



La féminisation du personnel de surveillance pénitentiaire : la remise en cause d'une institution viriliste ?

Coline Cardi, Anaïs Henneguelle, Anne Jennequin, Corinne Rostaing

DANS **DROIT ET SOCIÉTÉ** 2024/1 N° 116 , PAGES 53 À 69
ÉDITIONS **LEXTENSO**

ISSN 0769-3362

DOI 10.3917/drs1.116.0053

Date de mise en ligne : 27/05/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2024-1-page-53?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Lextenso.

Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



La féminisation du personnel de surveillance pénitentiaire : la remise en cause d'une institution viriliste ?

The Feminization of Prison Guard Profession: Challenges to a Virile Institution?

Coline Cardì*, Anaïs Henneguelle**, Anne Jennequin***, Corinne Rostaing****

*Université Paris 8, Cresppa-CSU, 59-61 rue Pouchet, 75017 Paris.

**Université Rennes 2, LiRIS, Place du Recteur Henri Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex.

***Université d'Artois, CDEP, Faculté de Droit Alexis de Tocqueville, rue d'Esquerchin, 59500 Douai.

****Université Lyon 2, Centre Max Weber, 5 avenue Pierre Mendès-France, bâtiment H, F-69696 Bron Cedex.

■ **Résumé** Cet article, qui croise analyse juridique et sociologique, interroge les contours et la mise en œuvre actuelle de la féminisation du métier de surveillant-e pénitentiaire. Cette féminisation est loin d'être une évidence et perturbe une institution fondamentalement pensée comme non-mixte. La mixité demeure contenue, pour garantir le bon fonctionnement des établissements. Derrière la mixité au travail se rejoue en réalité une division genrée des tâches entre femmes et hommes surveillant-es. La féminisation échoue dès lors à normaliser les conditions d'exercice des fonctions et maintient au contraire une difficile acceptation des femmes surveillantes dans ce qui reste « la maison des hommes ».

Division genrée du travail – Genre – Mixité – Prison – Surveillantes et surveillants pénitentiaires

■ **Summary** Combining legal and sociological analysis, this article examines the scope and implementation of the feminization of the prison guard profession. This feminization is far from self-evident and disrupts an institution that was fundamentally conceived as non-gendered. To guarantee the smooth running of the establishments, it remains essentially contained. In reality, behind the notion of gender diversity in the workplace lies a gendered division of tasks between male and female guards. Feminization, therefore, fails to normalize conditions for the exercise of duties and, on the contrary, maintains a difficult acceptance of women prison guards in what remains "a man's house."

Gender – Gender balance – Gendered division of labor – Prison – Prison guards

La page du site Internet du ministère de la Justice dédiée au recrutement des personnels de surveillance en prison¹ féminise d'emblée la fonction : « surveillant ou surveillante pénitentiaire ». Cette présentation traduit ainsi la volonté de l'administration pénitentiaire (AP) de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, au-delà, de rénover l'image d'une profession trop souvent présentée dans une dimension sécuritaire et viriliste. Pour autant, la photographie qui illustre le métier est celle d'un homme blanc, aux cheveux courts, relativement jeune, et qui porte l'uniforme – là où l'image d'une femme était insérée pour la campagne de recrutement en 2021². Les textes de présentation qui suivent sont tous au masculin neutre. Dans ces conditions, il est légitime de s'interroger : s'agit-il d'une réelle politique d'ouverture aux femmes du métier de surveillant·e ou d'une simple politique d'affichage ?

Cette féminisation du métier de surveillant·e présente indiscutablement quelques singularités. Elle est d'abord relativement tardive. Dans les premiers temps de la prison pénale, les tâches de surveillance étaient confiées exclusivement à des personnels masculins, qu'il s'agisse de surveiller des hommes ou des femmes détenu·es. Au milieu du XIX^e siècle, en raison du souci de moralisation des femmes incarcérées et de la révélation de cas de grossesses en détention³, les gardiens se sont vu interdire l'accès aux quartiers et établissements pour femmes⁴. Pour les remplacer, des surveillantes ont fait leur première entrée dans l'institution carcérale : d'abord des religieuses⁵, puis, du fait de la laïcisation, des dames laïques. Cette répartition des tâches de surveillance – la surveillance des hommes par des surveillants / la surveillance des femmes par des surveillantes – est restée inchangée jusque dans les années 1990 qui ont consacré l'entrée des femmes surveillantes dans les espaces de détention pour hommes, sans pour autant remettre en cause l'interdiction d'accès des hommes surveillants aux espaces de détention pour femmes⁶.

1. Présentation du métier de surveillant·e pénitentiaire sur le site de recrutement du ministère de la Justice, consulté le 19 janvier 2024 : <<https://lajusticerecrute.fr/metiers/surveillant-penitentiaire>>

2. Campagne de recrutement des surveillant·es pénitentiaires sur le site du ministère de la Justice, consulté le 19 janvier 2024 : <<https://www.justice.gouv.fr/actualites/espace-presse/campagne-recrutement-surveillants-penitentiaires>>

3. Anna LE PENNEC, *Histoires de prisonnières. Les femmes incarcérées dans les maisons centrales du sud de la France au XIX^e siècle*, Toulouse : Presses universitaires du Midi, 2022 ; Claudie LESSELIER, *Les Femmes et la prison, 1815-1939*, thèse de doctorat en histoire, Paris VII, 1982.

4. Article 5 de l'arrêté du 25 décembre 1819 sur la police des prisons départementales, *Code des prisons*, tome 1, p. 79 ; décision ministérielle du 6 avril 1839 sur les préposés à la garde des femmes condamnées, *Code des prisons*, tome 1, p. 239 ; article 27 du règlement général pour les prisons départementales du 30 octobre 1841, *Code des prisons*, tome 1, p. 344.

5. Claude LANGLOIS, « L'introduction des congrégations féminines dans le système pénitentiaire français (1839-1880) », in Jacques-Guy PETIT (dir.), *La Prison, le bagne et l'histoire*, Genève : Éditions Médecine et Hygiène, 1984, p. 129.

6. Article R.211-1 du code pénitentiaire.

Cette féminisation ne s'est pas ensuite faite sans heurts. À l'inverse d'autres professions, elle n'est pas le fait d'une « mixité volontaire⁷ ». Elle répond au contraire à une logique très pragmatique – pourvoir aux besoins de recrutement et aux attentes de mobilité professionnelle – et procède d'une politique de ressources humaines déterminée et imposée par l'administration pénitentiaire centrale. Guillaume Malochet a largement documenté les résistances face à un tel processus de mixisation progressive des personnels de surveillance, et notamment les réactions d'hostilité de la part des surveillants et de leurs syndicats⁸.

