

Sens du travail chez les personnels de surveillance : que nous apprennent les modules de respect ?

Lucie Hernandez, enseignante-chercheuse au CIRAP



Couloirs de la prison de Mont-de-Marsan où est expérimenté le module « Respect », le 26 janvier 2017 © Georges Gobet AFP/Archives

Ce texte, s'inscrivant dans une recherche plus étendue sur les modules de respect¹, a pour visée principale d'analyser le sens donné au travail par les personnels de surveillance exerçant au sein des modules de respect et, ainsi, de mieux comprendre comment ils s'approprient leurs missions dans le cadre de ce dispositif. Toute politique pénitentiaire visant les modalités de prise en charge des personnes détenues impacte inévitablement le métier de surveillant. En contact régulier et quotidien avec les personnes détenues, ils sont les acteurs principaux et premiers de cette prise en charge. L'évolution du métier de surveillant fait d'ailleurs partie des sept objectifs visés par le dispositif modules de respect : « *redonner du sens aux métiers pénitentiaires et intégrer le surveillant dans une équipe de détention* ». Nous explorons ainsi comment le personnel de surveillance s'approprie ce dispositif, s'y investit et comment il participe à faire

évoluer les représentations de leur métier et la façon de le vivre au quotidien.

En questionnant le sens, nous faisons le choix de nous centrer plus spécifiquement sur la dimension symbolique et subjective du rapport au travail. Le sens du travail vient questionner les actions, les attentes, la valeur ou l'intérêt qui existent dans l'accomplissement d'un travail. Il est central car il permet notamment de répondre à la question « *pourquoi se mobilise-t-on dans son travail ?* ». Il représente en effet un des facteurs de mobilisation et d'engagement au travail, mais c'est également sur ce sens que l'individu se forge une identité sociale et professionnelle. Ces notions sont par ailleurs intéressantes à questionner dans un métier majoritairement décrit et analysé sous l'angle de la contrainte et de la souffrance. Cette dernière ne semble en effet plus à démontrer tant les travaux sur la question sont nombreux. Ainsi, plutôt que de partir d'une analyse de la souffrance, du stress et de différentes pathologies professionnelles associées à ce métier, nous choisissons de montrer que les modules de respect (le cadre, le fonctionnement et les moyens qu'ils offrent) permettent de re-questionner le sens donné au travail dans ce contexte spécifique, et les représentations et les logiques qui lui sont associées. Cette analyse pourra ainsi fournir davantage de pistes de réflexion sur les changements à envisager, les logiques à faire évoluer, les conditions à transformer. Parallèlement, cette réflexion sur le sens permettra de cibler les principaux points sur lesquels prend racine la souffrance généralement associée à ce métier et de discuter des dynamiques contradictoires qui traversent toujours le métier de surveillant de prison.

Le sens n'est pas donné d'avance, c'est un processus qui se construit, en situation, par un acteur, en interaction avec d'autres acteurs. Il s'agit ainsi d'une construction individuelle, c'est-à-dire singulière et subjective, qui s'élabore dans un premier temps à partir des expériences personnelles, positives et/ou négatives, de chaque individu. Ces dernières

¹ Hernandez, L. et Mbanzoulou, P. (2019). « Les modules de respect : une métamorphose de la prison ? » *Rapport de recherche*, Énap, CIRAP.

renvoient à des histoires ou évènements passés, des expériences actuelles et des aspirations ou projections futures. Le sens est donc un processus dynamique (et non statique) qui évolue (se construit, se déconstruit, se reconstruit) au gré de ces expériences personnelles. Ce sens se construit également selon les expériences sociales de la personne : situations sociales et personnes rencontrées. Dit autrement, ce sens s'inscrit dans un système de relations, entre des personnes qui partagent un même espace social. Dans ce cadre, chaque acteur négocie, ou tente de négocier, dans l'interaction (avec l'autre et avec son environnement), le sens de la situation pour lui, à partir de ses propres expériences de vie et des objectifs qu'il poursuit. Dès lors, nous nous plaçons du point de vue de la subjectivité des agents pour comprendre le sens que prend ce travail. Nous nous centrons sur les expériences de ceux qui vivent et réalisent ce travail, tout en gardant à l'esprit qu'il se déroule dans une organisation complexe et contraignante. Ce positionnement ne vient donc pas nier l'ordre de la domination et des jeux de pouvoir de l'institution, mais vient montrer que l'individu ne s'y réduit pas totalement.

