire et sa mère n'a pas exercée de profession.
- Natalie Charette: trentenaire avec une dizaine d'années d'expérience à son actif, elle est détentrice d'un Bac L ainsi qu'un BTS assistance de direction. Notre enquêtée, originaire de Provence, est ensuite rentrée en école de gendarmerie pour devenir sous-officier mais échoue après quatre tentatives. Déçu de ne pas avoir réussi le concours, celle-ci tente celui de gardien de la paix et de surveillant pénitentiaire et réussit les deux mais sa rencontre avec son compagnon la pousse à devenir

¹⁷³ Les noms sont tous anonymisés

surveillante, par choix par dépit. Elle débute en maison centrale avant d'arriver à Uzerche, il y a quelques années, ce qui la place en dissonance cognitive à cause d'un trop grand ajustement entre le cadre réglementaire qu'elle a connu et l'apaisement de la détention à Uzerche. Elle illustre la catégorie des criminologues par son besoin de valoriser un savoir-faire spécifique, orienté vers l'analyse psychologique des détenus et elle aurait souhaité participer au mouvement national. Contrainte à ne pas participer à la suite de l'obtention récente de son poste aux UVF et le risque de le perdre, celle-ci est déçue par l'impossibilité de valoriser son métier et se place en exit tout en souhaitant rester dans l'institution. Pourtant, elle partage les critiques de George vis-à-vis des syndicats. Ses parents sont issus de la catégorie socio-professionnelle des employés.

- Gabrielle Boucher : surveillante quarantenaire d'une quinzaine d'années d'expérience, en 3-2 depuis ses débuts, elle est dotée d'une licence STAPS qui lui a permis de travailler dans l'éducation auparavant. Normande ne faisant que des remplacements dans des écoles privées, celle-ci décide de passer le concours de l'administration pénitentiaire par hasard, par attrait au salaire. Notre enquêtée à travailler dans plusieurs centres de détention et a été marquée par son premier stage, lorsqu'elle a observé sa collègue en doublure calmer un détenu avec un savoir-faire relationnel. Nous pensons cette expérience à marquée son habitus, la catégorisant ainsi en travailleuse sociale qu'elle illustre, celle-ci valorisant des outils communicationnels dans son métier. Gabrielle est la rare surveillante à garder de bons souvenirs de sa formation à l'ENAP, même si celle-ci reconnaît qu'elle reste « théorique ». Notre enquêtée soutient le mouvement national mais critique l'action collective mise en place par les syndicats, celle-ci aurait ainsi préféré plus de dialogue avec la hiérarchie, exprimant ainsi ses dispositions au dialogue inhérent à son habitus intériorisé. Son père travaille dans l'agriculture et sa mère a participé à son activité mais n'a pas exercée de métier.
- Rémi Corbin : Major formateur quarantenaire doté d'une vingtaine d'années d'expériences, notre enquêtée est doté d'un CAP et BEP électro-technique. Il a travaillé à l'usine avant de tenter le concours surveillant, sur conseils d'amis : un choix par hasard. Rémi, après avoir réussi son concours dans des circonstances surprenantes, perçu comme une destinée par notre enquêtée ; a exercé son métier en Maison d'arrêt ainsi qu'en CD avant d'obtenir la possibilité d'être détaché sur l'ENAP en tant que formateur. Celui-ci a en effet des qualifications de formation,

obtenu par ses diplômes d'entraîneur d'équipe de football. Il devient ensuite surveillant avant d'arriver à Uzerche, il y a une dizaine d'années. Passionné par son métier par l'esprit de corps et d'équipe, nous catégorisons notre enquêté entre travailleur social, par son aspect d'entretien et relationnel de la détention, et contrôleur par son impératif d'autorité lié à son grade mais aussi parce qu'il définit la mission principale du surveillant par la garde des détenus. Il regrette aussi une perte de « respect » en détention mais, par son grade et la forte identification au métier, lié au savoir-faire qu'il a pu faire valoriser et fructifier, celui-ci est acquis à l'institution. Son père était ouvrier et sa mère n'a pas exercé de métier.

- Anne Lavaud¹⁷⁴ : Directrice du CD d'Uzerche depuis 2011, elle est titulaire d'un Bac S, d'une licence de droit privé général ainsi qu'une maîtrise de droit privé. Entrée dans l'administration pénitentiaire en 1982, elle commence son parcours en tant que sous directrice à Fleury Mérogis, alternant les maisons d'arrêts pour femmes, puis hommes avant de devenir, en 1990, chef d'établissement de la maison d'arrêt de Dijon. Elle devient, en 1997, directrice de cabinet à la direction inter-régionale de Lyon, en 2005 chef d'établissement de Neuvic sur Isle, avant de devenir directrice du CD d'Uzerche. Issu d'un choix par hasard, la directrice avait passé le concours de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales et celui de l'administration pénitentiaire, sans trop savoir de quoi il en retournait, justifié par la volonté de s'occuper de « publics en difficultés ». Ses parents travaillaient dans le domaine médical.
- Victor Sawicki : quarantenaire accumulant plus d'une vingtaine d'années d'expérience, notre enquêté est doté d'un BEPC et a fait l'armée avant de rentrer, à 20 ans, dans l'administration pénitentiaire par hasard. Victor n'a exercé qu'en centre de détention durant son parcours professionnel, avant d'arriver à Uzerche, il y a une vingtaine d'années. Il passe ensuite le concours premier surveillant, sans exprimer une réelle ambition de carrière, et devient, il y a quelques années, attaché greffe au CD d'Uzerche. Cette position lui permet de voir et comprendre les flux d'arrivés et de départ des détenus ainsi que les motifs de condamnation, capital rare dans l'administration pénitentiaire. Notre enquêté est partagé entre le style de travailleur social, acquis par son expérience dans différents centres de détention, et le style de contrôleur, inhérente à sa position faisant lien avec la magistrature. Déçu par les

¹⁷⁴ Non anonymisé

syndicats ne parvenant pas à améliorer les conditions de travail et par la perspective uniquement immunitaire qu'il a des syndicats, notre enquêté est loyal à l'institution par sa position occupée. Son père était ouvrier et sa mère femme au foyer.

Enquêté dont l'entretien n'a pas servi à l'enquête

- Matthieu Boucher : surveillant en 3-2, doté d'un BEPC en audiovisuel, cinquantenaire doté de plus d'une dizaine d'années d'expérience dans la fonction. Il est devenu surveillant par hasard, par attrait au salaire.
- Simon Morneau : surveillant en 3-2, doté d'un BEPC, ayant travaillé plus d'une quinzaine d'années dans la logistique. Il est devenu surveillant par hasard, sur conseils d'amis, et accumule aujourd'hui une quinzaine d'années d'expérience en détention.
- Camille Gulin : élève surveillante, trentenaire ayant auparavant été auparavant directrice de centre de loisirs, attiré par le métier pour la sécurité de l'emploi.
- Aurélié Paulet : doté d'un Bac L, elle tente le concours, après quelques années à travailler dans la restauration rapide, sur conseil familial. Elle cumule aujourd'hui une vingtaine d'années d'expérience, dont une quinzaine à Uzerche. Un membre de sa famille est surveillant.

Extrait d'entretien :

Entretien collectif avec des élèves surveillants

- All : tous
 - A : Camille Gulin, femme de 28 ans ex directrice de centre de loisirs
 - B : Homme de 25 ans ex gendarme auxiliaire
 - C : homme de 32 ans ex moniteur d'accrobranches,
 - D : femme de 34 ans ex vendeuse dans la grande distribution
 - E : homme de 32 ans ex ouvrier
 - F : homme de 32 ans ex imprimeur
 - G : homme de 32 ans.
-
- « Pourquoi avoir choisi de travailler dans l'administration pénitentiaire ?
 - A : pour la stabilité de l'emploi
 - F : l'évolution dans la carrière
 - D : les deux plus l'uniforme... enfin ce que ça apporte
 - B : les 3.
 - E : bah pareil, la stabilité... l'évolution.
 - C : je sais pas... [rires]
-
- [rires] Non mais c'est une réponse... qu'est ce que vous avez fait auparavant ?
 - A : moi j'étais directrice de centre de loisirs.
 - F : moi j'étais imprimeur.
 - D : moi j'étais dans la vente : commerce, grande distribution.
 - B : en gendarmerie
 - E : moi j'étais... j'ai fait beaucoup de chose, j'ai fait la mécanique, dans le bâtiment et aussi soudeur.
 - C : j'étais danseur.
-
- Qu'est-ce que vous pensez de la formation que vous avez reçu à l'ENAP par rapport à votre confrontation après 4 semaines de stages ?
 - D : incomplet. Il fallait vraiment aller sur le terrain.
-
- Vous êtes tous d'accord ?
 - All : oui

- F : beaucoup de théories, pas assez de pratiques. Il y a une grande différence entre la théorie et la pratique.

- *C'est marquant pour tous ?*
- A et D : oui
- C : la non utilisation du bâtiment qui a coûté des millions d'euros, le bâtiment en situation, on ne s'en sert pas. Parce que, et c'est ce qui craint en fait, quand t'arrive, la preuve dans une courserie, le fait que ce soit dans une prison, le fait que tu trembles, que les à priori... je veux dire que ça coûte rien de prendre une après midi, de dire à... on est des cas de 30, de mettre deux élèves dans les fausses cellules, voilà « on vous fou avec des détenus normaux », et d'imaginer ce que c'est.
- A : il n'y a pas de mise en situation.
- C : voilà, un bâtiment comme ça vaut 100 000€, pas utilisé, pas exploité. On a de l'infrastructure, on a des professeurs et derrière ça suit pas. C'est un peu incompréhensible.

- *Vous êtes tous d'accord ?*
- All : oui

- *C'est quoi pour vous les missions des surveillants ?*
- All : ... euh

- *Les missions en générales ?*
- B : un surveillant c'est l'observation
- D : oui
- B : du relationnel.
- A : beaucoup de relationnel
- F : du social, enfin c'est humain.
- C : de l'écoute. Ecoute et faire en sorte que ça se passe mieux pour eux, en détention. C'est vraiment ça, faire en sorte chaque jour que ça se passe bien pour eux, je sais que si ça se passe bien, peut être qu'ils auront une envie de se réinsérer. Et les écouter parce que c'est... je sais pas ce que c'est.
- A : ça reste des personnes.
- F : ça reste des êtres humains.

- *Vous êtes rentrés quant à l'ENAP du coup ? vous êtes tous de la même promo ?*
- All : depuis le 6 novembre. Tous ensemble.

- *Vous choisissez l'endroit où vous faites votre stage ?*
- All : non
- F : alors il y en a qui ont put choisir.

- *Il y en a ?*
- F : je sais pas après...
- C : la ville de Bordeaux m'a dit que c'est un... comme je suis arrivé deuxième au concours, j'ai choisi où j'allais en France.

- *Donc c'est en fonction du classement ?*
- C : oui, on m'a dit que les dix premiers choisissent, mais apparemment, il y a 25 types qui ont choisi donc bon
- F : donc voilà.
- C : après je pense que ça dépend du classement et aussi du problème avec l'hébergement. Je pense qu'ils ont discutés largement, ils ont demandé aux gens s'ils étaient proche de la région, s'ils peuvent s'héberger quoi, pour gagner des places en internat. Ça doit être ça aussi.