La féminisation est enfin relative, lorsqu'on la replace dans le contexte plus général de féminisation de l'ensemble des personnels pénitentiaires. Le corps d'encadrement et d'application du personnel pénitentiaire, auquel appartiennent les surveillant·es, est de loin le moins féminisé, avec seulement 22 % de femmes⁹. Au contraire, dans les corps de direction, d'insertion et de probation, la féminisation est marquée (entre 60 et 75 % de femmes), du fait de l'intérêt croissant des femmes pour la fonction publique en général et pour les métiers de la justice et de la sécurité en particulier, mais aussi de leur plus grande réussite aux concours¹⁰. On peut y voir, comme pour l'institution policière, une entrée des femmes « par le haut », plus loin de l'exercice physique de la violence légitime¹¹. Pour le corps de commandement, la féminisation est également plus importante, quoique plus lente : si les femmes sont très majoritaires parmi les admis·es au concours externe, elles restent minoritaires dans les autres voies d'accès¹².

7. Marc BESSIN, Stéphanie BORY, Coline CARDI, Élisabeth HERMAN, Numa MURARD et Odile STEINAUER, *Le Genre de l'autonomie : une recherche sur la sexualité des interventions sociales*, rapport de recherche de la mission recherche (MIRe) de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, 2009.

8. Guillaume MALOCHET, « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, 59-60, 2005, p. 199-220. DOI : 10.3917/soco.059.0199 et ID., « Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, genre et sociétés*, 17 (1), 2007, p. 105-121. DOI : 10.3917/tgs.017.0105. Voir également le rapport de Cécile RAMBOURG (*La Féminisation à l'épreuve de la prison. Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, rapport de recherche, Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire [Cirap] / École nationale d'administration pénitentiaire [Enap], 2013) et les travaux en psychologie clinique d'Anne-Christine LEGENDRE (*Femmes surveillantes. Hommes détenus*, Paris : L'Harmattan, 2017). Pour une analyse de ces résistances dans le cas américain, voir Lynn E. ZIMMER, *Women Guarding Men*, Chicago : The University of Chicago Press, 1986.

9. Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, *Rapport d'activité juin 2018-2021*, publié le 30 juillet 2021, p. 16.

10. Les femmes représentent, selon le concours, entre 65 et 70 % des candidatures et 80 à 85 % des personnes admises.

11. Geneviève PRUVOST, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2007.

12. Le corps de commandement est moins féminisé avec 32 % de femmes (avec des disparités entre les grades : 43 % de femmes lieutenant·es, 36 % de femmes capitaine·es et seulement 12 % de femmes commandante·es) d'après le rapport d'activités de 2021. La répartition par genre pour les dernières promotions ne distingue plus selon les voies d'accès et invisibilise les inégalités femmes-hommes dans le cadre de l'évolution professionnelle.

La féminisation du métier de surveillant·e pénitentiaire est ainsi loin d'être une évidence et perturbe une institution fondamentalement pensée comme non-mixte, en interrogeant les ressorts. Si la littérature nord-américaine est assez abondante sur la question¹³, en France, peu de travaux analysent et mesurent comment cette mixité est aujourd'hui perçue et appréhendée, dans un contexte où le principe de séparation des sexes en prison est partiellement remis en question. C'est ce qu'on s'attachera à faire ici en partant d'une recherche collective et pluridisciplinaire. La féminisation du personnel de surveillance demeure fondamentalement contenue (I). Derrière la mixité au travail se rejoue une division genrée des tâches entre femmes et hommes surveillant·es (II). La féminisation échoue dès lors à normaliser les conditions d'exercice des fonctions et au contraire maintient une difficile acceptation des surveillantes dans ce qui reste « la maison des hommes » (III).

Encadré méthodologique

Cet article présente une part des résultats obtenus dans le cadre d'une recherche portant sur la mixité genrée en détention. Financée par la Mission de recherche Droit et Justice (Gip-Justice)^a, la direction de la Protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) et la direction de l'Administration pénitentiaire (DAP) sur une durée de trois ans, cette recherche a associé des chercheuses de différentes disciplines (droit, socio-économie et sociologie) et une architecte.

Nous croisons ici trois méthodes principales. D'abord, nous avons entrepris un travail documentaire consistant en une revue systématique de la littérature scientifique et une analyse des textes juridiques. Nous avons ensuite déployé une approche qualitative. Des observations directes ont été menées dans quatorze établissements pénitentiaires (maisons d'arrêt, centres de détention, établissements pour mineurs, unités hospitalières spécialement aménagées). Nous avons également mené 124 entretiens auprès de 178 interlocuteur·rices : personnels de la DAP, personnels pénitentiaires (directeur·rices, gradé·es, surveillant·es, conseiller·ères pénitentiaires d'insertion et de probation), personnes détenues et intervenant·es extérieur·es. Nous nous appuyons enfin sur une analyse quantitative : nous avons procédé à la passation de questionnaires auprès des personnels de surveillance (n= 146 dont 58 hommes et 88 femmes) et des personnes détenues (n= 353 dont 100 femmes et 253 hommes) dans trois configurations d'établissements : un établissement hommes, un établissement femmes et un établissement mixte.

13. Pour une revue de littérature très complète sur le sujet, centrée sur les États-Unis, le Canada et (de façon marginale) l'Australie, voir Rosemary RICCIARDELLI et Laura MCKENDY, « Gender and Prison Work: The Experience of Female Provincial Correctional Officers in Canada », *The Prison Journal*, 100 (5), 2020, p. 617-639. DOI : 10.1177/0032885520956394.

Ces trois méthodologies sont complémentaires. L'analyse juridique permet de saisir le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les pratiques professionnelles et d'en faire ressortir les surinterprétations. Les entretiens ont permis d'accéder aux représentations relatives à la mixité genrée et, couplés aux observations directes, aux pratiques et « coulisses » professionnelles. L'enquête quantitative complète l'enquête qualitative pour appréhender différemment les représentations et les pratiques sur la mixité et les interactions mixtes. Il convient de relever une surreprésentation relative des femmes parmi nos interlocuteur·rices et répondant·es aux questionnaires. Elle peut s'expliquer par leur sensibilité plus importante aux questions de genre et par leur envie de se saisir de l'opportunité de témoigner de leur vécu dans le respect de l'anonymat à des interlocutrices extérieures.

