

## LE TRAVAIL *PRISONISÉ* LE POINT DE VUE DES DÉTENUS

Elton Kalica

Médecine & Hygiène | « *Déviance et Société* »

2015/2 Vol. 39 | pages 189 à 207

ISSN 0378-7931

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2015-2-page-189.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Médecine & Hygiène.

© Médecine & Hygiène. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Le travail *prisonisé*

## Le point de vue des détenus\*

*En opposition à un débat médiatique qui considère le travail pénitentiaire comme une panacée contre la récidive, l'auteur tente de reconstruire le point de vue des prisonniers sur leur expérience de travail à l'intérieur de la prison. Inspiré par la New School of Convict Criminology, l'article tente d'explorer la complexité qui caractérise les relations du détenu avec le travail, en tenant compte de certaines étapes importantes, tels l'accès à l'emploi, la gestion quotidienne du travail et le licenciement. Une attention particulière est consacrée à l'analyse critique de l'autorité accordée aux entreprises externes et ses implications dans le domaine du disciplinaire. L'originalité de cette étude est le fait que l'auteur a réalisé des entretiens avec des travailleurs détenus alors qu'il était détenu lui-même, en transformant l'expérience de l'emprisonnement qu'il vivait, son contexte quotidien et culturel et les significations symboliques de la prison en un domaine d'étude.*

**Elton Kalica**  
Doctorant

à l'Université de Padoue

## Introduction

Ces dernières années, dans le budget prévu pour le travail pénitentiaire, plusieurs restrictions ont entraîné une baisse continue des heures rétribuées. Actuellement, environ 11 730 détenus travaillent pour l'administration pénitentiaire sur une population détenue de près de 55 000 personnes<sup>1</sup>. L'administration pénitentiaire espère toujours recevoir des propositions de travail de la part du secteur économique environnant et, afin de rendre le coût de la main-d'œuvre carcérale « économiquement intéressant », la loi *Smuraglia* (loi n° 193 du 22 juin 2000) a été adoptée. Cette loi insère le détenu dans la catégorie des personnes désavantagées et étend le système de déductions fiscales et de cotisations aux entreprises publiques ou privées qui emploient des personnes détenues ou internées. Ces avantages fiscaux ont permis d'augmenter le nombre de détenus au travail. Toutefois, le

\* Traduit de l'italien par Bessie Leconte (bessie.leconte@cesdip.fr – leconte.bessie@wanadoo.fr).

<sup>1</sup> Source : ministère de la Justice, Département de l'Administration Pénitentiaire, Bureau des statistiques, 30 décembre 2014.

nombre de détenus employés par des entreprises externes à l'administration représente seulement 13,5% de la population carcérale, soit 16,3% des travailleurs. En d'autres termes, le travail est garanti à environ 1 900 détenus employés en prison par des entreprises externes (surtout coopératives), tandis que le fonds destiné à la rétribution des détenus qui travaillent pour l'administration est passé de 72 millions d'euros en 2006 à moins de 50 millions d'euros en 2012<sup>2</sup>.

Quand la Cour Européenne des Droits de l'Homme<sup>3</sup> a condamné l'Italie pour la dramatique situation de surpeuplement carcéral, le manque de travail a commencé à être évoqué dans les débats publics : journalistes, représentants politiques et représentants de la société civile proclament l'importance du travail en prison, l'évoquant comme une panacée, y compris contre la récidive. Diffusées dans les médias, les séquences de travail en cuisine ou dans une pâtisserie et des entretiens auprès de détenus employés dans des centres d'appels mis en place à l'intérieur de certaines prisons, sont devenues le nouveau visage de la réalité carcérale.

Face aux discours qui en valorisent la valeur rééducative, un point de vue critique sur la gestion du travail pénitentiaire fait défaut ; le manque d'études en la matière favorise les discours du sens commun, à la limite de la démagogie, sur l'avantage économique du travail en prison, sur la réduction de la récidive et sur une meilleure gestion des prisons.

En explorant certains aspects, comme les temps d'attente nécessaires pour accéder au travail, les stratégies mises en œuvre par les détenus pour être engagés, le travail au quotidien et la vie dans la section pour travailleurs, cet article analyse les transformations et les rôles assumés par le travail lorsqu'ils entrent en prison.