- *C'est quoi pour vous, par rapport à ce que vous avez vécu, une semaine de travail normal ? sans les manifestations qu'il y a eu, ordinaire quoi, qu'est ce que vous avez fait ?*
- B : bah de la détention...
- F : on va dans tous les bâtiments et on va faire le travail qu'il y a à faire. S'occuper, il y a des consignes...
- D : hum
- C : des mouvements...
- F : on exécute. Très concrètement on est des exécutants donc... on fait le travail qu'il a à faire. Après...
- C : toi qui étais directrice de centre (s'adresse à A), tu trouve pas qu'il y a des similitudes quand même entre le BAFA, enfin ce qu'on nous demande au BAFA et tout et ici ? Moi j'ai l'impression que je m'occupe d'eux un peu. Enfin c'est l'impression que j'ai, on s'occupe d'eux un peu quand même.
- A : on est là, enfin voilà, on doit... il y a une tache obligatoire, ils sont là pour voilà, ouvrir une porte, regarder s'ils sont bien vivant, etc. Mais il y a aussi le fait que quand ils ont une question, on est là pour... enfin faut être là pour y répondre. Et pas les renvoyer paître en disant « j'ai pas le temps ».
- F : les laisser dans le doute.
- A : ou voilà, parce que du coup enfin c'est aussi là-dessus qu'il faut jouer, sur le... un détenu il va, il peut très vite s'énerver, il peut rester frustré si on leur donne même pas une réponse. Et ça nous coute rien, ça prend 30 secondes de notre temps, il faut juste prendre le temps quoi.
- F : ou au moins se renseigner.

- A : et du coup c'est vrai des fois on voit des comportements, des détenus, et on comprend pourquoi ils sont énervés. Enfin, moi je trouve
- B : je suis d'accord.

- *Vous êtes d'accord aussi ?*
- F, B , et A hochent la tête : hum.
- A : c'est vrai par rapport à notre métier enfin, c'est comme si c'était des grands enfants.
- All : ouai
- F : et c'est des métiers qui ont pas eu de cadre à la base donc... ils ont besoin d'être cadrés.
- A : ils ont besoin de repères.
- F : ils ont besoin de repères.
- C : non mais tous ces métiers qui demande de l'humain, que ce soit s'occuper des enfants, soit s'occuper d'un public particulier, tu peux... il faut pas se mentir, a un moment il faut arrêter de mentir, l'Etat nous ment, enfin tous le monde se ment, on peut pas faire ça toute sa vie. J'ai travaillé avec des enfants pendant des années, je suis un grand gamin, eux ils le savent, à un moment donné... moi j'ai de l'énergie, je comprenais pas les collègues qui sont comme : « ouai, j'en ai marre, j'ai pas envie des jeux ». Moi y a un jour, je suis arrivé, j'avais plus envie. J'avais plus envie de jouer avec les gamins. J'ai démissionné. Voilà, j'étais moniteur acrobanches, j'adorais monter dans les arbres et aider les gamins. A partir du moment où en tant que moniteur j'ai fait comme ça j'ai fait : « une gamine qui était en difficulté, pfff. Oh ça me fait chier de monter franchement », j'ai démissionné. Le jour où ça me fera chier, qu'un détenu me demandera « excuse-moi surveillant », sympathiquement il me demandera « tu peux donner mon... combien j'ai sur mon compte ? » whoa ça me fait chier et je lui donnerais pas, je démissionnerais. Parce que c'est comme un prof, un prof il déteste ses élèves, il vire. T'aime pas les enfants, change de métier... Mais les gens ils ont besoin que de la thune à la fin du mois, et la passion dans ce métier c'est... ici enfin, elle est plus trop chez les surveillants Il Y EN A qui l'ont encore la passion. Mais il y en a plein, des gamins de notre age quand même qui ont plus la passion. Ça fait 10 ans qu'ils sont là. Ils ont plus de passion. Ils soufflent... Moi franchement je vois ça... C'est grave quoi.

- *Vous avez eu le même ressenti avec vos collègues ?*
- A : il y en a qui sont motivés
- F : oui oui oui
- A : il y en a qui font le métier à fond. Qui restent professionnels, mais il y a c'est vrai ils sont usés. Il y en a ils sont usés et on le voit, parce que même nous, on est là juste en stage, on est là pour découvrir et il y en a, ont a plus que l'impression d'être un boulet à la cheville. Parce que du coup, nous on sort de

- l'école, on a un cadre très très... enfin voilà, formé qui est là et c'est tout et du coup eux ils se sentent... un peu observé, ils doivent vraiment faire les choses... à la lettre et comme il faut alors que d'habitude... non enfin, normalement à l'école on fait comme ça. Mais, nous on fait comme ça. Et c'est vrai que des fois on reste souvent à la même place au lieu justement de circuler, de faire autre chose, faire un autre métier. Mais on voit, certains, c'est ça.
- D : après c'est un métier qui est pas facile donc bon, voilà ça peut aussi se comprendre... dans les difficultés... privé que ça se rajoute à... je pense que ça peut influencer.
 - A : et puis il y a... ça dépend de la... de la politique de l'établissement. Parce que, il y en a, ils se sentent un petit peu laissé à l'abandon par la direction. On le sent. Quand ils ont voulu résoudre des problèmes avec des détenus, ils ont fait remonter l'information et il y a pas eu de conséquence par la suite et du coup il se sont mis un peu à l'écart et ils se disent « pourquoi je ferais un métier comme ça si au final... »
 - F : on n'est pas derrière
 - A : on n'est pas derrière moi pour me soutenir ».
-
- *Vous avez ressenti ça ? tous ?*
 - All : oui.
 - C : ici oui. On le sait que... c'est pas comme ça dans tous les établissements. Mais voilà, particulièrement dans cet établissement c'est ressenti. Et c'est raconté, ce qui se dit. Après nous on ne l'a pas ressenti parce qu'on a pas fait d'interviews ni rien, mais je veux dire c'est que nous nos collègues nous ont tous dit à l'unanimité. Ils ont le même ressenti que les policiers dehors, le policier qui va arrêter 17 fois, 25 fois un mec et qui se fera jamais condamné. Quand à la CPU, on nous dit « ah lui quand même, il a 7 CRI pour insultes, crachats,... » « ouah c'est pas grave, on va quand même lui donner son UVF ». le mec il t'a craché dessus, il t'a mit une patate dans la gueule, il t'insulte tous les jours et on lui donne son UVF et c'est... c'est remise de peine. Comment tu veux que le surveillant il soit, il ait envie de se retrouver face à ce mec-là, et quand il te demande un truc de lui dire oui ? bah c'est normal qu'il aille se faire foutre.
 - A : t'es sérieux ?
 - C : Oui, ce n'est pas la faute du détenu, en aucun cas. Enfin c'est de sa faute parce que c'est... si à la base, c'était géré comme il faut...
-
- *Et vous pensez que c'est seulement localisé ici ?*
 - F : il y a sûrement d'autres établissements où c'est comme ça ! il n'y a pas que là...
 - A : c'est le premier stage, donc voilà... on le voit ici, mais je suis sûr que dans d'autres prisons c'est la même chose... c'est ce qui se sent dans les

manifestations : ils ne se sentent pas en sécurité... enfin pas soutenu... et c'est vrai que la profession est un peu mis à l'écart

- *Et vous ça ne vous effraie pas si vous voulez y faire carrière ?*
- F : on va voir en fonction de l'établissement où on va et comment ça se passe...
- C : c'est inquiétant pour la suite, pour nous. Moi ce qui m'inquiète c'est pour ma propre sécurité : c'est-à-dire que si un jour un détenu... m'agresse, et j'ai tellement peur de pas lui faire mal, d'être obligé dans les règles comme je sais que je vais pas être protégé... bah si je lui met un coup d'arrêt, je l'aurais séché directe et là bah j'ai voulu temporiser, trop temporiser pour pas me faire taper sur les doigts et au final c'est moi qui ai pris trois-quatre coups de couteaux, moi c'est ça qui m'inquiète le plus.
- All : oui c'est ça.
- ... il y a eu des détenus qui ont essayés de me tourmenter, le gars venait pour s'approcher, et je savais, enfin, s'il m'en met une, je savais même pas quoi faire dans mon cerveau, tellement je sais que c'est moi qui portera.
- A : enfin nous on nous a expliqués à l'ENAP c'est ça c'est la première chose qu'on nous apprend c'est à ouvrir une porte, c'est la base. Ouvrir une cellule, c'est la première chose qu'on fait dans la journée. On nous apprend les lois et comment, si on nous attaque, les choses elles vont pas faire, s'il y a une caméra qui nous vois, le détenu s'il nous crache dessus et qu'il fait demi-tour, on n'aura plus rien le droit de faire parce qu'il aura fait demi-tour...
- F : et là c'est nous qui l'agressons.
- A : voilà, et alors si on nous attaque, il faut avoir les mains comme ça, et pas comme ça, sinon c'est nous qui attaquons, c'est nous qui commençons le conflit alors que pas du tout ! et c'est des choses comme ça, au final on nous forme à nous... à être blanc devant la justice mais pourtant, on essaye juste de se défendre...
- C : trois surveillants qui entrent dans une coursive, ils ont le droit, ils font ce qu'ils veulent... il y a un détenu qui les charges parce qu'il se sent agressé, d'habitude y a qu'un surveillant... dans la loi, c'est la faute du détenu, mais dans la réalité, les trois surveillants prennent un tir. « Vous n'aviez qu'à pas rentrer à trois, c'est de la provocation ». On nous a dit que c'est de la provocation pour certains détenus, de les regarder c'est de la provocation, de passer tes mains dans tes cheveux c'est de la provocation... après c'est tout l'interprétation des gens voilà, le problème c'est qu'il faut tourner sur une bonne hiérarchie.

- *Vous pensez que la hiérarchie d'ici est mauvaise...*
- F : on rentre dans les sujets qui fâchent.
- All : [rires]

- A : le fait qu'on est en train de vous dire, c'est qu'on voie à l'ENAP, dans aucun établissement, c'est global. C'est partout pareil. C'est pour ça que les surveillants demandent plus de sécurité.
- C : ... une agression ça peut traumatiser une vie.
- F : ça peut vite se retourner contre nous.
- A : j'ai connu une fille ici qui travaille ici qui est pourtant gradé, je l'ai entendu raconter ça dans le self : elle est terrorisée, elle a vue trop d'agressions et elle en peux plus. Elle se retient de pleurer devant les détenus, elle ne peut pas...

- *Ça ne vous rend pas un peu rétif tout ça ce que vous entendez ?*
- All : [silence]

- *Non ? quand même ?*
- F : non.
- D : non, il faut savoir prendre du recul après.
- B : il faut avoir des activités à coté, des défouloirs.
- F : voilà faut se défouler, après y a ceux qui ont des problèmes de vie familiale à coté... s'ils arrivent là avec d'autres soucis forcément... il faut arriver à se sortir : quand on sort du travail il faut sortir.
- B : et puis c'est pas tout le temps, heureusement.
- A : c'est juste, le jour où ça arrive...

- *Qu'est que vous pensez du CD au final ? qu'est ce que vous pouvez dire de bien et de négatif en général ?*
- F : personnellement je pense qu'en milieu ouvert, les détenus font un peu... c'est eux qui font la loi, ils font un peu ce qu'ils veulent... et en plus c'est ce qu'on nous dit : il y a dix ans c'était pas comme ça, alors pourquoi ça a changé...
- C : les RP surtout, les Règles Pénitentiaires européennes.
- F : l'Europe quoi.
- C : moi ce qui me dérange le plus, c'est les chiffres ; on nous demande des chiffres, on a pas le droit de les avoirs, après on peut les faire parler comme on veut mais, dans certains pays t'a peur dans la prison, la preuve : qu'est ce qui s'est passé avec notre détenus radicalisé ? pourquoi il a agressé dans le nord ? il voulait pas aller aux Etats Unis, pourquoi ? la prison aux USA, il va se faire enculer, et quand je dis enculer, c'est les américains. Au sens propre comme au figuré. Il va se faire déchirer le mec. C'est un radicalisé... je veux dire il a attaqué les américains là-bas,... lui voilà, il veut pas y aller... Enfin la prison c'est quelque chose qui est dissuasif quand t'es à l'extérieur, t'es là : « putain, je vais finir en prison », tu flippe. Maintenant c'est ; « whoua, je vais me mettre bien ».
- F : y a des détenus qui sont bien ici... ils ont pas envie de sortir.