- a. Aujourd'hui renommée IERDJ (Institut des études et de la recherche sur le droit et la justice).

I. Contenir la féminisation du personnel de surveillance

Encadrée *a minima* et *a maxima* au nom des exigences de bon fonctionnement des établissements pénitentiaires (I. 1.), la féminisation du personnel de surveillance est toute relative (I. 2.).

I. 1. La féminisation bornée au nom des exigences de bon fonctionnement des établissements pénitentiaires

La part des femmes au sein du personnel de surveillance a curieusement toujours fait l'objet d'un encadrement, *a minima* et *a maxima* : d'un côté les surveillantes sont indispensables pour le bon fonctionnement des établissements pénitentiaires et doivent donc être en nombre suffisant, de l'autre, elles ne doivent pas être trop nombreuses, au risque de le compromettre.

Ainsi il y a bien une part minimale de surveillantes requise pour assurer la surveillance des quartiers et établissements pour femmes. Dès la première moitié du XIX^e siècle, les textes ont en effet imposé que la surveillance des femmes soit exclusivement confiée à des personnes de leur sexe¹⁴. Encore aujourd'hui, l'article R. 211-1 du code pénitentiaire, dans sa dernière version issue du décret du 12 décembre 2023¹⁵ dispose que « les femmes détenues ne sont surveillées que par des personnels féminins ». Les personnels masculins ne sont autorisés qu'à assurer des fonctions d'encadrement au sein des « quartiers femmes » ou, depuis

14. Article 5 de l'arrêté du 25 décembre 1819 sur la police des prisons départementales, *op. cit.* ; décision ministérielle du 6 avril 1839 sur les préposés à la garde des femmes condamnées, *op. cit.* ; article 27 du règlement général pour les prisons départementales du 30 octobre 1841, *op. cit.*

15. Décret n° 2023-1169 du 12 décembre 2023 portant diverses mesures relatives aux activités de travail des personnes détenues, JORF n° 0289 du 14 décembre 2023.

peu, la surveillance d'activités mixtes regroupant des hommes et des femmes détenu-es¹⁶. Dans ces conditions, le seuil minimal de surveillantes pénitentiaires peut être déterminé précisément au regard à la fois du nombre de quartiers et établissements accueillant des femmes et du nombre de femmes incarcérées.

Inversement, la part des femmes surveillantes doit être limitée pour garantir le bon fonctionnement des quartiers et établissements pour hommes. Jusque dans les années 1990, et de manière assez étonnante sans qu'aucun texte ne le prévienne, il était en pratique admis que les hommes détenus ne pouvaient être surveillés que par des hommes. Le nombre de surveillantes nécessaires pour faire fonctionner les quartiers et établissements pour femmes était dans ces conditions à la fois le nombre minimum et maximum. À partir des années 1990, les pratiques d'affectation ont été infléchies et des surveillantes ont été progressivement admises dans les lieux de détention masculins, là encore sans qu'aucun texte ne permette de dater précisément l'évolution. La part maximale de femmes parmi les surveillant-es pénitentiaires a ainsi été relevée, naviguant entre deux contraintes de gestion des personnels. D'un côté, plusieurs considérations de bonne gestion des ressources humaines justifiaient une plus grande féminisation du personnel de surveillance : il s'agissait de permettre la mobilité des surveillantes qui souhaitaient se rapprocher de leur conjoint travaillant également en établissement pénitentiaire et de répondre aux besoins de recrutement de l'AP, loin d'être satisfaits par le seul recrutement de surveillants hommes¹⁷. D'un autre côté, les effectifs de surveillant-es dans les lieux de détention pour hommes doivent tenir compte des conditions d'exercice des fouilles corporelles : aux termes de l'article R. 225-4 du code pénitentiaire, les hommes détenus ne peuvent être fouillés « que par des agents de leur sexe ». Aussi, un nombre minimal d'hommes surveillants doit être présent en permanence dans les lieux de détention masculins pour permettre, le cas échéant, la réalisation des fouilles.

Finalement, la féminisation du personnel de surveillance est déterminée en creux au regard des besoins en personnels masculins. Les surveillantes font figure de variables d'ajustement. Ce bornage explique la féminisation relative des personnels de surveillance.

I. 2. Une féminisation relative des personnels de surveillance

Le sexe des candidat-es au concours de surveillant-e entre en considération pour l'admissibilité aux emplois : le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, « îlot de masculinité¹⁸ », est l'un des deux seuls corps figurant

16. Alinéa 4 de l'article R. 211-1 du code pénitentiaire, ajouté par le décret n° 2023-1169, *op. cit.*

17. Guillaume MALOCHET, « La féminisation du personnel de surveillance des prisons. Les sens d'une transgression institutionnelle », in Lydie BODIOU, Marlaine CACOUAULT-BITAUD et Ludovic GAUSSOT (dir.), *Le Genre entre transmission et transgression*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2014, p. 145.

18. Emmanuel AUBIN, *La Fonction publique. Le droit applicable aux trois fonctions publiques (État – Territoriale – Hospitalière)*, Paris : Gualino, 2014, p. 225.

encore sur la liste prévoyant des recrutements distincts¹⁹. La Cour de justice des Communautés européennes a admis en 1988 que « la spécificité des emplois de surveillants et les conditions dans lesquelles ceux-ci exercent leurs activités justifient de réserver ces emplois principalement aux hommes dans les prisons pour hommes et principalement aux femmes dans les prisons pour femmes²⁰ » et jugé qu'il n'y avait pas d'inégalités de traitement entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi. Les postes ouverts au concours de surveillant·e pénitentiaire sont donc répartis entre hommes et femmes sur la base de quotas. L'arrêté du 20 août 2007²¹ fixe le pourcentage de femmes et d'hommes pouvant être nommé·es en qualité d'élèves surveillant·es à respectivement 15 % et 85 % à chaque concours. Le jury de concours établit à chaque fois deux listes de candidat·es admis·es, une pour les femmes et une pour les hommes. Pragmatique, l'arrêté de 2007 prévoit toutefois que par dérogation la limitation ne s'appliquera pas lorsqu'elle aurait pour effet de ne pas permettre de procéder à l'ensemble des recrutements prévus. Concrètement, cela conduit à utiliser la liste complémentaire des femmes pour pourvoir les postes au concours non pourvus par les hommes. La dérogation est donc devenue la règle et les promotions comportent en moyenne 30 % de femmes, tant les effectifs des hommes admis et qui intègrent l'École nationale d'administration pénitentiaire ne parviennent pas à combler les besoins importants de recrutement.