Au regard de certains travaux en psychologie et philosophie sur la question du sens², il nous paraît intéressant de questionner le sens du travail des surveillants selon un modèle tripartite, dont les trois facettes sont : le sens comme direction (but, orientation), le sens comme signification (valeur accordée), et le sens comme vécu (cohérence et compréhension des situations vécues).

LE SENS COMME DIRECTION

« Je fais pas un autre métier, je fais le métier que je suis censée faire. Y'a de la sécurité mais aussi du social. C'est ça le métier de surveillant. » (Personnel de surveillance, centre de détention).

Le sens comme « direction » peut être compris comme une orientation : « quelle orientation je souhaite donner à mon travail, pour quelle finalité ? ». Il fait référence à ce que le travail vise, ce vers quoi il tend, c'est-à-dire ce qui guide les actions et les pratiques. Il peut finalement être compris par la définition que l'individu donne à son travail et par les logiques dans lesquelles il l'inscrit.

Dans les modules de respect, les personnels de surveillance interrogés ont un rapport plutôt « affectif » et « social » à leur mission. Un de leurs objectifs prioritaires est d'obtenir une détention apaisée afin d'offrir un lieu de travail pour les uns et un lieu de vie pour les autres, le moins difficile possible. Dans ce cadre, la qualité de la relation est pour eux la clé, et donc la priorité : le contact, les échanges, et la coopération sont des aspects perçus

comme centraux dans leur travail et dans leur rapport aux autres (personnes détenues, collègues, hiérarchie). Plus spécifiquement dans la relation aux personnes détenues, ils privilégient l'écoute, la bienveillance, le soutien, le partage et le respect. Ils sont plus souples et plus ouverts dans l'application du règlement et utilisent davantage la discussion ou l'explication que la sanction. Selon les agents interrogés, cette facette plus sociale est « empêchée » en détention classique, alors qu'elle est stimulée en modules de respect. Ces profils correspondent en ce sens à la logique « missionnaire » décrite par Rostaing (2014³). L'auteure la met en tension avec la logique « statutaire » de ceux qui font une application stricte du règlement, qui ont un rapport autoritaire, distant voire méfiant aux personnes détenues et qui recourent fréquemment à des sanctions. Pour ces derniers, ce serait l'aspect sécuritaire qui serait central dans leur métier. Dans les modules de respect, bien que mis en application différemment, cet aspect sécuritaire est toujours central pour les personnels. En plus d'être considéré comme « essentiel » dans leur métier, le cadre et le fonctionnement du dispositif impose une surveillance et une sécurité accrues, notamment par le système d'évaluation et de libre circulation. Nous montrons ainsi dans le rapport final de cette recherche comment cet aspect sécuritaire trouve sa place au sein des modules de respect, à la fois plus discret, mais également renforcé.

Dès lors, au sein des modules de respect, les personnels de surveillance ont le sentiment de pouvoir enfin exercer « leur » métier (*sic*), c'est-à-dire le métier tel que défini dans la loi pénitentiaire de novembre 2009 (article 12) par la double mission de surveillance et de réinsertion. L'organisation et le cadre spécifiques des modules de respect semblent en effet donner la possibilité d'une conjugaison entre les deux logiques, généralement pointées comme contradictoires, que Benguigui (1997⁴) qualifie pour l'une de relationnelle et préventive et pour l'autre de bureaucratique et répressive. En réduisant ainsi l'ambiguïté qui pesait sur leurs missions, leur identité professionnelle, qui était jusque-là morcelée ou « brouillée » (Mbanzoulou, 2000⁵), semble ici renforcée et unifiée. C'est également dans cette perspective que le rôle de surveillant est considéré, dans ce dispositif, comme relevant de la « sécurité dynamique ». Cette approche préventive est fondée sur le développement de relations positives, sur la communication et le respect, entre personnel pénitentiaire et personnes détenues en vue du maintien de la sécurité dans l'espace carcéral. Cette approche permet de faire évoluer le modèle traditionnel de la sécurité vers un modèle mieux adapté

² Sovet, L. (2018). Modéliser le sens : Quels enjeux scientifiques ? *Le Journal des psychologues*, 354(2), 14-18.

Bernard, D. et Ladd, K. (2019). Les sens de la peine. Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis.

Bernaudo, J. (2018). Les défis du « sens » pour la psychologie du XXI^e siècle. *Le Journal des psychologues*, 354(2), 12-12.