- B : s'ils sortent, il faudrait qu'ils trouvent un appart, qu'ils trouvent du boulot...
- C : nous on gagne jamais autant d'argent qu'eux en prison, « mec des fois je ressort j'ai 5000-6000 € de cotés, je ressort, les 5000-6000 € je les gagnes pas quand je travaille à l'extérieur ». donc voilà : quand t'arrive à te sortir 800 € par mois, logé et nourri, en travaillant, bah 45h par semaines, voilà, tu fais tes petits 800€ que tu mets de coté, si t'a pas de parti civil, et par action tu reprend tout, tu ressort franchement, en un an, tu peut te faire un bon 6000-7000€. Et voilà, sans rien, même pas imposable. C'est du net. Donc si tu fais le calcul de quand tu travaille. Moi à la fin de l'année, par exemple, je viens de gagner 2500 € par mois, voire plus, les 7000 € de cotés, je les mets pas, même en gagnant 2500€ par mois.

- *Du coup vous avez un sentiment d'injustice ?*

- A : c'est juste que... il y a de plus en plus de droits qui est donné au détenu, et par rapport au surveillant. Et on le vois, petit à petit ça grignote. Il y a un surveillant qui nous a dit que ça fait que quelques années où ils ont le droit aux lunettes de soleils, casquettes et bonnets... ils ont la playstation, ils ont la Xbox, ils ont un écran plat... nous on vois à l'ENAP l'abonnement qu'on doit prendre pour la télé...
- C : 35€
- A : 35€ et eux c'est 4€ ?
- C : 14.95€... mais c'est pas vraiment de l'injustice parce que moi je trouve ça normal par rapport à ce qu'ils ont. Qu'ils ont des droits c'est normal, il faut qu'ils aient accès à...
- A : oui.
- C : à tous ça, mais moi ce qui me dérange c'est le coté... de la réinsertion. En Chine, les seuls mecs qui retournent en réinsertion, c'est les mecs de la triade, parce qu'ils n'ont pas le choix. Mais en Chine, ils ont plus envie d'y retourner. C'est pas normal que des gens aient peur d'aller en prison, c'est pas un jeu la prison.

- *Pour vous elle n'est pas assez dissuasive ?*

- C : ah non, pas du tout.
- B : c'est une colonie de vacances pour eux.
- All : [mitigé]
- C : Elle est, c'est quoi qu'on nous a dit ? quartier mineur, alors pff. Vous avez déjà entendu parler de ça ?

- *Qu'est-ce que c'est ?*

- C : prison quartier mineur ? bah c'est une prison pour mineur. Et là-bas c'est pire que tout. C'est vraiment la fête à neuneu. C'est un truc de fou, y a un

- surveillant qui m'en a parlé, pff... y a même plus de surveillant qui veut aller travailler là-bas, c'est...
- F : bah les mineurs c'est très dur à gérer... parce que même si tu veux te défendre, sur un mineur...
 - B : faut faire attention...
 - F : ouai... tu ne peux pas répondre à un mineur comme à un adulte.
 - B : parce qu'il y en a qui sont vraiment jeunes...
 - C : ... ces mecs là en prison ils ont jamais pris de branlées, jamais. Et c'est ça le problème, on ne veut pas reconnaître dans notre instinct, nous les hommes, notre testostérone, y a un côté tribal chez nous. On a besoin de ça, moi j'ai eu besoin de ça, et je remercie mon père de m'avoir défoncé, et je le remercie. Je ne dis pas c'est comme ça pour tous les hommes, il y a des hommes ils ont pas besoin de ça, mais il y en a qui en ont besoin. En prison il faudrait qu'on est le droit de serrer la vis parfois.
-
- *Vous êtes d'accord ?*
 - B : faudrait la serrer un peu plus ouai
 - D : oui.
 - F : non
 - C : on leur laisse trop de chose et on peut pas revenir en arrière.
 - A : c'est vrai qu'il y a un effet...
 - B : il y a trop de laxisme
 - A : ils sont privés de liberté, ça c'est sur, nous on rentre tous les soirs. Mais c'est vrai que s'il y a tellement de droits autours d'eux, les surveillants ne savent plus comment gérer la situation. Par exemple, le milieu ouvert. Ça c'est sur, le milieu ouvert, c'est compliqué à gérer. Contrairement en bâtiment fermé, bah ça se passe. On voit que les surveillants ont les règles du jeu en main. Et ça se passe très bien. Mais milieu ouvert, c'est un peu particulier, enfin pour moi c'est un peu perturbant.
 - B : ouai, pour moi aussi.
 - C : ... moi personnellement je m'en fou : le mec qu'il soit là pour vol dans une quincaillerie, je m'en fou, meurtre, ... peu importe, le problème aujourd'hui c'est vraiment... nos prisons, comment elles sont...
 - F : il y a une surpopulation ici. Ça, ils ont du mal à gérer ça aussi.
 - C : le problème c'est qu'à l'époque il y a des mecs qui ont abusés aussi, ils ont torsionnés... c'est normal, une prison c'est pas un camp de torture non plus... le cas unique, influe sur la règle générale, et ça m'exaspère au plus haut point.
-
- *Comment est-ce que vous avez ressenti la crise de la semaine dernière ?*
 - All : [surpris]
 - F : on l'a vue de loin
 - All : [étonnement]
 - F : on l'a vue oui... bah on a vue des surveillants en colère. Ça c'est sur.

- E : des détenus aussi.
- F : des détenus en colère
- All : [rires]
- A : après... comme on est dans nos études, nous on n'avais pas à participer à la manifestation. Donc nous on donne des ordres de rester à l'écart de tout ça... et on reste à l'écart.
- F : après on peut comprendre.
- D : oui, leurs demandes sont légitimes.
- F : oui, c'est normal plus de sécurité, des choses comme ça c'est tout à fait normal.

- *Sans même y participer vous étiez plutôt d'accord avec ce qu'ils défendaient ?*
- All : oui
- F : oui, quand même un peu
- E : si on en avait le droit, on serait là-bas avec eux.

- *J'ai l'impression que si beaucoup en avait le droit, il y aurait eu beaucoup plus de monde.*
- D : oui
- A : oui
- All : [rires]

- *Et par rapport à Vendin le Vieil ? j'imagine que vous en avez entendu parler ?*
- D : oui
- B : oui

- *Qu'est-ce que vous en avez pensé ?*
- All : [confus]
- A : c'est ce qu'il disait (C), c'est inadmissible qu'un détenu puisse faire ça pour pas aller ailleurs. C'est là où c'est perturbant. Enfin après on a l'impression que chez nous c'est le club MED, et que dans les autres pays... bah on serre la vis... les agressions, malheureusement, c'est le risque de tous les jours.
- F : ça c'est sûr.

- *Ça ne vous effraie pas ?*
- F : après, les agressions, ça été très médiatisé. Mais il n'y en a pas non plus tous les jours.

- C : quand même, sur 280 établissements, 80 agressions par jours ! ça fait un établissement sur trois qui a une agression tous les jours... Une agression c'est que le mec, il a un arrêt.
- F : 187 établissements
- A : oui
- C : tu vois ça fait un établissement sur deux, c'est énorme. C'est le gouvernement, c'est partout pareil, regarde chez les gendarmes, chez les militaires... on a l'impression qu'ils veulent déguster leurs fonctionnaires le gouvernement.

- *Du coup, par rapports aux points positifs et négatifs de ce que vous vécut au quotidien avec les détenus et les surveillants, des choses en particulier ? l'intégration par rapport à vos collègues ?*
- [All] : oui, on était bien intégrés.

- *Les détenus ne sont pas particulier avec vous parce que vous êtes des élèves surveillants ?*
- A : ils le savent oui, ils en jouent un petit peu.
- All : un petit peu.
- A : mais après... ça se passe bien, si on a un bon comportement avec le détenu... on lui manque pas de respect, je vois pas pourquoi il réagirait mal. C'est comme tout, c'est comme tout le monde. Non ça s'est bien passé.

- *On peut dire que votre stage a confirmer votre envie professionnelle ?*
- D : oui
- F : oui

- *Donc là après ce premier stage, vous voulez continuer sur cette voie ? tous ?*
- All : oui

- *Au niveau de la réinsertion sociale, vous y croyez ?*
- A : pour certains oui
- D : oui
- F : mais pas une majorité.
- All : [rires]
- A : pour certains oui, parce qu'ils sont arrivés là... parce que certains ont conduit trop vite sur la route ou des choses comme ça. Là vraiment... je pense ils méritent une seconde chance. Mais il y en a, je pense que... c'est compliqué pour eux

- All : oui
- A : parce qu'on a discuté avec une surveillante d'ici, il y en avait qui avait... 6/10 qui revenaient... c'est compliqué.

- *Par rapport aux 6/10 qui reviennent, est ce que vous trouvez la prison en générale utile et efficace ?*
- A : oui pour certains
- B : ça devrait l'être mais voilà, en France ça l'est pas. C'est trop laxiste.

- *Vous êtes d'accord ?*
- C : non ça dépend aussi des gens.
- All : [mitigé]
- A : ça dépend de la gestion de l'établissement, y a certains établissements où en fonction de leurs comportements, ils montent ou pas. Ici, il n'y a rien, ils sont tous mélangés à n'importe qu'elle étage, à part le bâtiment B, il y a des catégories. Mais sinon dans les autres bâtiments, en milieu ouvert, il n'y a pas de carotte. Que le détenu, il est ait un mauvais comportement ou pas, ils sont tous mélangés et du coup ça peut entrainer...
- F : après t'a l'effet de groupe, qui peut entrainer et tout...
- A : y a pas... c'est pas assez...
- C : moi j'y crois, après ça dépend de... je veux dire, il y a un détenu l'autre jour, il avait 17 condamnations pour vols et conduite sans permis. Je l'ai vue cette homme-là. je lui ai dit « mais, a un moment il faudrait que tu comprenne un truc c'est que t'es pas bon dans ce que tu fais. Arrête de voler, parce qu'encore tu serais un bon voleur... mais t'es nul, 17 fois que tu te fais choper, c'est que t'es un mauvais voleur ! ».
- All : [rires]
- C : un voleur vole 500 000, un million d'euros, il se fait pas choper, tant mieux pour lui. Mais quand tu te fais goler 17fois parce que t'a volé des outils de jardins, ... des mecs à 70€, t'es une merde, il faut lui dire à un moment donné.
- All : [rires]
- C : ...même dans le mauvais ils sont mauvais...

- *Tu n'a pas peur que ça créer des problèmes ?*
- C : le mec il sait qu'il est mauvais.
- F : et il a raison, attention. Y a des tensions comme ça...
- C : oui, il y a des tensions, mais à un moment donné il faut bien lui faire entendre les choses.
- G : c'est pas ça qui va faire qu'il va arrêter.
- C : il peut très bien faire autre chose, il a jamais rien fait à part voler. Peut être il va faire la maçonnerie, ou il va toucher un moteur et ça l'intéresser.

- *Y a des activités aux centre de détention*
- All : oui, ça c'est bien, ils ont des ateliers, des formations et c'est bien.
- C : faudrait qu'ils aient accès à plus de formation, après c'est compliqué, c'est cher...
- D : mais c'est déjà pas mal, ils passent leur bac, leur permis, ...
- G : j'y crois pour une minorité, pas pour une majorité.