Le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance se féminise dans ces conditions beaucoup plus lentement que les autres corps de l'AP. Les perspectives d'évolution de carrière et de diversification des fonctions de surveillant·e demeurent d'ailleurs très genrées. En proportion, les femmes surveillantes candidatent moins que leurs collègues masculins à la spécialisation « moniteur·rices de sport » (entre 10 et 16 % des candidat·es entre 2018 et 2021) et sont moins représentées parmi les candidat·es admis·es, même si on constate une progression de la part des femmes (4 à 5 % en 2016 et 2017, 12 % des admis·es en 2019, 2020 et 2021, 20 % en 2018, 2022 et 2023). Le constat est encore plus net pour la spécialité « équipes régionales d'intervention et de sécurité » (ERIS) : les femmes représentent seulement 2 à 4 % des candidat·es selon les années et sur les sept dernières promotions (de la promotion 2015-2016 à la promotion 2023), seules trois femmes ont été recrutées sur un total de 228 admis·es²².

19. Décret n° 82-886, du 15 octobre 1982 portant application de l'article 18 bis de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, JORF du 19 octobre 1982. Le second corps étant celui des chargés d'éducation des maisons d'éducation de la légion d'honneur.

20. Cour de justice de l'Union européenne (ex-Cour de justice des Communautés européennes), 30 juin 1988, Commission des communautés européennes c/ France, 318/86, Rec. 1988, p. 3559.

21. Arrêté du 20 août 2007 fixant le pourcentage de femmes et d'hommes pouvant être nommé·es en qualité d'élève surveillante et élève surveillant de l'administration pénitentiaire à l'issue d'un concours pour le recrutement de surveillantes et surveillants des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, JORF n° 193 du 22 août 2007, texte n° 52.

22. Données socio-démographiques recueillies par l'observatoire de la formation de l'Enap, publiées sur le site de l'Enap. <<https://www.enap.justice.fr/observatoire-de-la-formation>>, consulté le 19 janvier 2024.

La féminisation relative du personnel de surveillance se constate également en détention, où le genre de l'agent·e est là aussi déterminant : il permet ou interdit l'affectation dans les lieux de détention pour femmes ; il détermine si l'agent·e peut ou non réaliser la fouille d'une personne détenue. Aussi, des ratios hommes-femmes sont établis pour chaque établissement et les affectations de femmes surveillantes en établissement pénitentiaire se font sur des listes séparées, pour garantir tout à la fois qu'il n'y ait pas trop de femmes surveillantes et qu'il y en ait suffisamment, sans qu'il y ait pour autant de seuil plancher ou de plafond explicites.

Cette mixité des personnels de surveillance dans les espaces de détention masculins ne signifie pas pour autant égalité et indifférenciation des tâches.

II. Maintenir une division genrée du travail de surveillance

Les matériaux recueillis montrent comment, dans les quartiers ou établissements pour hommes, s'opère une forte division genrée du travail. Les représentations quant à la complémentarité et la naturalisation des compétences masculines et féminines organisent une division horizontale du travail selon le genre : schématiquement aux hommes, les tâches qui relèvent du travail physique de maintien de l'ordre, aux femmes celles qui renvoient au travail de *care* (II. 1.). Cette distribution genrée des tâches conduit à une dévalorisation et à une invisibilisation d'une partie du travail effectivement exercé par les femmes (II. 2.).

II. 1. Différenciation et hiérarchisation des tâches : travail de *care* versus travail sécuritaire

La valorisation de la mixité repose sur l'idée d'une complémentarité entre les sexes, et non sur une possible indifférenciation des rôles. Femmes et hommes surveillant·es apporteraient des compétences différentes et une manière spécifique de travailler. De nombreux agent·es rencontré·es sont ainsi convaincu·es de l'intérêt de binômes mixtes. La mixité permettrait une meilleure régulation des relations carcérales avec les détenu·es : les femmes seraient davantage dans la négociation et le *care*, les hommes dans une position autoritaire de maintien de l'ordre²³. Une analyse lexicale des entretiens réalisés révèle l'utilisation massive de certains termes pour désigner les compétences féminines : « calmes », « dialogue », « diplomates », « relationnel », « recul », « écoute », « respectueuses », « attentives », « moins agressives et plus posées ». Leur présence diminuerait ainsi les risques de conflits ouverts et physiques. À ce titre, l'entrée des surveillantes est associée à une forme d'apaisement de la détention masculine – un constat qui revient

23. C'est le cas aussi en Amérique du Nord, où la différenciation des tâches est saillante. Voir Peter J. KISSEL et Paul L. KATSAMPES, « The Impact of Women Corrections Officers on the Functioning of Institutions Housing Male Inmates », *Journal of Offender Counseling Services Rehabilitation*, 4 (3), 1980, p. 213-232. DOI : 10.1300/J264v04n03_03 ; Rosemary RICCIARDELLI et Laura MCKENDY, « Gender and Prison Work », *op.cit.*

comme un *leitmotiv*, y compris dans les réponses aux questionnaires distribués, quand il s'agit d'évoquer les avantages liés à la féminisation de la profession :

Facilité à apaiser les conflits. Pour beaucoup de détenus (pas tous malheureusement), alors même que face aux collègues masculins le rapport de force est quasi omniprésent, les tensions s'apaisent presque d'elles-mêmes face au personnel féminin.

Elles peuvent apporter des solutions différentes.

Elles dialoguent plus et le fait qu'elles soient jeunes peut atténuer l'agressivité d'un détenu.

Parmi les « inconvénients », les personnels interrogés pointent le risque sécuritaire et mentionnent les incidents. La faiblesse physique des femmes les empêcherait d'aller à l'affrontement : « les interventions musclées en général ce sont des hommes », résume un surveillant en maison d'arrêt. « Le gros problème de la féminisation c'est pour les interventions physiques elles sont moins capables d'y aller physiquement. Ma dernière intervention au CD j'ai eu un peu peur ! », raconte un autre. Et les hommes surveillants de mettre en avant leur attitude paternaliste à l'égard de leurs collègues féminines : « On n'est pas encore des sauvages donc on pense plus à préserver la collègue au cas où, vous en verrez, les surveillantes, c'est des petits gabarits, c'est des flûtes ». Manon²⁴, surveillante, se souvient par exemple de son stage en centre de détention lors de sa formation. Elle était « en doublure avec un surveillant » : ses collègues lui avaient interdit de se rendre seule dans les coursives à cause du régime de portes ouvertes. « On m'a dit que c'était trop dangereux pour moi ». À ce titre, les hommes surveillants peuvent entrer naturellement dans les lieux de détention pour femmes pour les interventions, pour « prêter main forte » aux surveillantes, sans que ne soit jamais opposée la règle d'interdiction d'accès des hommes au quartier des femmes.