³ Rostaing, C. (2014). L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire. *Droit et société*, 87(2), 303-328.

⁴ Benguigui, G. (1997). Contrainte, négociation et don en prison, *Sociologie du travail*, 39(1), 1-17.

⁵ Mbanzoulou, P. (2000). *La réinsertion sociale des détenus. De l'apport des surveillants de prison et des autres personnels pénitentiaires*, L'Harmattan, p.122

aux problèmes pénitentiaires actuels et aux missions des surveillants puisqu'elle permet la conciliation entre prévention de la récidive et sécurité mais également leur intégration dans les équipes pluridisciplinaires. Ce cadre permet en effet aux personnels de mieux connaître les personnes détenues dont ils ont la charge, d'établir des relations positives et un cadre rassurant qui participent à l'amélioration du climat général et de réguler les rapports de force pour limiter les risques et les conséquences des confrontations surveillants / détenus. Ces éléments permettent de donner aux surveillants une place dynamique dans les démarches de resocialisation des personnes détenues, que ce soit auprès de ces personnes ou de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire⁶.

LE SENS COMME SIGNIFICATION

« *Le plus important est qu'il faut que ça ait du sens. Ici je me sens utile. Mon métier a un sens depuis que je suis en module de respect. C'est impressionnant le changement. Ça a été une libération.* » (Personnel de surveillance, maison d'arrêt).

Le sens est dans un deuxième temps compris comme signification. La signification met en évidence les valeurs accordées à une situation et les résultats auxquels les sujets aspirent : « qu'est-ce que m'apporte ce travail et qu'est-ce que j'en attends ? Que dit-il de moi ? ». Ces valeurs sont socialement construites dans l'interaction entre le sujet et son milieu. Dans les travaux réalisés en psychologie sur cette question, plusieurs récurrences sont relevées quant aux valeurs qui donnent du sens à l'existence, de manière générale : sentiment d'autonomie, de liberté, de responsabilité, de dignité ; possibilité d'avoir de bonnes relations sociales, de s'identifier au milieu dans lequel on évolue, de contrôler ses projets et son destin... Au contraire, le sentiment de non-sens est décrit dans la littérature « comme un état de vide dans l'existence, caractérisé par l'ennui, le sentiment d'impuissance et de dépendance, l'apathie et la vacuité, qui tend à se généraliser à tous les domaines de l'existence (Ruffin, 1984 ; Frankl, 1967 ; Yalom, 1980 ; May, 1953 ; Fromm, 1975⁷). La valeur donnée au travail, résultant d'une construction individuelle et collective, est intimement liée à la question de la reconnaissance (réelle ou symbolique) de celui-ci (Loriol, 2011⁸). Son enjeu est considérable : c'est celui de l'identité qui cherche à s'accomplir, un sentiment d'accomplissement et d'utilité pour soi et pour les autres. C'est parce que le travail peut donner des gratifications essentielles dans le registre de l'identité, que l'on peut

obtenir la mobilisation subjective de ceux qui travaillent (Desjours, 2001⁹). La nécessité d'une reconnaissance, tant personnelle que sociale, de l'exercice professionnel est d'autant plus importante à prendre en compte ici que le métier de surveillant de prison est touché par un jugement dépréciatif (le « *sale boulot* », Lhuillier 2001¹⁰). Nous avons analysé la « reconnaissance pour soi » à travers le « sentiment d'utilité » lié à ce métier et le « sentiment du pouvoir d'agir »¹¹. En modules de respect, les personnels de surveillance portent de manière générale un regard « nouveau » sur leur travail et leurs missions, par rapport à leur expérience en détention classique. Désormais ce travail est perçu par une majorité comme « intéressant » et « utile ». Il permet de mobiliser des savoirs nouveaux, d'autres manières de faire, ou plus complexes, autres que ceux relatifs à la garde et la sécurité. L'autonomie accordée aux personnes détenues permet en effet aux surveillants de se libérer de plusieurs tâches relatives à l'organisation et l'accompagnement des mouvements, et de se concentrer sur de nouvelles missions ou de prendre le temps pour certaines d'entre elles, qui étaient jusque-là sous-investies ou simplement inexistantes. La présence, l'écoute et le soutien dont ils font preuve leur permettent par ailleurs de mieux connaître les personnes détenues, leurs attentes, leurs besoins ou leurs difficultés. L'ensemble de ces éléments représente autant de bénéfices les valorisant dans leur métier de surveillant. Ces marges de manœuvre élargies (ou pouvoir d'agir) permettent aux agents d'avoir une place centrale en détention. En ce sens, les surveillants deviennent sujets acteurs et non plus seulement l'objet d'une organisation.