- *Pour une minorité donc, et pour la majorité qu'est ce qu'on fait ? On a parlé de ceux qui pouvaient se réinsérer, mais pour les autres ?*
- F : on sait pas.
- All : [rires]
- G : on en sait rien.
- C : tu veux empêcher comment les gens de regarder les chtis ?
- All : [rires]
- C : les gens sont abrutis. Moi j'ai rencontré des gens dans le centre, des mecs très intelligent dans leur façon de parler, ... quand tu leurs parlent, c'est soit des dealers, soit des escrocs. Mais les mecs sont intelligents : ils ont des sociétés, ils ont des faux noms, des faux trucs c'est balèze, et tu sent que le mec est pas con, ceux-là ils s'en sortiront parce qu'ils sont intelligent. Quelqu'un qui est bête, tu veux faire quoi avec quelqu'un qui est bête ? à part le foutre dans une ...
- F : y en a beaucoup qui ont pas eu d'éducation.
- D : oui
- F : qui ne savent pas lire ni écrire... c'est très compliqué. Ils peuvent apprendre ici, mais il faut qu'ils en aient envie. Il faut qu'il se lance et même... on sait pas si ça abouti à quelque chose.
- C : la population carcérale me fait beaucoup penser aux gens que j'ai rencontré quand je faisais vigile, ou les entreprises dans la manutention : « j'écoute du Jul... » ces gens ils sont bêtes c'est tout. Après il y en a qui profitent toute leur vie, la vie est cool et puis il y en a d'autres. Et quand tu dis ça c'est mal vue... les hommes demeurent libres et égaux en droit, mais pas en capacité.

- *Vous trouvez que l'ENAP vous a apporté des choses ?*
- D : oui. Faut juste qu'on fasse plus de stage et ça reste trop théorique.
- A : oui

- *Plus de stage ?*
- All : oui
- F : plus de terrain effectivement.

- *Est-ce que, par votre fréquentation avec les autres surveillants, vous ressentez pas une certaine frustration du métier ? si un détenu vous agresse vous ne pouvez rien faire, il y a pas une certaine frustration chez certain ?*
- D : chez certains oui.
- B : ils sont... du moins chez certains, les surveillants sont frustrés par l'évolution de la prison.
- F : oui
- B : ils ont connu une prison qui était différente.
- G : beaucoup plus cadrée
- B : c'était beaucoup plus cadré, maintenant, c'est la foire à neuneu.
- A : le problème c'est que voilà : on ne peut pas revenir en arrière, à partir du moment où on leur a accordé quelque chose, on peut pas dire « non, on va revenir en arrière ». Tout ce qu'ils ont eu, ils l'ont et l'auront. Petit à petit, ils ont de plus en plus de choses et oui il y a des surveillants ont sent ils sont frustrés par l'avenir de la surveillance.
- F : quand aujourd'hui ont leurs dit ça, qu'est ce que ça va être dans 10 ans ?
- C : le problème c'est ce que nous on nous enlève... y a des mecs, tant mieux qu'ils aient une PlayStation, des machins, internet, moi je suis pour tant mieux. C'est ce qu'on nous enlève à nous.
- A : c'est choquant ce que tu dis. Ils sont heureux.
- C : Moi je suis content qu'on leur donne des trucs, à l'époque, les surveillants étaient dans la rue pour pas qu'il y est la télé, maintenant ils en sont contents.
- A : oui mais ça les as calmés, ça peut apaiser certaines tensions, mais à force d'apaiser, d'apaiser, au final...
- F : avant y avait pas de télé et beaucoup plus de relationnel entre le détenu et le surveillant.
- A : il y avait d'autres activités.
- F : et le détenu se renseignait par le surveillant et le surveillant lui expliquais par rapport à la vie extérieur « il y a eu ça... » y a plus ce relationnel qu'on avait avant.
- A : il y a des intervenants qui venaient, et on nous a expliqués qu'ils venaient faire des activités. Et en gros, au final, ils ont tout arrêté parce qu'ils y avaient que cinq ou six détenus. Maintenant, ils sont avec les téléphones et la drogue.
- F : ils s'intéressent plus à rien. Ils ont un baby-foot, ils peuvent jouer aux cartes. Non c'est téléphone...
- C : si, mecs de l'est ils le font un peu ça. Echecs, ...
- A : ouai, mais sinon les autres, la grande majorité c'est la télé, la PlayStation, les téléphones et la drogue.
- F : voilà.
- A : voilà les occupations. On leur donne des choses, l'établissement donne, on leur propose des activités, on le voie dans le sport, c'est super ce qu'ils proposent aux détenus. Il y a pleins de choses de mis en place mais... non, c'est dommage. C'est comme ça.

- *Des choses à rajouter ?*
- C : la première chose qu'on m'a dit c'est que la prison est le reflet de la société. Et moi en arrivant ici... c'est vraiment ça. L'image de ta prison c'est l'image de ta société : nous en France, on est un peu laxiste sur tout. Obsolète dans le privé, sur plein de chose, c'est mal géré du côté économique, et la prison c'est la même chose : c'est comment faire en sorte que la prison nous coûte le moins chère possible, que les surveillants coûtent le moins possible sans qu'il y est de problème... et on laisse faire. Et c'est vraiment dommage, parce qu'ils existent des solutions pour que ça aille mieux. Comme elle dit : le principe d'étage : au rez de chaussée, t'en en 1960. T'ouvre ta gueule tu te prends un coup de matraque. Plus tu te porte bien et plus tu montes, tu montes, jusqu'à arriver aujourd'hui dans un centre ouvert, tranquille. Il y a pas beaucoup de détenus qui font les thugs, il y a beaucoup de détenus, 80 % je dirais, qui sont très bien dans leur détention : ils parlent bien « bonjour surveillant ». Après il y a les gens sous drogue. Quand t'es sous drogue, tu peux pas te comporter comme nous on se comporte maintenant.

(Pause enregistrement, j'ai pensé que l'entretien se terminait, je l'ai rallumé quelques minutes après que la conversation ait relancée)

- A : ...la détention est propre, elle est détenue, elle est propre, les coursives restent propres... enfin tout reste propre. Quand on voit l'image, effectivement, c'est un bâtiment atypique et historique. Les matelas sont par terre, ils vivent dans des conditions, c'est vrai que c'est... c'est sale. Ici c'est propre, c'est nickel.
- F : c'est vrai ça...
- All : [me conseille d'aller observer les blocs]
- A : il faut voir le bâtiment B, et le bâtiment C et D : le B est fermé mais le C et D est ouvert. Il y a une marche énorme entre les deux gestions. Les détenus sont complètement différents.
- C : c'est vrai qu'il n'y pas grand monde qui s'intéressent aux prisons, c'est une sorte de mythe fermé...
- F : tant qu'on est pas rentré dans une prison, on ne peut pas savoir.

- *Je crois que les gens ont peur des murs et des barbelés.*
- A : c'est la première chose quand on nous demande ce qu'on fait : je passe une formation surveillante pénitentiaire. « Pourquoi tu veux travailler dans une prison ? te fermer et te cloître ... »
- F : c'est l'image des gens
- A : c'est l'image de : on se fait insulter, cracher dessus... et qu'on casse la gueule aux détenus
- C : avec des coups de matraques.
- A : c'est l'image qui ressort à chaque fois. Comme dans les films.
- C : tu pose la question à tous les français : est ce que les agents pénitentiaires ont une matraque ? franchement 98% répondront oui.

- *Je pense qu'avant de venir ici, j'aurais sûrement dit oui.*
- C : on a juste ça (montre un sifflet)
- All : [rires]
- C : j'ai regardé pleins de documentations avant de venir, de reportages ... j'étais comme toi quand je suis arrivé là, et qu'on nous a dit que notre arme, c'est un sifflet...

- *C'est vrai que les CRS sont un peu mieux équipé*
- F: j'en sais rien
- B : je sais pas
- A : c'est vrai que la profession est peu reconnu.

- *...C'est aussi la prison en soi, dans l'imaginaire, ce n'est pas un lieu très joyeux.*
- C : parce que prison, dans la tête des gens égale punition, punition égale sanction physique. Alors qu'en France, prison égale réhabilitation, donc réinsertion, donc sociale. Donc pas de coups ou quoi...
- A : on a des interactions avec les détenus, on discute avec les détenus.
- C : on est des assistantes sociales
- A : quand un détenu vient « ahh ça va surveillante ? » on peut échanger, ils vont pas nous sauter à la gorge.
- F : ils nous racontent même des blagues.
- A : on peut... il y a un écart, une distance a garder, mais on a pas juste à dire « bonjour, ... ». On est là pour eux, ils posent une question, on y répond. Ils nous racontent des blagues...
- C : Il y en a même qui nous donne des conseils pour notre formation pour où aller. « Pas dans cette prison, pas dans celle-là... »
- All : [rires]
- C : un détenu « ouai je vois comment t'es dans ta personnalité, j'ai vue 22 prisons, toi tu est plus comme ça, va là ou là ». Non c'est vrai, le mec il m'a vraiment aidé.
- A : c'est pas que des grosses brutes. Comme on voit dans les films américains.
- G : des fois, comme on nous a dit, on va rentrer dans la coursive, un détenu qui va nous agresser, et t'en aura deux autres qui vont venir nous aider.
- A : voilà, la plupart du temps c'est les détenus qui nous expliquaient les surveillants qui vont venir nous aider et nous sortir de là...
- C : le détenu est pas fou...
- B : c'est pas leur intérêt, il va t'aider quand t'es attaqué forcément.

- C : c'est dans leur nature aussi, c'est pas parce que t'es en prison que t'es violent,...
- B : en général, c'est pour être bien vue.
- A : non.
- C : ils ont pas tous la haine du bleu, t'a des mecs ils sont là...
- B : la majorité... c'est des petits cons.
- C : oui c'est des petits cons. Mais il y en a pleins qui aiment bien les surveillants et pour eux la surveillance, c'est un beau métier qui nous respecte...
- B : ils s'en foutent.
- F : il y en a pleins... je pense pas qu'il y en ai plein quand même.
- C : il y en a pas mal. Il y en a plus de 10% je suis sûr qui nous apprécient, même en temps que surveillant.
- F : ouai mais 10% c'est rien.
- B : sur 600 détenus.... Ça fait 100.
- A : je suis pas d'accord.

- 60.
- A : mais c'est surtout ceux qui sont en courte peine, ce qu'on voit ce que ça fait 20 ans qui sont là...
- G : ils s'en battent les couilles
- A : ils font leur vie et ils sont hyper respectueux. Alors qu'il y en a, ils sont là depuis même pas un mois et...
- F : il se comporte comme un roi.
- A : ça aboie beaucoup et... c'est eux qui sont épuisants. Néanmoins, ceux qui ont de longues peines ils bougent pas. Ils sont... je vais pas dire gentil, mais ils sont respectueux, correcte, ils ont un comportement correcte.

- *Les courtes peines sont là pour quoi généralement ?*
- All : drogue, stupéfiant, les vols, la violence... je pense.
- A : tout ce qui est... délit classique... les pourcentages de l'ENAP, c'est pas des criminels qui ont fait le plus, justement, vol ou drogue, c'est surtout tout ce qui est lié à la route : ceux qui conduisent sans permis, qui ont dépassé les limitations de vitesses, qui ont bu... c'est lié avec le problème de la route et qui sont le plus souvent en courte peine.
- F : drogue violence
- B : drogue il y en a beaucoup
- D : oui
- A : et drogue.

- *Qui sont les plus violents en général ?*
- A : les drogués.
- F : suivant ce qu'ils prennent...