Les femmes sont en outre souvent écartées des fonctions jugées les plus « dangereuses » sur le plan sécuritaire, qu'il s'agisse d'exercer en maison centrale ou dans les ERIS. Selon un chef d'établissement, quand les femmes parviennent à être affectées dans ces équipes, elles démissionnent rapidement. Lionel, ancien directeur d'ERIS, fait le même constat qu'il attribue à l'inadaptation des structures sur le plan matériel et spatial :

Elles arrêtent d'elles-mêmes [...] rien n'est prévu en fait pour elles [...] y a pas de vestiaires, y a pas de douches, y a pas de toilettes séparées, il n'y a pas de tenues adaptées, enfin bon... Il me semble que c'est pas un accueil génial.

Une directrice adjointe d'établissement donne une explication supplémentaire au nombre très restreint de femmes à ces postes : selon elle, elles ne sont pas traitées de la même manière au moment des tests pour intégrer ces équipes.

On ne leur interdit pas de passer les tests mais dans les faits elles ne réussissent jamais, parce qu'on doit faire en sorte qu'elles ne réussissent pas. C'est bien simple, il faut qu'elles soient meilleures que les mecs, parce qu'on leur pardonne rien, moi, j'ai entendu des instructeurs sortir des conneries, dire tout de suite en voyant une femme « celle-là elle va pas être capable de porter son malinois dans les bras », parce que y a des moments il faut porter le chien, « laisse-la faire, tu vas voir qu'elle va se planter », ou alors on leur met des peaux de banane pour les dégouter.

24. Tous les prénoms ont été anonymisés.

Le cas des ERIS permet ainsi d'identifier les processus par lesquels les femmes restent encore écartées de certains postes jugés les plus « dangereux » ou considérés comme nécessitant une importante force physique. Pour ces tâches et ces espaces spécifiques²⁵, la mixité n'est pas de mise et les femmes sont dépossédées du pouvoir de violence²⁶ – les outils et les armes étant inégalement partagés²⁷.

II. 2. Une invisibilisation du travail effectivement réalisé par les femmes

Il convient toutefois de nuancer le constat si tranché d'une division genrée du travail de surveillance. Le croisement des méthodes d'enquête a permis de montrer que, sur le plan sécuritaire, en dehors des fouilles, les femmes exercent des tâches assez similaires à celles des hommes. Insister de la sorte sur cette division conduit *in fine* à invisibiliser les tâches effectivement réalisées par les femmes.

Le traitement des questionnaires révèle des différences statistiquement significatives dans les perceptions qu'ont les surveillants et surveillantes de leur travail. Interrogés sur le temps qu'ils et elles peuvent consacrer aux activités de réinsertion, 9,1 % des femmes déclarent avoir « *toujours* » ce temps, contre aucun homme ; inversement, seules 36,4 % des femmes n'ont « *jamais* » ce temps contre 48,3 % des hommes. D'autre part, à la question « Les femmes participent-elles aux interventions ? », 90 % des femmes répondent « *oui* » (soit « *oui souvent* » soit « *oui parfois* ») quand les hommes sont 40 % à répondre « *non, jamais* ». Ces données quantitatives invitent ainsi à nuancer les représentations d'une nette distribution genrée du travail physique de maintien de l'ordre. L'immersion suffisamment longue sur certains de nos terrains d'enquête le confirme. Nous avons fréquemment observé des surveillantes monter au front, tenir seules un étage, rappeler les détenus d'une voix forte, faire barrage avec leur corps – autant d'activités professionnelles largement invisibilisées dans les discours. Ainsi, les femmes participent à la fois au travail de maintien de l'ordre *et* au travail de *care* et de réinsertion.

Cette invisibilisation concerne d'autres tâches réalisées exclusivement par les femmes. Les surveillantes mettent en place des formes de compensation pour pallier l'interdiction qui leur est faite de fouiller les hommes détenus. En échange, elles s'occupent des fouilles des cellules : « je ne fais pas les fouilles intégrales, donc je vais faire deux fois plus de fouilles des cellules, le personnel de surveillance masculin n'aurait jamais l'idée de faire la même chose vis-à-vis d'un autre collègue et aucun ne va vous remercier », explique l'une d'entre elles. Les tâches de compensation peuvent aussi relever d'un travail domestique comme l'entretien

25. Christin ACHERMANN et Ueli HOSTETTLER, « Femmes et hommes en milieu pénitentiaire fermé en Suisse : réflexions sur les questions de genre et de migrations », traduit de l'allemand par Anna Neubauer, *Nouvelles questions féministes*, 26 (1), 2007, p. 76. DOI : 10.3917/nqf.261.0070.

26. Coline CARDI et Geneviève PRUVOST (dir.), *Penser la violence des femmes*, Paris : La Découverte, 2012. DOI : 10.3917/dec.cardi.2012.01.

27. Paola TABET, « Les Mains, les outils, les armes », *L'Homme*, 19 (3-4), 1979, p. 5-61. DOI : 10.3406/hom.1979.367998.

et le ménage des bureaux – totalement invisibilisé par leurs collègues selon ces deux directrices d'établissement :

De la même manière, c'est pas vu, mais c'est les femmes qui vont nettoyer le bureau, qui vont vider les poubelles s'il y a personne pour le faire. La plupart du temps, c'est les femmes [...] C'est toujours la surveillante qui va passer le coup de balai et qui changera le sent-bon. Le collègue n'aura même pas vu qu'il existait ce truc, par contre il va sentir que ça ne sent plus la même odeur.

Une officière fait quant à elle état des manières différentes de travailler entre hommes et femmes premier·ères surveillant·es : lors du travail d'écriture ou de transmission orale qui entoure les rapports d'incident, les femmes entrent davantage dans le détail que les hommes.