Une autre forme de reconnaissance se joue au sein du collectif et des relations qui se nouent et évoluent dans le travail : la reconnaissance sociale. Elle correspond à la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image (Dubar, 2000¹²) par les différentes personnes constituant ce collectif. Dans le cadre des modules de respect, la place plus importante laissée aux surveillants au travers d'activités diversifiées et la nouvelle répartition de l'autorité avec les gradés leur permettent d'être davantage consultés et responsabilisés. Leur parole et leurs points de vue sont plus entendus au sein de la détention, et auprès des différents services. De fait, ce fonctionnement participe à l'amélioration de la qualité du travail partenarial : les personnes des différents corps de métier communiquent plus et prennent davantage conscience des rôles et des missions de chacun. Ainsi, ces formes

⁶ Brie, G. Waltz, I., Steinkovich, Y., Marivela, J. Balhouane, C. et Mayol, JP (2020). *La sécurité dynamique dans le concept « cadre » des relations positives entre usagers et personnels*. Document de travail pour la formation des élèves, Énap, Agen.

⁷ Cf. Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543.

⁸ Loriol, M. (2011). *Sens et reconnaissance dans le travail*. pp.43-67. halshs-00650279

⁹ Dejours, C. (2011). *Subjectivité, travail et action*. Conférence retranscrite en ligne, sur le site « fractale formation ».

¹⁰ Lhuillier, D. (2001). *Le choc carcéral*. Paris : Bayard.

¹¹ Concept développé par Yves Clot, Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165 – 177.

¹² Dubar, C., (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, collection U (3^e éd).

de reconnaissance, personnelle et sociale, en légitimant une place et une autorité, jouent sur la valeur et le sens accordés au travail, et plus largement sur la construction d'une identité professionnelle et sociale. Elles se traduisent finalement par une modification des représentations et de nouvelles modalités relationnelles avec les personnes détenues.

LE SENS COMME VÉCU

« On vient pas bosser avec la même perspective en tête. Aujourd'hui je me dis qu'est-ce qu'on va faire. Avant, je me disais qu'est-ce qui va arriver aujourd'hui, comment ça va se passer ? » (Personnel de surveillance, maison d'arrêt).

S'intéresser au sens du travail revient dans un troisième temps à questionner le vécu de la situation de travail. Comment les personnels vivent et apprécient au quotidien leur travail ? Ce vécu est généralement analysé à la lumière du contexte de travail de l'agent et des effets qu'il peut causer sur la santé psychologique et physique des salariés. Quatre dimensions se dégagent dans les réponses des personnes interrogées relatives à ce vécu : les conditions de travail, l'ambiance de travail, la satisfaction vis-à-vis de ce travail et le sentiment de « bien-être / mal-être ». Comme les deux facettes précédentes du sens, le vécu est subjectif, le travail pourra alors être vécu de manière hétérogène par les uns et par les autres. Il peut varier selon le rapport établi avec l'institution, les personnes détenues, les collègues, les conditions de travail, l'environnement, la conciliation vie professionnelle / vie personnelle... Le vécu du travail ne concerne en effet pas uniquement le moment de l'exécution du travail, il doit être analysé selon une temporalité plus longue et un contexte plus large. Bien que chacune des personnes interrogées apprécie ce vécu de manière singulière, il se dégage toutefois une certaine homogénéité parmi les réponses du personnel travaillant en modules de respect.

Dans ce dispositif, les rythmes de travail étant réorganisés, la surpopulation maîtrisée et les relations surveillants / détenus apaisées, les conditions générales de travail sont jugées « meilleures » qu'en détention classique, et cela principalement pour les maisons d'arrêt. Par ailleurs, le fait d'être intégré dans une équipe dédiée, pour un objectif commun et un fonctionnement « à part » favorise une cohésion de groupe au sein du personnel de surveillance, une identité collective et ainsi, une diminution du sentiment d'isolement professionnel. Chacun se reconnaît dans ce groupe, reconnaît sa place et son rôle, et le valorise par ce qu'il produit. Dans ce contexte, un certain « mieux-être » est décrit dans la plupart des entretiens, du point de vue de plusieurs acteurs, surveillants mais également gradés, détenus, coordinateur socio-culturel, psychiatre ou CPIP. Une majorité de surveillants expliquent au cours des entretiens qu'ils ne viennent désormais plus travailler « angoissés », « stressés » ou « fatigués ». Ces ressentis