- C : ou qu'ils prennent pas.
- A : même si on leur donne des médicaments, pour calmer le truc...
- F : ils sont incontrôlables.
- A : il y a beaucoup de drogue qui passe... Et quand ils en prennent... Bah c'est compliqué.
- F : et ils font des mélanges, avec les médicaments.
- D : oui
- A : parce qu'ils y en a qui ont des médicaments, mais ils préfèrent les donner...
- F : parce qu'il y a du trafic en prison... avec les médicaments il y en a qui vont... les donner à d'autres enfin... voilà c'est... »

**Concours pour le recrutement de surveillants de
l'administration pénitentiaire, Session 2017,
Epreuve d'admissibilité.**

Extrait du règlement intérieur et de l'emploi du temps, Direction interrégionale des services pénitentiaires de Bordeaux, MAJ 05 octobre 2015, Centre de détention d'Uzerche. Ministère de la justice

Données socio-démographiques des surveillants au CD d'Uzerche.

Concours pour le recrutement de surveillants
de l'administration pénitentiaire

Session 2017

~~~~~

Epreuve d'admissibilité

Chaque réponse doit être impérativement reportée sur votre copie en rappelant le numéro de la question.

A - Série de questions à choix multiple. Chaque question n'appelle qu'une seule réponse.

A 1) Quelle est la date de la fin de la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale ?

- a ) 11 novembre 1918
- b ) 11 novembre 1917
- c ) 8 mai 1918

A 2) Outre la Belgique et le Luxembourg, quel est le troisième pays formant le BENELUX ?

- a ) Les Pays-Bas
- b ) L'Allemagne
- c ) L'Autriche

A 3) Que signifie le sigle O.N.U ?

- a ) Organisation Nationale Universitaire
- b ) Organisation Nationale de l'Urbanisme
- c ) Organisation des Nations Unies

**Tournez la page S.V.P.**

A 4) Quel pays fut admis dans l'Union Européenne le 1<sup>er</sup> janvier 1973 ?

- a ) La Grèce
- b ) L'Espagne
- c ) Le Royaume-Uni

A 5) Quel est le nom du spationaute français qui participe à la mission PROXIMA dans l'espace pour les années 2016-2017 ?

- a ) Jean-François CLERVOY
- b ) Thomas PESQUET
- c ) Jean-Loup CHRETIEN

A 6) Dans la Constitution du 4 octobre 1958 qui vote la loi ?

- a ) Le Parlement
- b ) L'Assemblée Nationale
- c ) Le Sénat

A 7) En France, qui peut prononcer la dissolution de l'Assemblée Nationale ?

- a ) Le Premier Ministre
- b ) Le Président de la République
- c ) Le ministre de L'Intérieur

A 8) Quel tribunal est compétent pour juger les crimes en première instance ?

- a ) La Cour d'Assises
- b ) Le tribunal de police
- c ) Les Prud'hommes

A 9) Quel article de la constitution française fut utilisé à six reprises par le gouvernement d'Emmanuel VALLS ?

- a ) Article 10-12
- b ) Article 24
- c ) Article 49-3

A 10) Qui fut le quatrième Président de la Vème République ?

- a ) François MITTERRAND
- b ) Valéry GISCARD D'ESTAING
- c ) Jacques CHIRAC

A 11) Quel est le sommet le plus haut de France ?

- a ) La dune du Pyla
- b ) Le Mont Ventoux
- c ) Le Mont Blanc

A 12) Dans quelle ville se situe le stade Geoffroy Guichard ?

- a ) St Etienne
- b ) Lyon
- c ) Brest

A 13) La réforme territoriale a engendré :

- a ) 8 régions métropolitaines
- b ) 13 régions métropolitaines
- c ) 22 régions françaises

A 14) Quel est le plus long fleuve de France ?

- a ) La Seine
- b ) La Loire
- c ) Le Rhône

A 15) Que vous faut-il pour circuler en voiture dans Paris depuis le 16 janvier 2017 ?

- a ) Une vignette spéciale
- b ) Une plaque d'immatriculation rouge
- c ) Des vitres teintées

A 16) Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, qui était garde des Sceaux, ministre de la Justice ?

- a ) Jean-Jacques URVOAS
- b ) Christiane TAUBIRA
- c ) Michel MERCIER

A 17) Quel est l'objet de la loi dite « EL KHOMRI » ?

- a ) La réforme du code pénal
- b ) La révision de la constitution
- c ) La réforme du code du travail

A 18) Laquelle de ces équipes ne participe pas au tournoi des 6 nations de rugby ?

- a ) L'Italie
- b ) La Roumanie
- c ) L'Irlande

A 19) Quelle actrice française a été récompensée aux Golden Globes 2017 ?

- a ) Isabelle ADJANI
- b ) Isabelle HUPPERT
- c ) Josiane BALASKO

A 20) En 2016, quel chanteur a représenté la France au concours de l'Eurovision ?

- a ) Johnny HALLICAY
- b ) Amir
- c ) Booba

B - Série de question de raisonnement logique faisant appel aux qualités d'analyse, d'observation, de déduction et de bon sens du candidat

B 1) Continuez la série suivante : 1-2-6-24-120-720- ?

- a ) 1440
- b ) 5040
- c ) 3220

B 2) Quel est le résultat de l'opération suivante :

$$2 + 10 \times 5 - 14 : 2 + 5 - 6 \times 2 = ?$$

B 3) Déterminez la lettre manquante : 9N - 26V - 13T - 5 ?

B 4) 100 kg d'olives produisent 16 litres d'huile. Combien de litres d'huile seront produits avec 65kg d'olives ?

B 5) Georges doit 24 euros à Olivier. Mais Olivier a aussi une dette envers Georges qui est du tiers. Georges propose à Olivier de lui payer son repas du jour pour 21 euros. Au final qui doit de l'argent à qui et combien ?

B 6) Un fourgon roule à 60 km/h sur 60 km puis à 120 km/h pour les 60 km suivants. Quelle est la vitesse moyenne sur le parcours total ?

- a ) 100 km/h
- b ) 90 km/h
- c ) 80 km/h

B 7) A compter du mois de janvier, un père dit à sa fille qu'il lui donnera 3 euros d'argent de poche en précisant qu'il doublera cette somme chaque mois par rapport au mois précédent. Quelle est la somme qui sera versée fin septembre ?

B 8) En 2015, votre loyer est d'un montant de 625 euros et 40 euros de charges ; en 2016 votre loyer augmente de 2% et les charges de 1%. Quel est nouveau montant du loyer ?

B 9) Un piéton marche à la vitesse de 5 km/h et un cycliste roule à la vitesse de 18 km/h. Combien de temps faut-il à chacun pour parcourir 1 km ?

B 10) Luc se rend en avion à STRASBOURG. Il part de BORDEAUX à 10 heures 20 et après un vol de 50 minutes, se pose à PARIS pour une escale d'une heure. Il redécolle avec 45 minutes de retard pour atterrir à STRASBOURG à 13 heures 55 minutes.

A quelle heure décolle-t-il de PARIS ?

Quelle est la durée du vol PARIS-STRASBOURG ?

C - Rédaction d'un compte rendu établi à partir d'un ou plusieurs documents relatifs à un événement ou un incident susceptible de survenir à l'occasion de l'exercice des fonctions de surveillant de l'administration pénitentiaire.

Vous êtes le surveillant Lucrèce en poste aux parloirs côté détenus à la maison d'arrêt X et vous avez pour mission de vous assurer du bon déroulement des parloirs avec les visiteurs. Cet après-midi, vingt personnes détenues sont placées en cabines de parloirs.

Vous entendez des cris dans une cabine située au fond de la zone où vous assurez à ce moment votre surveillance.

Vous vous rendez sur les lieux. Vous constatez que la visiteuse, accompagnée d'un enfant en bas âge, porte une trace de coup sur le visage et sanglote.

Vous signalez l'incident au personnel d'encadrement qui intervient et prend les mesures appropriées tant à l'égard de la personne détenue que de la visiteuse.

A la suite des faits constatés, vous rédigez un compte rendu, à l'aide des documents joints, pour informer votre supérieur hiérarchique de ce qui s'est passé et les mesures que vous avez mis en œuvre pour résoudre cet incident.

Document n°1 :

Pratiques de Références Opérationnelles surveillance des parloirs

Document n°2 :

Fiche conduite à tenir en cas d'incident au parloir

## FORMATION DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE

**Règle 81.1.** Avant d'entrer en fonctions, le personnel doit suivre un cours de formation générale et spéciale, et réussir des épreuves théoriques et pratiques.

**Règle 81.2.** L'administration doit faire en sorte que, tout au long de sa carrière, le personnel entretienne et améliore ses connaissances et ses compétences professionnelles en suivant des cours de formation continue et de perfectionnement organisés à des intervalles appropriés.

**Règle 81.3.** Le personnel appelé à travailler avec des groupes spécifiques de détenus – ressortissants étrangers, femmes, mineurs, malades mentaux, etc. – doit recevoir une formation particulière adaptée à ces tâches spécialisées.

**Règle 81.4.** La formation de tous les membres du personnel doit comprendre l'étude des instruments internationaux et régionaux de protection des droits de l'homme, notamment la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants, ainsi que l'application des règles pénitentiaires européennes.

### **Extrait du commentaire**

*Le personnel doit recevoir la formation technique nécessaire et être conscient des exigences en matière de sécurité. Il lui faut également apprendre quelles informations il importe de consigner par écrit et comment les consigner.*

*La formation adéquate du personnel est une exigence commençant dès le recrutement et se poursuivant jusqu'à la retraite. Quels que soient leur âge et leur rang, les membres du personnel devraient avoir accès à une formation continue régulière.*

*La formation devrait également inclure l'étude des nombreuses normes internationales et régionales des droits de l'homme sur la privation de liberté (normes dégagées par la Cour européenne des droits de l'homme et le Comité européen pour la prévention de la torture, CPT).*

## AVANT-PROPOS

La collection de guides des **pratiques de références opérationnelles** (PRO) a été créée afin de mieux identifier les gestes techniques et comportements professionnels attendus des personnels de l'administration pénitentiaire.

Sans prétendre constituer la norme absolue, car ils ne peuvent décrire toutes les situations de travail, ces guides ont pour vocation de fixer un tronc commun de pratiques essentielles.

Ces repères professionnels, intégrés systématiquement dans les formations initiale et continue, sont également destinés à favoriser la mise à niveau des connaissances tout au long de la carrière et à accompagner la promotion interne.

Résultat d'une collaboration avec l'école nationale d'administration pénitentiaire et les services déconcentrés, ces guides sont validés par l'administration centrale en regard de leur fondement juridique et réglementaire.

Ils sont organisés autour d'un axe métier (le poste, la tâche...) ou thématique (la prévention des suicides, la gestion de la violence...). Accessibles à l'ensemble des personnels, ils feront l'objet d'une mise à jour régulière par l'école qui en assure la diffusion auprès de chaque direction interrégionale.

Rubrique

1

## RAPPEL DE LA MISSION DE SERVICE PUBLIC PÉNITENTIAIRE

*« 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'exécution des peines ». Loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire.*

La fonction surveillance des parloirs permet d'assurer le bon déroulement des visites et la sécurité des personnes tout en participant au maintien des liens familiaux et à l'observation des détenus.

Rubrique

2

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

### RÈGLES PÉNITENTIAIRES EUROPÉENNES

- 24-4 relative aux modalités d'organisation des visites
- 54-1 à 7 relatives à l'organisation des fouilles des détenus

- Note du 17 novembre 2000 relative à l'exercice de l'autorité parentale par les personnes placées sous main de justice : accès des personnes incarcérées aux documents essentiels à l'exercice de l'autorité parentale.
- Note cellule de sécurité du 31 mai 2002 relative aux évasions par substitution lors des parloirs.
- 3 décembre 2003 relative au maintien des liens familiaux- instauration d'une cantine pour les parloirs.
- Note du 6 avril 2004 relative au pcr de vêtements ou d'accessoires vestimentaires empêchant ou perturbant l'identification des personnes qui sollicitent l'accès à un établissement pénitentiaire.
- 13 décembre 2004 relative au maintien des liens familiaux- cantine pour les parloirs à l'occasion des fêtes de fin d'année

Rubrique

3

## RAISON D'ÊTRE DU POSTE

Durant son incarcération, le détenu a le droit de recevoir des visites dont les modalités sont définies par les articles du Code de Procédure Pénale et le règlement intérieur de l'établissement. Ces visites s'organisent autour de trois objectifs:

- Le maintien des liens familiaux (membres de la famille, concubin, ou amis d'un détenu)
- Le respect des droits de la défense
- L'aide et le soutien aux détenus pendant leur incarcération (visiteurs de prison)

Dans le cadre du règlement intérieur, les agents chargés de la surveillance parloir ont pour mission la gestion des mouvements, l'accueil des personnes, le contrôle des entrées et sorties, la sécurité au sein des parloirs, l'observation et l'écoute, et enfin le respect équitable des durées de visite.

Annexe au décret n° 2007-1214

Rubrique

4

## RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

La sécurité des établissements repose sur la vigilance et la conscience professionnelle de chacun des agents.

Le fonctionnaire de l'administration pénitentiaire doit être en pleine possession de ses moyens physiques et intellectuels dans l'exercice de ses fonctions. Il doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance. Il doit demeurer intègre, impartial et objectif.

Compte tenu de la très grande importance des visites pour les détenus et leurs proches, les personnels en poste au parloir doivent adopter un comportement rigoureux et courtois. Pour les situations particulières (retards, personnes handicapées, présence de jeunes enfants, difficultés à effectuer les opérations de contrôle etc.) les personnels devront faire appel au premier surveillant ou au major afin de trouver une réponse adaptée.

Rubrique

5

## IDENTIFICATION DES TÂCHES DU POSTE RÈGLES D'ACTION

### 5.1. Le parloir famille

#### Formalités préalables :

Pour les prévenus, les permis sont délivrés par le magistrat saisi du dossier de l'information.

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

## Chapitre 2 : Les règles de vie

**Articles 12, 22, 42, 44 et 57 de la loi pénitentiaire**  
**Articles 145-4, 145-4-1, 726, 726-1, 803, R. 57-5-1 à R. 57-5-8, R. 57-6-1 à R. 57-6-4, R. 57-6-18, R. 57-7 à R. 57-7-61, R. 57-7-62 à R. 57-7-78, R. 57-7-79 à R. 57-7-84, D. 269 du code de procédure pénale (CPP)**

### Article 5 : Obligations générales

La personne détenue doit obéir aux fonctionnaires ou agents ayant autorité dans l'établissement pénitentiaire en tout ce qu'ils lui prescrivent pour l'exécution des dispositions législatives ou réglementaires, du règlement intérieur ou de toute autre instruction de service.

Aucune personne détenue ne peut occuper un emploi comportant autorité sur d'autres personnes détenues. Cette interdiction ne fait pas obstacle à ce que certaines responsabilités soient confiées à une personne détenue dans le cadre d'activités dirigées, sous le contrôle effectif du personnel.

Il est interdit aux personnes détenues de faire passer directement des objets d'une cellule à une autre. Les échanges d'objets entre personnes détenues doivent être soumis au préalable au personnel pénitentiaire qui procède aux contrôles de sécurité nécessaires à la prévention des évasions et au maintien de la sécurité et du bon ordre au sein de l'établissement.

Les appareils électriques (téléviseur, radio, éclairage, ...) doivent être éteints lorsque la cellule est inoccupée. Il est en outre interdit de faire un usage abusif des objets autorisés en détention, en écoutant par exemple son poste radio à un volume excessif.

Il est interdit de fumer ou vapoter en dehors des cellules et des cours de promenade.

Il est interdit de fabriquer, détenir et consommer des boissons alcoolisées.

Aucun objet ou substance pouvant permettre ou faciliter un suicide, une agression ou une évasion, aucun outil dangereux en dehors du temps de travail ne peuvent être laissés à la disposition d'une personne détenue.

Un certain nombre d'objets, appareils et effets ne sont pas autorisés afin de garantir la sécurité des personnes, permettre le respect de la réglementation et éviter les infractions. Cette liste, donnée à titre indicatif, n'est donc pas exhaustive, tout objet non réglementaire sera placé à la fouille de l'établissement

Sont prohibés au sein du CD :

*Appareils électriques:*

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de détention |
| Ville                     | UZÈS                |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