Ainsi, la mixité ne suffit pas et ne veut pas dire égalité²⁸. La mixité liée à l'entrée des femmes dans des professions traditionnellement et historiquement masculines, comme c'est le cas de la prison, a des conséquences ambivalentes : « elle produit à la fois une perpétuation de rapports inégalitaires entre les sexes et un renouveau de leur expression [...] elle se traduit par une recréation continue d'espaces ségrégués²⁹ », ce qui rend encore aujourd'hui à la fois difficile et coûteux le travail dans la « maison des hommes³⁰ » pour les surveillantes.

III. Être femme surveillante dans la « maison des hommes »

Lors des interactions professionnelles en détention, les surveillantes doivent s'intégrer à la « sociabilité virile³¹ » de l'institution carcérale pour se faire accepter, faire leurs preuves et adopter ou déjouer certains stéréotypes de genre (III. 1.). Ces épreuves s'inscrivent aussi dans un *continuum* de violences sexistes et sexuelles (VSS), rarement enregistrées et sanctionnées par l'AP (III. 2.).

III. 1. Faire ses preuves et passer des épreuves

Les surveillantes rencontrées sont nombreuses à affirmer devoir « faire leurs preuves deux fois plus » pour être reconnues en tant que professionnelles dans les lieux de détention masculins. On l'a vu, malgré la certaine normalisation de leur présence³²,

28. Sabine FORTINO, *La Mixité au travail*, Paris : La Dispute, 2002.

29. Sophie LOUEY et Gabrielle SCHÜTZ, « Les effets de la mixité au prisme du corps et de la sexualité. Les hommes dans les métiers d'accueil », *Travail et emploi*, 140 (4), 2014, p. 5. DOI : 10.4000/travail-emploi.6466.

30. Guillaume MALOCHET, « Des femmes dans la maison des hommes », *op.cit.*

31. Geneviève PRUVOST, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris : La Découverte, 2008. DOI : 10.3917/dec.pruvo.2008.01.

32. Ainsi, à la question « que pensez-vous du nombre de femmes surveillantes en détention ? », 28,1 % des 146 personnels de l'administration pénitentiaire interrogés répondent que « leur nombre convient », 11,6 % qu'« il n'y en a pas assez » et 13 % seulement qu'« il y en a trop » (47,3 % des personnes interrogées ne répondent pas, ce qui montre un certain désintérêt : la question ne semble pas se poser). Les réponses ne sont pas statistiquement significatives selon le genre.

leur féminité reste souvent opposée, dans les discours et les représentations, au maintien nécessaire de la sécurité. Dans ce contexte, les femmes doivent faire la preuve de leurs compétences et de leur implication : il s'agit de ne pas « passer pour une princesse », comme le déclare l'une d'elles. Cela suppose d'exercer des formes d'autocontrôle et de neutralisation de son genre, en s'éloignant de certains des attributs traditionnellement associés à la féminité. Ici, le corps au travail est directement mis en jeu³³ et de différentes manières.

Les surveillantes rencontrées indiquent par exemple avoir incorporé d'autres codes langagiers, qui ne relèvent pas seulement d'un code professionnel. Il s'agit de « parler plus crûment et plus fort », selon Agnès, mais aussi d'accepter de participer à un humour potache et grivois. Rarement racontées d'emblée lors des entretiens, ces blagues graveleuses font partie du décor et ne surgissent que lorsque nous posons la question explicite de leur existence, comme dans d'autres milieux de travail non mixtes³⁴. De façon générale, les surveillantes semblent surperformer un masculin viril dans leur manière de s'exprimer. Un directeur de prison le raconte :

Les premières femmes qu'on voyait arriver en détention, c'était des femmes oui, mais elles avaient des caractères et un physique d'homme. [...] Alors même si c'est pas physique, elles avaient au moins le caractère, elles parlaient comme des hommes, elles fumaient comme des hommes.

Pour autant, il ne faut pas non plus « passer pour un bonhomme ». Les surveillantes travaillent leur apparence physique³⁵, pour dépasser la neutralité imposée par le port d'un uniforme aujourd'hui³⁶ similaire à celui des hommes. Pour beaucoup, la figure de la lesbienne, et plus encore de la « butch », agit comme une figure repoussoir. Ainsi, elles portent rarement les cheveux courts. L'une d'elle explique que sa « coupe à la garçonne » l'a immédiatement fait passer pour homosexuelle : « il a fallu leur expliquer que je ne portais pas le costume trois pièces ». De même, les surveillantes usent d'objets ou d'ornements censés rappeler discrètement leur féminité (ongles faits, coiffure, maquillage léger, petits bijoux). Ces attributs ne doivent cependant pas devenir ostentatoires : il s'agit de rester dans le cadre de la « féminité respectable³⁷ », d'autant plus qu'une féminité exacerbée peut leur être reprochée en tant qu'elle s'opposerait aux missions sécuritaires. Une

33. Yvonne GUICHARD-CLAUDIC et Danièle KERGOAT, « Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », *Cahiers du genre*, 42, 2007, p. 11. DOI : 10.3917/cdge.042.0005.

34. Sylvie CROMER et Dominique LEMAIRE, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, 42, 2007, p. 67. DOI : 10.3917/cdge.042.0061.

35. Juliette RENNES, Clotilde LEMARCHANT et Lise BERNARD, « Habits de travail », *Travail, genre et sociétés*, 41, 2009, p. 23-28. DOI : 10.3917/tgs.041.0023.

36. Dominique BIBAL et Martine MENARD, *L'Uniforme du personnel de prison de la Restauration à nos Jours*, collection Archives pénitentiaire, n° 6, ministère de la Justice, direction de l'Administration pénitentiaire, service des Études et de l'organisation, 1986.

37. Beverley SKEGGS, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, traduit de l'anglais par Marie-Pierre Pouly, Marseille : Agone, 2015. DOI : 10.3917/agon.berve.2015.01.

directrice d'établissement s'oppose par exemple aux « ongles trop longs » chez les surveillantes.

Y a trop de choses qui ne vont pas pour moi aujourd'hui hein : ces ongles qui sont trop longs. Alors c'est très féminin sauf que dans le cadre de nos missions ce n'est pas adapté, ça fait *Griffes de la Nuit* parfois.