permettent, plus que de « faire avec », de trouver à ce métier un contenu positif. Il est désormais qualifié de « satisfaisant » car les professionnels obtiennent des « résultats » directement observables, qui répondent aux objectifs ciblés, et surtout au défi qu'ils avaient à relever : le climat de la détention est apaisé (« moins de tensions, de conflits de violences », « plus de respect »), le bâtiment de la détention est propre, et certains détenus ont « évolué » depuis leur arrivée en module de respect. Les surveillants évoquent en effet avec fierté certains de ces changements chez les détenus : perte de poids, arrêt de la cigarette, socialisation, politesse, etc. Il y a même une notion de « plaisir » qui apparaît, parce que l'on fait désormais un travail qui a du sens, même si ce sens se limite à la vie en détention. Il donne un certain sentiment de normalisation. En effet, si d'un côté les modules de respect permettent à certains professionnels de faire « entrer leur passion » en détention (par l'animation d'ateliers ou d'activités), ils permettent également pour d'autres une meilleure conciliation de cette vie professionnelle avec leur vie personnelle.

C'est dans ce cadre, à la lumière de ces trois dimensions du sens, que l'expérience professionnelle prend (plus de) sens pour ces professionnels. Elle prend en tout cas un sens différent de celui en détention classique, un sens qui se rapproche davantage de leurs représentations et attentes quant à la fonction de surveillant. En effet, le travail prend sens lorsqu'une cohérence existe entre le « monde intérieur » de la personne (ses croyances, ses représentations, ses valeurs) et le contexte dans lequel le sujet évolue. Il existe une cohérence, puis un équilibre, lorsque mes valeurs, en tant que sujet, et ce que je « peux faire » correspondent aux finalités de ce contexte. L'équilibre et la cohérence entre l'ensemble de ces éléments sont essentiels pour permettre à l'individu de se construire une identité professionnelle stable. Au regard de son parcours, de ses attentes, de ses projections et représentations, il se reconnaît dans ce qu'il fait. Les rôles que les surveillants sont amenés à jouer dans les modules de respect semblent ainsi en accord avec leurs conceptions personnelles. Dit autrement, c'est parce que l'on expérimente de soi (ce que l'on est, ce que l'on a été et ce que l'on construit de soi) dans la situation de travail, que l'on se reconnaît dans ce travail (Dejours, 1995¹³).

Évoquer ces notions de sens, d'utilité ou de valeur ne signifie cependant pas que le travail de surveillant de prison en modules de respect n'est que cela et qu'il se vit sans nuance. Certains surveillants (une minorité et travaillant principalement en centre de détention) expliqueront par exemple que leur travail, et le rapport qu'ils ont à ce dernier, n'a pas changé en modules de respect : leur logique, leur posture et leurs pratiques

¹³ Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail, *Le Travail humain*, 58, 1, 1-16.



étaient les mêmes en détention classique. Pour les autres, si le dispositif a été un moyen d'investir et de percevoir leur travail autrement, il ne supprime pas l'ensemble des contraintes et des difficultés inhérentes à ce métier et au lieu dans lequel il s'exerce. Le métier de surveillant de prison reste un métier pénible physiquement et psychologiquement (Aymard et Lhuillier, 1993) sur lequel pèsent de nombreuses contraintes organisationnelles, spatiales, temporelles ou relationnelles. Par ailleurs, « la politique de l'urgence », « la culture du résultat » et la « tyrannie du court terme »¹⁴ n'épargnent pas ce métier, d'autant plus dans le cadre de ce nouveau dispositif qui cherche à prouver son efficacité.