- Antennes sauvages
- Appareils de cuisson (ex: friteuse)
- Cafetières, théières, bouilloires
- Climatiseurs
- Fer à repasser
- Installations électriques non conformes et fils électriques
- Sèche cheveux
- Tondeuses à cheveux, tondeuses à barbes
- Ventilateurs si non conformes

*Effets d'habillement et accessoires:*

- Bijoux et chevalières, exception faite de l'alliance et la montre, sauf montre de valeur ou de marque, qui est enregistrée aux valeurs et placée au coffre.
- Bottes et chaussures à orteils séparés
- Capoules
- Ceintures en métal et ceintures à grosse boucle ou plaque.
- Chaussures munies d'une structure métallique (tige, boucle...), sauf chaussures de sécurité fournies dans le cadre du travail ou de la formation professionnelle
- Chaussures de sécurité et/ ou renforcées
- Chaussures à crampons et protections sportives individuelles
- Gants en cuir ou de type militaire en cuir.
- Parapluie
- Peignoir avec capuche
- Tenues de camouflage
- Vêtements à capuche
- Vêtement en cuir ou assimilés
- Vêtement matelassé
- Vêtements pouvant être confondus avec des uniformes pénitentiaires (forme ou couleur)

*Linge de lit:*

- Couettes personnelles et housses de couette
- Couvertures personnelles
- Draps personnels
- Oreillers personnels

*Aménagement de cellule:*

- Animaux
- Cadres
- Cagettes (de cuisine)
- Cartons de grande taille
- Cendriers en bois ou métal
- Cintres en bois ou en métal
- Mobilier de fabrication artisanale
- Plantes
- Réveils mécaniques
- Ustensiles de cuisine à manche métallique

*Matériel électronique et multimédia:*

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

- Appareils équipés d'une liaison wi-fi ou bluetooth.
  - Appareil d'enregistrement du son et/ou de l'image (ex: microphone, dictaphone, graveur DVD, magnétoscope, appareil photo, caméscope...)
  - Câbles communicants et câbles réseau
  - CD ou DVD non originaux
  - Clés USB
  - Consoles de jeux communicantes (portables ou fixes)
  - Disques durs externes
  - Téléphone portable
  - Tout autre appareil non validé par la note DAP sur la sécurité informatique
- Sport:*
- Appareils de sport individuels
  - Haltères et objets de culture physique
  - Protège tibia et autres objets assimilables (casques, coudières à but non médical etc...)
- Alimentaire:*
- Alcool
  - Chewing gums
  - Poivre, piment en poudre
  - Produits énergétiques, vitaminés ou hyperprotéinés
- Divers:*
- Aérosols
  - Briquets à molette
  - Cadenas
  - Cartes musicales
  - Cirage noir
  - Ciseaux à bout pointu
  - Contenants en verre hors ceux vendus dans le cadre de la cantine
  - Cordes
  - Coupe ongles avec lime
  - Grands sacs poubelles, à l'exception des auxiliaires qui ont à disposition des sacs transparents, pour les besoins du nettoyage.
  - Instruments de musique
  - Papier Canson et calque
  - Papier de verre
  - Petit mobilier en bois ou carton
  - Photos d'identité
  - Photos personnelles ou posters à caractère impudique
  - Plans, cartes géographiques, plans de construction et autres
  - Porte clés
  - Produits alcoolisés (ex: eau de Cologne, parfums ou autres)
  - Scotch d'emballage
  - Valeurs pécuniaires
  - Vis et pointes
  - Pâte à fix

|                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| ENRP                            |                |
| L'établissement d'incarcération | Centre de Lomé |
| Ville                           | LOME           |
| Date de mise à jour             | 05/10/13       |

Tout objet ou produit à caractère illicite (ex. stupéfiants, armes, etc) est également strictement interdit. Il est également proscrit de détenir en cellule du mobilier d'une autre cellule ou d'autre local ou la plaque de cuisson de l'office.

Sont autorisés au CD :

- drap de bain 150 x 80 cm
- 1 drapeau de 150 x 80 cm en référence à la nationalité ou à la région
- 1 tapis de prière de 150 x 80 cm
- 1 paire de lunettes de soleil
- 1 doudoune légère
- 1 étendoir à linge
- 1 rallonge électrique de 1m50
- ventilateur
- bouilloire
- réveil électronique
- tondeuse sans chargeur (et sans prise USB)
- petit mobilier en bois / carton
- balais en matière plastique légère
- percing non exposé au risque d'arrachage
- genouillère médicale
- cintres en plastique
- scotch de papèterie
- cadre format photo standard sans système d'accroche mural
- café
- des bretelles pour personnes âgées

Ne sont autorisés qu'après accord préalable de la Direction, les objets suivants :

- lunettes de vue à verres foncés
- petit appareillage médical, les attèles et autres matériels paramédicaux (ex: appareil auditif, genouillères, etc), après avis de l'Unité Sanitaire
- ordinateurs et autre matériel informatique réglementaire après respect de la procédure réglementaire et contrôle par les CLSI
- cantines exceptionnelles
- jeux de société

En outre, les objets et vêtements laissés habituellement en sa possession peuvent lui être retirés, pour des motifs de sécurité, contre la remise d'autres objets propres à assurer la sécurité ou contre une dotation de protection d'urgence.

La personne détenue, dont l'état apparaît incompatible avec son placement ou son maintien en cellule ordinaire en raison d'un risque de passage à l'acte suicidaire imminent ou lors d'une crise suicidaire aiguë, peut être affectée, sur décision du chef d'établissement, dans une cellule de protection d'urgence, spécialement aménagée pour limiter les risques de passage à l'acte auto-agressif. Le service médical en est immédiatement avisé.

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

Les objets personnels retirés sont déposés au vestiaire. Ils sont restitués à la personne détenue à sa sortie. Elle peut demander à s'en défaire dans les conditions prévues au second alinéa du III de l'article 24.

Les modalités selon lesquelles la confidentialité des documents personnels de la personne détenue est assurée sont énoncées aux articles R. 57-6-1 à R. 57-6-4 du CPP. Il convient de distinguer les documents personnels dont la conservation en cellule est facultative et les documents mentionnant le motif d'écrou, de conservation obligatoire au greffe :

- Un *document personnel* s'entend d'un document papier propre relatif à la vie intime et privée.
- Un *document mentionnant le motif d'écrou* est tout document comportant les raisons de l'incarcération. Dès son arrivée et au cours de sa détention, la personne détenue est tenue de mettre au greffe tout document en sa possession mentionnant son motif d'écrou. Si de tels documents sont trouvés par le personnel (par exemple lors d'une fouille de cellule), ils sont remis au greffe. Ces documents sont consultables par la personne détenue avec possibilité de prise de notes.

Chaque personne détenue est responsable du matériel mis à sa disposition par l'administration. Elle doit en faire un usage normal et veiller à son bon entretien.

Tout nouvel occupant d'une cellule doit vérifier l'état du matériel et faire constater au personnel toute dégradation.

Un inventaire contradictoire est effectué par le surveillant d'étage à l'entrée dans la cellule, en présence de la personne détenue. Il est signé par le surveillant et contre signé par la personne détenue. La même démarche est réalisée à la sortie de cellule pour prévenir toute dégradation. En cas de dégradation constatée durant la durée du séjour dans la cellule, un compte-rendu d'incident est rédigé par le personnel de surveillance et une retenue au profit du Trésor Public est opérée.

Le mobilier affecté à la cellule est celui fourni par l'établissement. Il est strictement interdit de modifier l'aménagement intérieur de la cellule et de fabriquer des meubles en bois ou en carton.

Chaque cellule est notamment équipée de :

- Un lavabo
- Un WC
- Un placard
- Une table
- Une chaise
- Un lit en cellule simple , deux lits en cellule double
- Un matelas par personne détenue
- Une poubelle , une pelle et une balayette
- Un support pour le poste de télévision

L'affichage de photographies ou autres documents personnels est autorisé uniquement sur l'espace prévu à cet effet (panneau d'affichage).

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

Il est possible de tamiser la lumière du plafonnier ainsi que de cacher l'oeilleton le jour en régime porte ouverte.

Pour des raisons de sécurité, il est interdit de :

- étendre son linge sur les barreaux des fenêtres
- déplacer le téléviseur
- déplacer les mobiliers et matelas installés en cellule vers une autre cellule.
- enlever les scellés sur le téléviseur, l'ordinateur ou tout autre matériel
- passer des objets d'une cellule à l'autre par le système dit du « yoyotage »
- laisser en fonctionnement une plaque chauffante ou un thermo-plongeur dans une cellule inoccupée.
- modifier les branchements électriques
- confectionner des réchauds artisanaux
- encombrer les cellules par un stockage excessif de vêtements, de nourriture, de revues, livres ou périodiques divers ainsi que de tout autre objet
- faire un usage abusif des objets autorisés, par exemple en écoutant à un volume excessif son poste radio.
- masquer les barreaux en service de nuit : il peut être toléré un rideau derrière les barreaux ou un voilage devant mais permettant de voir les barreaux depuis l'oeilleton
- se soustraire à la vue des personnels la nuit
- apposer des affiches sur les murs extérieurs et la porte de la cellule
- cacher l'oeilleton en service de jour et de nuit en régime portes fermées
- cacher l'oeilleton en service de nuit en régime portes ouvertes

Est limité :

- le nombre des achats en cantine est contrôlé, il existe une quantité maximale pour certains produits
- l'ampérage maximum des chaînes Hi-fi est limité à 20 Watt

Est autorisé de :

- tamiser la lumière du plafonnier
- cacher l'oeilleton en service de jour en régime portes ouvertes

## Article 6 : La discipline

### I. - Les dispositions générales

La procédure disciplinaire, les fautes disciplinaires et les sanctions encourues sont prévues aux articles R. 57-7 à R. 57-7-61 du CPP. Les sanctions les plus sévères encourues par la personne détenue sont le confinement en cellule individuelle ordinaire et le placement en cellule disciplinaire.

Les dispositions du règlement intérieur relatives à la discipline ainsi que le tableau des avocats inscrits dans les barreaux du département sont affichés dans le quartier disciplinaire.

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

L'accès aux postes protégés est interdit à toute personne détenue (ex : PCI, porte d'entrée principale), de même que la cour d'honneur et le bâtiment administratif, les zones neutres et tout secteur dont l'accès n'aurait pas été autorisé à la personne détenue.

## Article 8 : L'emploi du temps et l'organisation des mouvements

| Emploi du temps Bâtiment A                |                             |                             |                             |                                                             |                             |                             |                             |
|-------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Horaires                                  | lundi                       | mardi                       | mercredi                    | jeudi                                                       | vendredi                    | samedi                      | dimanche                    |
| 07h00-07h45                               | Réveil-appel-petit déjeuner | Réveil-appel-petit déjeuner | Réveil-appel-petit déjeuner | Réveil-appel-petit déjeuner                                 | Réveil-appel-petit déjeuner | Réveil-appel-petit déjeuner | Réveil-appel-petit déjeuner |
| 07h45-11h45                               | Atelier                     | Atelier                     | Atelier                     | Atelier                                                     | Atelier                     |                             |                             |
| 08h00-11h15                               | Formation                   | Formation                   | Formation                   | Formation                                                   | Formation                   |                             |                             |
| 09h00-11h30                               |                             |                             | Cantine                     |                                                             |                             |                             |                             |
| 08h45-09h45                               |                             | sport                       | sport                       |                                                             |                             |                             |                             |
| 09h00-11h50                               |                             | Bibliothèque A0 - A1 - A2   |                             |                                                             |                             |                             |                             |
| 09h00-10h00<br>10h15-11h15                |                             |                             |                             |                                                             |                             | parloir                     | parloir                     |
| 09h00-11h45                               | école                       | école                       | école                       | école                                                       | école                       |                             |                             |
| 09h00-12h00                               |                             |                             |                             |                                                             |                             | culte catholique            |                             |
| 09h15-11h15                               | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                                                   | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                   |
| 10h15-11h15                               | sport                       |                             |                             |                                                             | sport                       |                             |                             |
| 11h30                                     | repas                       | repas                       | repas                       | repas                                                       | repas                       | repas                       | repas                       |
|                                           |                             |                             |                             |                                                             |                             |                             |                             |
| 12h15-13h00                               | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel                                             | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel             |
| 13h30-15h45                               | Atelier                     | Atelier                     | Atelier                     | Atelier                                                     | Atelier                     |                             |                             |
| 14h00-17h00                               |                             |                             | Cantine                     |                                                             |                             |                             |                             |
| 13h45-17h00                               | école                       | école                       | école                       | école                                                       | école                       |                             |                             |