Ces techniques d'autocontrôle supposent finalement de se positionner sur une ligne de crête : intégrer un entre-soi professionnel viriliste par la parole et l'humour, et, ce faisant, performer une forme de masculinité hégémonique³⁸, tout en se distinguant de la figure de l'homosexualité féminine, associée à l'inversion même du féminin, en performant une forme de féminité respectable. Entrer dans « des professions construites sur la non-mixité implique une confrontation particulière entre les sexes, dont l'enjeu est de se faire reconnaître en tant que membre du groupe professionnel sans pour autant perdre son appartenance à son groupe de sexe³⁹ ».

III. 2. Faire face à un *continuum* de violences sexistes et sexuelles

Les surveillantes mettent donc en œuvre un véritable travail pour apparaître, aux yeux de leurs collègues, comme de « vraies » professionnelles. En creux, elles décrivent un monde relativement hostile où se déploient de nombreuses violences sexistes et sexuelles. Il s'agit notamment de blagues machistes les renvoyant à leur infériorité physique ou les sexualisant⁴⁰. Emmanuelle Zolezio, à propos des chirurgien·nes⁴¹, y voit un moyen de disqualifier les femmes et de les tenir à l'écart. En prison, elles prennent parfois place dans une ambiance arrosée et propre à une certaine désinhibition, comme le raconte une gradée à propos des services de nuit.

Y a ceux qui vont être lourdingues [...] « il y a des chambres de nuit, on pourrait aller faire un petit tour », [...] Il faut savoir s'imposer. « Je suis là pour faire mon travail, là t'abuses, t'es pompette, je te reverrai quand tu le seras moins ». [...] Il y en a qui abusent.

Ces propos « lourdingues » sont récurrents et font partie des « coulisses » de la profession. Généralement énoncés sous le ton de l'humour, ils peuvent rapidement prendre la forme d'avances sexuelles, voire d'agressions sexuelles :

38. Raewyn CONNELL, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, traduit de l'anglais par Claire Richard, Clémence Garrot, Florian Vörös, Marion Duval et Maxime Cervulle, Paris : Amsterdam, 2014.

39. Sylvie CROMER et Dominique LEMAIRE, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte », *op. cit.*, p. 62. ; sur ce point voir également Clotilde LEMARCHANT, « Chapitre 1. Femmes en "métiers d'hommes" et vice versa », in ID. (dir.), *Unique en son genre. Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, Paris : Presses Universitaires de France, 2017, p. 41-65.

40. Freda BURDETT, Lynne GOULQUER et Carmen POULIN, « Culture of Corrections: The Experiences of Women Correctional Officers », *Feminist Criminology*, 13 (3), 2018, p. 329-349. DOI : 10.1177/1557085118767974.

41. Emmanuelle ZOLESIO, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2009.

Moi j'avais un certain âge déjà, je suis rentrée assez tard, donc on m'avait surnommée « la vieille » [...] du genre « ah la vieille, t'as un beau cul », enfin des choses comme ça... et puis encore, ça c'est gentil, j'ai des collègues qui ont eu affaire à des réflexions beaucoup plus... beaucoup plus trash. [...] Alors moi je suis très ouverte donc euh... donc si vous voulez ce genre de réflexion, entre guillemets, ne me choque pas, peut-être parce que déjà j'ai l'habitude avant de travailler dans un milieu d'hommes, donc moi je répondais... Il y a des surveillants qui n'hésitaient pas, sur certaines collègues, à mettre des p'tites tapes au niveau de leurs fesses, etc. Moi d'emblée j'ai tenu ma place et d'emblée je leur ai fait comprendre que, attention, ça il en était pas question, je veux bien plaisanter, je veux bien rigoler mais ça, c'est mort.

Notre travail de terrain a ainsi révélé un *continuum* de VSS, incluant des blagues, des situations de drague insistante, de harcèlement sexuel, d'attouchement ou d'agression sexuels. Dans les questionnaires, à la question « Pensez-vous que des violences sexistes ou sexuelles peuvent avoir lieu entre surveillants et surveillantes ? », seuls 11,4 % des femmes et 24,1 % des hommes répondent par la négative, alors que respectivement 63,6 % et 55,2 % des femmes et des hommes interrogé-es indiquent en avoir déjà entendu parler.

Difficilement quantifiable et ne faisant généralement pas l'objet de remontées au niveau de la DAP, cet ensemble de VSS fait partie des épreuves professionnelles vécues par les surveillantes et s'inscrit dans un cadre de sexisme latent. Ainsi, à la question « Y a-t-il du sexisme dans l'AP ? », seules 13 % des personnes interrogées répondent « Non, pas du tout ». 55 % répondent « Oui, un peu » et 32 % « Oui, beaucoup ». À la question ouverte associée (« Pourquoi ? »), l'un des surveillants répond que « Pour oser poser cette question, il faut vraiment être ignorant de l'AP. Il n'y a pas un SEUL établissement où ce n'est pas le cas ! ». Une surveillante écrit quant à elle que « Le machisme et la drague sont des gros problèmes ».

Dans ce contexte, les surveillantes sont enjointes à « être sur leurs gardes », pour reprendre les propos de l'une d'entre elles, et à recourir à différentes stratégies de protection. En particulier, elles mettent en place un travail de contrôle ou de gestion de l'information sur leur vie privée. Beaucoup racontent ainsi que, lorsqu'elles sont en couple, elles l'affichent ouvertement (par exemple par le port d'une alliance), pour éviter de faire l'objet de propositions sexuelles régulières. Être célibataire, c'est aussi souvent apparaître comme une proie potentielle, comme l'écrit une surveillante en réponse à un questionnaire : « les surveillants nous voient comme des bouts de viande ». En revanche, aucune personne interrogée lors de notre enquête n'a fait référence à l'arsenal juridique pourtant existant et opérationnel⁴² : la voie juridique ne semble pas être une stratégie de défense imaginée par les surveillantes⁴³.

Plusieurs tactiques sont finalement mobilisées par les surveillantes pour faire leur place dans un monde masculin. Les techniques du corps, les micro-stratégies de

42. Les VSS étant susceptibles de constituer à la fois des infractions pénales et des fautes disciplinaires, deux voies sont ouvertes à la victime : la voie pénale par le dépôt d'une plainte ; la voie administrative par le signalement des faits au supérieur hiérarchique aux fins d'engager à l'encontre de ou des auteurs une procédure disciplinaire.

43. Le non-recours aux procédures disponibles s'explique peut-être en partie par les faibles taux de poursuites engagées et de sanctions prononcées au pénal comme au disciplinaire.

neutralisation du genre et de protection mises en œuvre et déployées au quotidien par les surveillantes relèvent de compétences professionnelles et d'un véritable travail au quotidien, même s'il n'est pas reconnu en ces termes.