Le premier paradoxe se trouve alors ici : rendre (ou estimer) le travail acceptable, quel que soit son caractère aliénant (Durand, 2006¹⁵). Comme tout travail, celui-ci est pris dans un ensemble de contradictions et de paradoxes « entre la liberté et le contrôle, la créativité et l'efficacité, la reconnaissance et l'exploitation. L'injonction à l'autonomie elle-même est paradoxale » (Loriol, 2011¹⁶). Pour de Gaulejac, le travail a en effet deux visages, comme Janus, l'un tourné vers « la servitude et la souffrance », l'autre vers « la libération et la réussite » (de Gaulejac, 2011¹⁷). Si le métier de surveillant de prison a le plus souvent été analysé et associé au premier visage, les modules de respect permettent toutefois de mettre en valeur d'autres facettes de ce métier, plus « positives » et plus « sociales ». En permettant aux deux aspects de coexister, le dispositif peut ainsi donner à certains professionnels un sentiment d'équilibre (et donc de satisfaction), qui n'efface pas pour autant les tensions qui pourraient découler de cette coexistence tant ces aspects obéissent à des logiques différentes. Comme le développe Christophe Dejours pour définir la santé (mentale et somatique), l'« équilibre obtenu est toujours précaire, mais enfin il peut être satisfaisant ou acceptable ». Dès lors, ce sentiment pourrait permettre aux surveillants travaillant au sein de ce dispositif de « résister » à certaines contraintes organisationnelles et structurelles qui pèsent sur eux. Mais ne rend-il pas également acceptable ce qui ne devrait pas l'être ?

Dès lors, parce qu'il est jugé « acceptable », ce travail offre une certaine « normalité » pour les personnes interrogées (surveillants mais également gradés et direction) ; les deux notions mêlant dans les discours leurs contours flous, leurs définitions et les rapports qu'elles peuvent entretenir. Le caractère « normal » de ce que produit le dispositif revient en effet dans l'ensemble des discours : sont évoqués en plus d'un « travail normal », un « cadre plus normal », « des



Cuisine de la prison de Mont-de-Marsan où est expérimenté le module « Respect », le 26 janvier 2017 afp.com/Georges Gobet

comportements normaux », la « vie plus normale », « un fonctionnement normal », « une personne normale » ... La normalité semble alors être désignée comme un objectif à atteindre (ou atteint), presque un idéal. La normalité n'est pourtant pas exempte de souffrance, « la souffrance y est seulement compensée de façon acceptable par de multiples stratégies défensives » (Dejours, 1995, 3¹⁸). Dit autrement, la normalité du sujet au travail est le « résultat toujours précaire de stratégies défensives élaborées pour résister à ce qui, dans le travail, est déstabilisant, voire délétère pour le fonctionnement psychique et la santé mentale »¹⁹.

ALORS QUE NOUS APPRENNENT LES MODULES DE RESPECT ?

Ils nous apprennent déjà que ce dispositif décrit comme une « révolution »²⁰ ou « une métamorphose »²¹ se rapproche plutôt d'une forme de « normalité », désignée comme telle par les personnes interrogées et définie par son caractère acceptable, satisfaisant ou légitime. Ils nous apprennent d'une part qu'il est possible que ce métier ne soit pas seulement source de souffrance et de perte de sens pour le professionnel. Ils permettent plus généralement de faire prendre conscience que les formes actuelles d'organisation du travail ne constituent qu'une possibilité parmi d'autres, que d'autres formes d'organisation, de gestion, de rapports, de conditions d'exercice du travail sont possibles (Méda, 2010²²). Toutefois, même si l'on peut toujours se demander si cette forme d'organisation pourrait être la forme

¹⁴ Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, coll. « Cahiers libres ».

¹⁵ Durand, J. (2006). Les outils contemporains de l'aliénation du travail. *Actuel Marx*, 39(1), 107-122.

¹⁶ Op. Cit.

¹⁷ de Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*, Paris : Le Seuil, coll. « Économie humaine ».

¹⁸ Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail. *Le Travail humain*, 58, 1, 1-16.

¹⁹ Fourcade, N. (2016). *Situations du travail*, de Christophe Dejours, Presses universitaires de France, 2016. *Revue française des affaires sociales*, 389-396.

²⁰ Poplin, L. (2018). Les modules de respect – outil de lutte contre la violence et levier de réinsertion ? *Après-demain*, 45, NF, 10 – 12

²¹ Faget, C. & Faget, J. (2017). *Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?* Association GERICO, Direction de l'administration pénitentiaire. Collection Travaux & Documents.

²² Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ? *Sociologie*, vol. 1(1), 121-140.

dominante dans cette institution, les modules de respect nous amènent à voir et à penser la prison différemment. Dans cette perspective, la prison que l'on nous « donne à voir » n'est qu'une construction sociale que ce dispositif, dans ce contexte spécifique, vient déconstruire.