| 13h45-14h45<br>15h00-16h00<br>16h15-17h15 |                             |                             |                             |                                                             |                             | parloir                     | parloir                     |
| 14h00-15h45                               | Formation                   | Formation                   | Formation                   | Formation                                                   | Formation                   |                             |                             |
| 14h00-17h00                               |                             |                             |                             | Bibliothèque A0 - A1 - A2                                   |                             |                             |                             |
| 14h15-17h45                               | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                                                   | Promenade                   | Promenade                   | Promenade                   |
| 14h45-15h45                               | Sport A1(ino)               |                             |                             |                                                             |                             |                             |                             |
| 15h00-17h00                               |                             |                             |                             | Activités socio-culturelles ponctuelles<br>Culte protestant | Culte musulman T/15j        |                             |                             |
| 16h00-17h15                               | Sport (sur liste)           | sport A0/A2                 |                             | Sport A1                                                    |                             |                             |                             |
| 17h30                                     | repas                       | repas                       | repas                       | repas                                                       | repas                       | repas                       | repas                       |
| 19h15-20h00                               | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel                                             | fermeture-appel             | fermeture-appel             | fermeture-appel             |

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DASP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

| Emploi du temps Bâtiment B1               |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Horaire                                   | lundi                               | mardi                               | mercredi                            | jeudi                               | vendredi                            | samedi                              | dimanche                            |
| 07h00-07h45                               | Réveil-appel-petit déjeuner douches |
| 07h45-11h30                               | Promenade, activité aléatoire (1h)  |
| 09h00 (sur journée)                       | *Cantine                            |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |
| 09h00-11h30                               | école                               | école                               | école                               | école                               | école                               |                                     |                                     |
| 09h00-10h00<br>10h15-11h15                |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     | parloir                             | parloir                             |
| 09h00-12h00                               |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     | culte catholique                    |                                     |
| 11h30                                     | repas                               |
| 12h30                                     | Contrôle nominatif                  |
| 13h00                                     | appel                               |
| 13h45-14h45<br>15h00-16h00<br>16h15-17h15 |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     | parloir                             | parloir                             |
| 13h45-17h00                               | école                               | école                               | école                               | école                               | école                               |                                     |                                     |
| 13h45-17h30                               | Promenade, activité aléatoire (1h)  |
| 14h00-15h00                               |                                     |                                     |                                     |                                     | sport                               |                                     |                                     |
| 14h00-15h30                               |                                     |                                     |                                     |                                     | Bibliothèque                        |                                     |                                     |
| 15h00-17h00                               |                                     |                                     |                                     | culte protestant                    | culte musulman                      |                                     |                                     |
| 17h30                                     | repas                               |
| 18h30                                     | Contrôle nominatif                  |

\* Bibliothèque: Après avoir fait leur choix sur catalogue, les personnes détenues sont livrées en bâtiment par l'auvent de l'étage.

\* La distribution de la cantine se fait cellule par cellule en présence d'un surveillant et d'un membre du personnel Sodexo.

Les douches sont aléatoires, une fois par jour.

| Emploi du temps Bâtiment B2 |                                            |                                            |                                            |                                            |                                            |                                     |                                     |
|-----------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Horaire                     | lundi                                      | mardi                                      | mercredi                                   | jeudi                                      | vendredi                                   | samedi                              | dimanche                            |
| 0700-07h45                  | Réveil-appel-petit déjeuner douches        | Réveil-appel-petit déjeuner douches | Réveil-appel-petit déjeuner douches |
| 07h45-11h30                 | Promenade, aléatoire. Entretien individuel | Promenade, aléatoire                | Promenade, aléatoire                |
| 09h00-11h45 (sur journée)   | *Cantine                                   |                                            |                                            |                                            |                                            |                                     |                                     |
| 09h00-10h00<br>10h15-11h15  |                                            |                                            |                                            |                                            |                                            | parloir                             | parloir                             |
| 09h00-11h00                 |                                            |                                            |                                            |                                            |                                            | culte catholique                    |                                     |

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISF                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

|                                           |                                            |                                            |                                            |                                            |                                            |                      |                      |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| 11h30                                     | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                | repas                |
| 12h30                                     | Contrôle nominatif                         | Contrôle nominatif   | Contrôle nominatif   |
| 13h00                                     | appel                                      | appel                                      | appel                                      | appel                                      | appel                                      | appel                | appel                |
| 13h30-14h30                               | sport                                      |                                            |                                            |                                            |                                            |                      |                      |
| 13h45-14h45<br>15h00-16h00<br>16h15-17h15 |                                            |                                            |                                            |                                            |                                            | parloir              | parloir              |
| 13h45-17h30                               | Promenade, aléatoire. Entretien individuel | Promenade, aléatoire | Promenade, aléatoire |
| 14h00-15h00                               |                                            |                                            |                                            | sport                                      |                                            |                      |                      |
| 14h00-17h00                               |                                            |                                            |                                            |                                            | Bibliothèque (B2W)                         |                      |                      |
| 15h00-17h00                               |                                            |                                            |                                            | culte protestant                           | culte musulman                             |                      |                      |
| 17h30                                     | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                                      | repas                | repas                |
| 18h30                                     | Contrôle nominatif                         | Contrôle nominatif   | Contrôle nominatif   |

\* Bibliothèque: Après avoir fait leur choix sur catalogue, les personnes détenues sont livrées en bâtiment par l'auxiliaire d'étage.

\* La distribution de la cantine se fait cellule par cellule en présence d'un surveillant et d'un membre du personnel Sodexo.

Les douches sont aléatoires, une fois par jour.

| Emploi du temps Bâtiment C                |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
|-------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Horaire                                   | lundi                         | mardi                         | mercredi                      | jeudi                         | vendredi                      | samedi                        | dimanche                      |
| 07h00-07h45                               | Réveil - appel petit déjeuner |
| 07h45-11h45                               | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       |                               |                               |
| 08h00-11h15                               | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     |                               |                               |
| 09h00-11h30                               |                               |                               |                               | Cantine                       |                               |                               |                               |
| 08h45-09h45                               | sport                         |                               |                               |                               | sport                         |                               |                               |
| 09h00-11h00                               |                               |                               | Bibliothèque C0-C1            |                               | Bibliothèque C2-C3            |                               |                               |
| 09h00-10h00<br>10h15-11h15                |                               |                               |                               |                               |                               | parloir                       | parloir                       |
| 09h00-11h50                               | école                         | école                         | école                         | école                         | école                         |                               |                               |
| 09h00-12h00                               |                               |                               |                               |                               |                               | culte catholique              |                               |
| 09h15-11h15                               | promenade                     |
| 10h15-11h15                               |                               | sport                         | sport                         |                               |                               |                               |                               |
| 11h30                                     | repas                         |
| 12h15-13h00                               | fermeture-appel               |
| 13h30-15h45                               | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       |                               |                               |
| 14h00-17h00                               |                               |                               |                               | Cantine                       |                               |                               |                               |
| 13h45-17h00                               | école                         | école                         | école                         | école                         | école                         |                               |                               |
| 13h45-14h45<br>15h00-16h00<br>16h15-17h15 |                               |                               |                               |                               |                               | parloir                       | parloir                       |

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| DISP                      |                     |
| Catégorie d'établissement | Centre de Détention |
| Ville                     | UZERCHE             |
| Date de mise à jour       | 05/10/15            |

|                            |                      |                         |                 |                  |                      |                 |                 |
|----------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------|------------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| 14h00-15h15                |                      |                         | Sport C2 - C3   |                  |                      |                 |                 |