Conclusion

La mixité dans le travail des surveillant·es pénitentiaires se construit finalement à trois niveaux qui s'entrecroisent, comme l'explique Dana Britton à partir du cas états-unien (2003)⁴⁴. D'abord, les « structures organisationnelles » (qu'elles prennent la forme de réglementations juridiques ou de pratiques sur le terrain) permettent ou empêchent certaines situations, comme la présence de surveillants dans les quartiers pour femmes. Ensuite, les « travailleur·ses » eux- et elles-mêmes performant ou non leurs caractéristiques de genre. Enfin, la « culture » pénitentiaire vient renforcer (dans le cas de la masculinité) ou atténuer (dans le cas de la féminité) ces caractéristiques.

Pensée d'abord et avant tout pour garantir la bonne gestion des détentions féminines et masculines, la féminisation du personnel de surveillance ne s'est pas accompagnée d'une réflexion de l'administration centrale sur le métier même de surveillant·e et les relations de travail en détention. Celle-ci aurait pourtant permis de penser les résistances au changement, d'en prendre l'exacte mesure pour réussir l'intégration des femmes dans un « métier d'hommes ». Les formations aux questions de genre sont certes déployées au sein de l'École nationale d'administration pénitentiaire (d'ailleurs une des premières écoles à signer la charte d'engagement pour une parole non sexiste), mais elles sont proposées aux seul·es élèves directeur·rices ou conseiller·es pénitentiaires d'insertion et de probation. De l'aveu même de formateurs, la durée très courte de formation des élèves surveillant·es (six mois de formation dont seulement treize semaines à l'école) limite la possibilité d'aborder les questions de genre et d'égalité professionnelle. L'identité professionnelle du personnel de surveillance aurait pu quant à elle être recomposée à la faveur de l'entrée des femmes dans les lieux de détention pour hommes. Leur aptitude à exercer leurs fonctions dans un univers fondamentalement masculin est un moyen d'interroger le virilisme de la fonction et de repenser les pratiques professionnelles, en les « démasculinisant ». La féminisation pourrait par exemple contribuer au développement de la sécurité dynamique (entendue comme la sécurité reposant sur les relations interpersonnelles et la communication entre personnel de surveillance et personnes détenues) et donc à une dimension moins agonistique de l'exercice du métier de surveillant·e.

44. Dana M. BRITTON, *At Work in the Iron Cage. The Prison as Gendered Organization*, New York : New York University Press, 2003.

■ Les autrices

Sociologue, maîtresse de conférences à l'université Paris 8, **Coline Cardi** est chercheuse au Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris, équipe Cultures et sociétés urbaines (Cresppa-CSU). Ses travaux portent sur les liens entre genre, déviance et contrôle social, saisis au travers différentes institutions de régulation (prison, justice pénale, travail social). Sur les sphères pénales et carcérales, elle a notamment publié :

— « Le genre et le droit : une coproduction », *Cahiers du genre*, 57, 2014, p. 5-18, avec Anne-Marie DEVREUX. DOI : 10.3917/cdge.057.0005 ;

— *Penser la violence des femmes*, Paris : La Découverte, 2012 (en poche depuis 2017), co-dirigé avec Geneviève PRUVOST. DOI : 10.3917/dec.cardi.2012.01 ;

— « Le contrôle social réservé aux femmes : entre prison, justice et travail social », *Déviance et Société*, 31 (1), 2007, p. 3-23. DOI : 10.3917/ds.311.0003.

Économiste, maîtresse de conférences à l'Université Rennes 2 et chercheuse au Laboratoire interdisciplinaire de recherche en innovations sociétales (LiRIS), **Anaïs Henneguelle** est aussi chercheuse associée au Laboratoire dynamiques sociales et recomposition des espaces (Ladyss) à l'université Paris-Cité. Ses travaux s'inscrivent dans les champs de l'économie et de la sociologie du droit, de l'institution judiciaire et des prisons. Elle a notamment publié :

— « Des prisons privées dans l'Hexagone ? La solution intermédiaire de la privatisation française », *Gouvernement & Action publique*, 12 (2), 2023, avec Nathan RIVET. DOI : 10.3917/gap.232.0115 ;

— « Par-delà la sanction. "L'activation" dans l'aménagement des peines en France », *Nouvelle Revue du Travail*, 17, 2020, avec Camille Noûs. DOI : 10.4000/nrt.7057 ;

— « Better at home than in prison? The effects of electronic monitoring versus incarceration on recidivism in France », *The Journal of Law and Economics*, 59 (3), 2016, p. 629-667, avec Benjamin MONNERY et Annie KENSEY. DOI : 10.1086/690005.

Maîtresse de conférences en droit public et chercheuse au Centre droit éthique et procédures (CDEP), **Anne Jennequin** mène des travaux en droit pénitentiaire, axés principalement sur le déploiement des contrôles juridictionnels et la prise en charge des publics vulnérables. Elle a notamment publié :

— « Quel statut pour les personnes âgées en détention ? », *Revue des droits et libertés fondamentaux*, chron. n° 4, 2023 ;

— « Prouver l'indignité des conditions de détention dans le contentieux de la responsabilité : une gageure ? », *Revue des droits et libertés fondamentaux*, chron. n° 24 ;

— « La dignité de la personne détenue », in Thibaut LELEU (dir.), « Les Vingt ans de l'arrêt Commune de Morsang-sur-Orge. À propos de la dignité de la personne humaine », actes du colloque du 27 mai 2015, *Revue française de droit administratif*, 2015, 6, p. 1082-1087.

Sociologue, professeure à l'université Lyon 2 et chercheuse au Centre Max Weber, **Corinne Rostaing** est spécialiste du monde carcéral, et notamment des relations entre détenu·es et personnels. Elle a également publié :

— « Institution totale : ambiguïtés et potentialités d'un concept bien vivant », *Ethnographiques*, 46, 2023. <<https://www.ethnographiques.org/2023/Rostaing>> ;

— « L'invisibilisation des femmes dans les recherches sur la prison », *Les Cahiers de Framespa*, 25, 2017. DOI : 10.4000/framespa.4480 ;

— « Quelques ficelles de sociologie carcérale », *Criminocorpus. Histoire de la justice, des crimes et des peines*, 8, 2017. DOI : 10.4000/criminocorpus.3552.