Ils permettent également de montrer que si l'on tend vers un équilibre ou une certaine « normalité » pour une minorité de surveillants travaillant en modules de respect, c'est que ce fonctionnement reste « anormal » ou « pathologique » pour une majorité. Il est en effet important de replacer cette analyse au regard de la détention entière. Si le contexte modules de respect permet à certains surveillants d'« échapper » à l'emprise et à la violence institutionnelle par ce qu'il offre, il concerne pour le moment une minorité de personnels, pour un effet de « mieux-être » localisé. L'analyse du sens du travail pour les surveillants en modules de respect soulève alors toutes les contradictions et les problématiques qui demeurent et perdurent autour du métier de surveillant : la difficulté à concilier les missions de réinsertion et de surveillance, la disqualification sociale, la non-reconnaissance ou considération institutionnelle et sociétale, le sentiment d'impuissance et de dépendance, les difficultés relationnelles, la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, etc.

Cette situation peut entraîner différents problèmes déjà perceptibles au cours des entretiens et des visites au sein des établissements. Premièrement, les conditions différentes de travail génèrent des tensions et des frustrations chez certains personnels de la détention classique qui, par contraste avec les bâtiments module de respect, ont le sentiment d'être lésés, abandonnés et de voir leur situation empirer. Un personnel de surveillance, qui évoque « les effets pervers des modules de respect », nous explique : « *c'est un bâtiment en souffrance, on souffre. Ici, c'est bien pire qu'avant, il y a beaucoup plus d'incidents. Et chez les personnels, y'en a un qui parle de démission, l'autre de burn-out...* ». Deuxièmement, la division de la détention en modules de respect d'un côté, et détention classique de l'autre, fait d'autant plus ressortir « l'éclatement » au sein du groupe de surveillants évoqué notamment par Vacheret et Lemire (2007²³). Chaque groupe s'approprie de manière différente la mission de surveillant et la valorise au sein de son groupe d'appartenance. Cependant le « risque » n'est-il pas désormais que ce fonctionnement crée un éclatement de la détention, qui fonctionnerait avec un certain type de détenus et de surveillants de part et d'autre ? Le « danger » serait alors que cela enferme les uns et les autres dans un type de fonctionnement et un type de relation qui cloisonneraient et/ou figeraient les rapports, à soi et aux autres.

²³ Vacheret, M. & Lemire, G. (2007). *Anatomie de la prison contemporaine*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bernard, D. et Ladd, K. (2019). *Les sens de la peine*. Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis.

Bernaud, J. (2018). Les défis du « sens » pour la psychologie du XXI^e siècle. *Le Journal des psychologues*, 354(2), 12-12.

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

Brie, G. Waltz, I., Steinkevich, Y., Marivela, J. Balhouane, C. et Mayol, JP. (2020). *La sécurité dynamique dans le concept « cadre » des relations positives entre usagers et personnels*. Document de travail pour la formation des élèves, Énap, Agen.

Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165 – 177.

Dejours, C. (2011). *Subjectivité, travail et action*. Conférence retranscrite en ligne, sur le site « fractale formation ».

Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail. *Le Travail humain*, 58, 1, 1-16.

Dubar, C., (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, collection U (3^e éd).

Durand, J. (2006). Les outils contemporains de l'aliénation du travail. *Actuel Marx*, 39(1), 107-122.

Faget, C. &Faget, J. (2017). *Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?* Association GERICO, Direction de l'administration pénitentiaire. Collection Travaux & Documents.

Fourcade, N. (2016). *Situations du travail*, de Christophe Dejours, Presses universitaires de France, 2016. *Revue française des affaires sociales*, 389-396.

de Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*, Paris : Le Seuil, coll. « Économie humaine ».

Hernandez, L. et Mbanzoulou, P. (2019). « Les modules de Respect : une métamorphose de la prison ? » *Rapport de recherche*, Énap, CIRAP.

Lhuillier, D. (2001). *Le choc carcéral*. Paris : Bayard.

Loriol, M. (2011). *Sens et reconnaissance dans le travail*. pp.43-67. halshs-00650279

Mbanzoulou, P. (2000). *La réinsertion sociale des détenus. De l'apport des surveillants de prison et des autres personnels pénitentiaires*. Paris : L'Harmattan.

Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ? *Sociologie*, vol. 1(1), 121-140.

Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543.