| 14h00-15h45                | Formation            | Formation               | Formation       | Formation        | Formation            |                 |                 |
| 14h00-17h00                | Bibliothèque C2 - C3 |                         |                 |                  |                      |                 |                 |
| 14h00-16h15<br>16h30-17h30 | promenade            | promenade               | promenade       | promenade        | promenade            | promenade       | promenade       |
| 15h00-17h00                |                      |                         |                 | culte protestant | culte musulman       |                 |                 |
| 15h30-17h00                |                      |                         |                 |                  | Bibliothèque C0 - C1 |                 |                 |
| 16h00-17h15                |                      | Sport (At/Form + C0-C1) |                 |                  |                      |                 |                 |
| 17h30                      | repas                | repas                   | repas           | repas            | repas                | repas           | repas           |
| 19h15-20h00                | fermeture-appel      | fermeture-appel         | fermeture-appel | fermeture-appel  | fermeture-appel      | fermeture-appel | fermeture-appel |

\* Sport le samedi pour les travailleurs (atelier, formation, auxiliaires) du bâtiment C alterné avec les bâtiments A et D (08H30 - 09H30 / 10H00 - 11H15 / 13H30 - 15H00).

### Emploi du temps Bâtiment D

| Horaire                                   | lundi                         | mardi                         | mercredi                      | jeudi                         | vendredi                      | samedi                        | dimanche                      |
|-------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 07h00-07h45                               | Réveil - appel petit déjeuner |
| 07h45-11h45                               | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       |                               |                               |
| 08h00-11h15                               | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     |                               |                               |
| 09h00 (sur journée)                       |                               | Cantine                       |                               |                               |                               |                               |                               |
| 08h45-09h45                               |                               | sport                         | sport                         |                               |                               |                               |                               |
| 09h00-11h00                               | Bibliothèque D1- D3 - D4      | Bibliothèque D2               |                               |                               | Bibliothèque D3               |                               |                               |
| 09h00-10h00<br>10h15-11h15                |                               |                               |                               |                               |                               | parloir                       | parloir                       |
| 09h00-11h50                               | école                         | école                         | école                         | école                         | école                         |                               |                               |
| 09h00-12h00                               |                               |                               |                               |                               |                               | culte catholique              |                               |
| 09h15-11h15                               | promenade                     |
| 10h15-11h15                               | sport                         |                               |                               |                               | sport                         |                               |                               |
| 11h30                                     | repas                         |
| 12h15-13h00                               | fermeture-appel               |
| 12h30-15h45                               | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       | Atelier                       |                               |                               |
| 12h45-17h00                               | école                         | école                         | école                         | école                         | école                         |                               |                               |
| 13h45-14h45<br>15h00-16h00<br>16h15-17h15 |                               |                               |                               |                               |                               | parloir                       | parloir                       |
| 14h45-15h45                               | Sport D1-D2                   |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
| 14h00-15h45                               | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     | Formation                     |                               |                               |
| 14h00-17h00                               |                               | Bibliothèque D2 -D3- D4       |                               | Bibliothèque D1               |                               |                               |                               |
| 14h00-16h15<br>16h30-17h30                | promenade                     |
| 15h00-17h00                               |                               |                               |                               | Culte protestant              | culte musulman                |                               |                               |
| 16h00-17h15                               |                               |                               |                               | Sport                         |                               |                               |                               |

**ANCIENNETE DU PERSONNEL DANS L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE 2017**

| Catégorie                 | Ancienneté |            |            |               |             |               |             |               |             |            |                |            |            |               |
|---------------------------|------------|------------|------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|----------------|------------|------------|---------------|
|                           | < à 5 ans  |            | 5 à 10 ans |               | 11 à 15 ans |               | 16 à 20 ans |               | 21 à 25 ans |            | 26 ans et plus |            | TOTAL      |               |
|                           | Nbre       | %          | Nbre       | %             | Nbre        | %             | Nbre        | %             | Nbre        | %          | Nbre           | %          | Nbre       | %             |
| personnel de direction    | 1          | 4,34783    |            | 0,00          |             | 0,00          |             | 0,00          |             | 0          | 2              | 5,56       | 3          | 1,80          |
| personnel administratif   | 6          | 26,087     | 2          | 6,45          | 1           | 2,44          |             | 0,00          | 3           | 23,0769    | 4              | 11,11      | 16         | 9,58          |
| personnel de surveillance | 15         | 65,2174    | 28         | 90,32         | 40          | 97,56         | 23          | 100,00        | 10          | 76,9231    | 30             | 83,33      | 146        | 87,43         |
| personnel technique       |            | 0          |            | 0,00          |             | 0,00          |             | 0,00          |             | 0          |                | 0,00       | 0          | 0,00          |
| personnel contractuel     | 1          | 4,34783    | 1          | 3,23          |             | 0,00          |             | 0,00          |             | 0          |                | 0,00       | 2          | 1,20          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>23</b>  | <b>100</b> | <b>31</b>  | <b>100,00</b> | <b>41</b>   | <b>100,00</b> | <b>23</b>   | <b>100,00</b> | <b>13</b>   | <b>100</b> | <b>36</b>      | <b>100</b> | <b>167</b> | <b>100,00</b> |

**ANCIENNETE DU PERSONNEL DANS L'ETABLISSEMENT 2017**

| Catégorie                 | Ancienneté |               |            |               |             |               |             |               |             |            |                |       |            |               |
|---------------------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|----------------|-------|------------|---------------|
|                           | < à 5 ans  |               | 5 à 10 ans |               | 11 à 15 ans |               | 16 à 20 ans |               | 21 à 25 ans |            | 26 ans et plus |       | TOTAL      |               |
|                           | Nbre       | %             | Nbre       | %             | Nbre        | %             | Nbre        | %             | Nbre        | %          | Nbre           | %     | Nbre       | %             |
| personnel de direction    | 2          | 2,99          | 1          | 2,50          |             | 0,00          |             |               |             | 0          |                |       | 3          | 1,80          |
| personnel administratif   | 6          | 8,96          | 2          | 5,00          | 1           | 5,56          |             |               | 3           | 30         | 4              | 36,36 | 16         | 9,58          |
| personnel de surveillance | 58         | 86,57         | 36         | 90,00         | 17          | 94,44         | 21          | 100,00        | 7           | 70         | 7              | 63,64 | 146        | 87,43         |
| personnel technique       |            | 0,00          |            | 0,00          |             | 0,00          |             |               |             | 0          |                |       | 0          | 0,00          |
| personnel contractuel     | 1          | 1,49          | 1          | 2,50          |             | 0,00          |             |               |             | 0          |                |       | 2          | 1,20          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>67</b>  | <b>100,00</b> | <b>40</b>  | <b>100,00</b> | <b>18</b>   | <b>100,00</b> | <b>21</b>   | <b>100,00</b> | <b>10</b>   | <b>100</b> | <b>11</b>      |       | <b>167</b> | <b>100,00</b> |

ANNEE 2017

REPARTITION HOMMES/FEMMES PAR CORPS

| Répartition<br>Personnels | Hommes        |               | Femmes       |               | TOTAL         | %             |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|                           | Nombre        | %             | Nombre       | %             |               |               |
| personnel de direction    | 1,00          | 0,81          | 2,00         | 4,55          | 3,00          | 1,80          |
| personnel administratif   | 4,00          | 3,25          | 12,00        | 27,27         | 16,00         | 9,58          |
| personnel de surveillance | 117,00        | 95,12         | 29,00        | 65,91         | 146,00        | 87,43         |
| personnel technique       |               | 0,00          |              | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| personnel contractuel     | 1,00          | 0,81          | 1,00         | 2,27          | 2,00          | 1,20          |
| personnel vacataire       |               | 0,00          |              | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>123,00</b> | <b>100,00</b> | <b>44,00</b> | <b>100,00</b> | <b>167,00</b> | <b>100,00</b> |

REPARTITION PAR AGE

| Répartition<br>Personnels | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 à 30 ans  | 31 à 40 ans  | 41 à 50 ans  | 51 à 60 ans  | 61 à 65 ans |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| personnel de direction    |             |             | 1,00         |              |              | 2,00         |             |
| personnel administratif   |             |             | 1,00         | 2,00         | 5,00         | 8,00         |             |
| personnel de surveillance |             | 3,00        | 12,00        | 31,00        | 70,00        | 30,00        |             |
| personnel technique       |             |             |              |              |              |              |             |
| personnel contractuel     |             |             | 1,00         |              |              | 1,00         |             |
| personnel vacataire       |             |             |              |              |              |              |             |
| <b>TOTAL</b>              | <b>0,00</b> | <b>3,00</b> | <b>15,00</b> | <b>33,00</b> | <b>75,00</b> | <b>41,00</b> | <b>0,00</b> |
| <b>%</b>                  | <b>0,00</b> | <b>1,80</b> | <b>8,98</b>  | <b>19,76</b> | <b>44,91</b> | <b>24,55</b> | <b>0,00</b> |

EFFECTIFS PERSONNEL DE SURVEILLANCE 2017 au 31/12/17

|                       | Brigadier | Brigadière | surveillant | surveillante | 1ersurveillant | 1èresurveillante | Maître | Corps de commandement (H) | Corps de commandement (F) | TOTAL PS |
|-----------------------|-----------|------------|-------------|--------------|----------------|------------------|--------|---------------------------|---------------------------|----------|
| effectif de référence |           |            | 134         |              | 11             |                  | 6      | 5                         |                           | 156      |
| effectif réel         | 48        | 8          | 55          | 17           | 11             | 2                | 1      | 2                         | 2                         | 146      |
| Dont                  |           |            |             |              |                |                  |        |                           |                           |          |
| C.S.S                 |           |            | 2           |              |                |                  |        |                           |                           |          |
| moniteur de sport     |           |            | 3           |              |                |                  |        |                           |                           |          |
|                       |           |            |             |              |                |                  |        |                           |                           |          |
|                       |           |            |             |              |                |                  |        |                           |                           |          |
|                       |           |            |             |              |                |                  |        |                           |                           |          |
|                       |           |            |             |              |                |                  |        |                           |                           |          |
| Resp. Formation       |           |            |             |              |                |                  |        |                           | 1                         |          |
| Formateur             |           |            |             |              |                |                  | 1      |                           |                           |          |