Poplin, L. (2018). Les module de respect – outil de lutte contre la violence et levier de réinsertion ? *Après-demain*, 45, NF, 10 – 12

Rostaing, C. (2014). L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire. *Droit et société*, 87(2), 303-328.

Sovet, L. (2018). Modéliser le sens : Quels enjeux scientifiques ? *Le Journal des psychologues*, 354(2), 14-18.

Vacheret, M. & Lemire, G. (2007). *Anatomie de la prison contemporaine*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal

Actualités

P. Mbanzoulou, Rapporteur du jury de thèse de doctorat en Science de la santé publique sur « État de Santé de la population pénitentiaire dans les pays en développement : Cas de la Prison Centrale de Mbuji-Mayi en République Démocratique du Congo », Université de Liège, Belgique, 20 août 2020.

P. Mbanzoulou, Rapporteur du jury de thèse de doctorat en Histoire du droit sur « Les regards croisés de Louis-Mathurin Moreau-Christophe et Jean-Marie-Charles Lucas sur la réforme pénitentiaire française au 19^e siècle », Université de Poitiers, 8 juillet 2020.

P. Mbanzoulou, Rapporteur du jury de thèse de doctorat en droit sur « La justice restaurative. Étude comparative entre les droits répressifs français et libyen », Université de Reims Champagne-Ardenne, 3 avril 2020.

Articles dans des revues à comité de lecture

Hernandez, L. (2020, à paraître). Préparer sa liberté : regards croisés sur un programme de préparation à la sortie de prison. *Cahiers de la Sécurité et de la Justice*.

Huard-Hardy, F. (2020, à paraître). Épidémies, prisons et fonctions de la peine au 19^e siècle, revue en ligne *Métropolitiques*.

Huard-Hardy, F. (août 2020). La gestion des épidémies dans les prisons du 19^e siècle, revue « *Le Vert et l'Amarante* », bulletin de liaison de l'Association des médaillés pénitentiaires, n°10.

Mbanzoulou, P. (2020, septembre), Justice restaurative et probation. Vers une nouvelle professionnalité des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation ?, *Cahiers de la Sécurité et de la Justice*

Tschanz, A. « L'intimité à l'épreuve des paradoxes de l'espace cellulaire », *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], 20 | 2020,

URL : <http://journals.openedition.org/champpenal/11814> ;

DOI : <https://doi.org/10.4000/champpenal.11814>

Ouvrage

Brie, G., Gras, L. et Hernandez, L. (Dir). (2020, à paraître). Actes du colloque *Ce que la formation fait aux individus*. Agen : Les Presses de l'Énap.

Arandel, G., Mbanzoulou P. Dir. (2020, à paraître), La prison hors des murs. A quoi sert la probation ?, *Cahiers de la Sécurité et de la Justice*, n°48

Mbanzoulou P., Synthèse. In Chazot R., Violet F. (dir.), *La souffrance en prison*, L'harmattan, juillet 2020

Dossiers thématiques

Hernandez, L. et Mbanzoulou, P. (2020). « Les modules de Respect : une métamorphose de la prison ? », *Dossier thématique*, Énap, CIRAP.

Brie, G., et Rambourg, C. (2020, à paraître). « Enjeux et difficultés du repérage de la radicalisation en prison », *Dossier thématique*, Énap, CIRAP.

Chronique spéciale

Covid-19, confinement et prison : regards croisés des enseignants-chercheurs du Cirap sur la crise

Les chroniques du  CIRAP

Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire

Directeur de publication : Christophe Millescamps - Rédacteur en chef : Paul Mbanzoulou

Rédaction : Lucie Hernandez, enseignante-chercheuse au CIRAP

Relecture : Catherine Pénicaud

Maquette, Impression : Énap - DRD - Unité édition (O. Baix, L. Eleaume, reprographie (E. Dall'Ava, X. Dabadie))

Contact : magalie.cazanobes@justice.fr

ISSN : 2266-6796 - Dépôt légal : septembre 2020

Pour consulter la version électronique : www.énap.justice.fr/les-chroniques-du-cirap

 Les **PRESSES** de l'Énap

Sous le pilotage de la direction de la recherche, de la documentation et des relations internationales de l'Énap, les Presses de l'Énap proposent 3 collections d'ouvrages à destination de toutes les personnes s'intéressant au champ pénitentiaire.

<http://www.énap.justice.fr/les-presses-de-lenap>