Du point de vue méthodologique, notre recherche est inspirée par les études de la *Convict Criminology* – appelée également *New School of Convict Criminology* – un courant sociologique né de la collaboration entre professeurs universitaires et étudiants ou diplômés détenus ou anciens détenus. Ce courant, animé par des ex-détenus devenus universitaires, s'alimente des recherches empiriques menées à l'intérieur des prisons, offrant une vision critique de la littérature, des politiques et des pratiques existantes : *Savoir mélanger le passé et le présent détermine la diversité de ce courant, outre sa richesse* (Ross, Richards, 2003). Partant de leurs expériences de la détention, à travers des témoignages oraux et écrits, les criminologues ex-détenus offrent la possibilité d'analyser la prison d'aujourd'hui à partir d'une perspective interne, en valorisant les potentialités de déconstruction du discours officiel sur la prison (Brown, 2008).

On trouve d'autres exemples chez Irwin et Cressey (1962) qui relatent le quotidien de la prison grâce aux entretiens avec leurs compagnons détenus ; chez Terry (1997) qui décrit comment les détenus utilisent l'humour pour résister et atténuer la domination des autorités carcérales ; chez Richards et Jones (1997) qui interrogent les détenus au moment de leur transfèrement dans les camps de travail.

<sup>2</sup> Source : ministère de la Justice, Département de l'Administration Pénitentiaire, Bureau des statistiques, 30 juin 2013.

<sup>3</sup> *Affaire Sulejmanovic c. Italie* (Requête no 22635/03), Strasbourg, 16 juillet 2009 ; *Affaire Torreggiani et Autres c. Italie* (Requêtes nos 43517/09, 46882/09, 55400/09, 57875/09, 61535/09, 35315/10 et 37818/10), Strasbourg, 8 janvier 2013.

Cette recherche a bénéficié de mon expérience directe, puisque j'ai passé une bonne partie de ma vie en prison. En suivant le courant théorico-pratique de la *Convict Criminology*, j'ai réalisé 21 entretiens auprès de détenus travailleurs en étant moi-même détenu.

La méthode ethnographique s'est révélée intéressante pour la connexion entre le lieu où se déroulait la recherche, les sujets sur lesquels j'enquêtai et ma « position sociale » qui a implicitement défini le champ de la recherche (Burawoy, 2007). Le défi était de concilier le rôle de chercheur et celui de détenu, sujet d'étude (Everett Hugues, 1994), en expérimentant une sorte d'observation participante. Ainsi, j'ai voulu raconter le fonctionnement du travail en prison, en privilégiant le point de vue des détenus, parce qu'ils représentent une voix différente et souvent opposée à celle de l'institution carcérale à laquelle les articles de journaux et une bonne partie des recherches académiques menées avec les méthodes d'enquête classiques réservent plus d'espace<sup>4</sup>.

Cette étude se focalise sur l'expérience du travail à l'intérieur des prisons telle qu'elle est vécue par les détenus. Dans ce but, les relations compliquées entre les détenus et le travail sont explorées, en s'en tenant à certains éléments importants, tels l'accès à l'emploi, la gestion quotidienne du travail et le licenciement. Une analyse critique de l'autorité accordée aux entreprises externes et ses implications dans le domaine du disciplinaire est amorcé. En qualité de détenu, des entrevues avec des détenus travailleurs ont été réalisées, en transformant l'expérience personnelle de l'emprisonnement, le contexte quotidien et culturel et les significations symboliques de la prison dans notre domaine d'étude.

## Étudier le travail en prison

La littérature classique décrit la prison comme une institution au pouvoir multidisciplinaire, où le sens du travail ne réside pas dans l'apprentissage d'un métier, mais dans la vertu même de travailler : travailler pour rien, travailler pour travailler fournirait aux individus la forme de travail idéale (Foucault, 1976, 78). Le rapport entre le système pénal et le système économique est par ailleurs décrit comme un système de vases communicants, que l'on peut également observer dans la relation entre le développement des instruments répressifs et les rapports sociaux fondamentaux (Rusche, Kirchheimer, 1968). C'est une clé de lecture particulièrement utile pour comprendre la crise pénitentiaire des années 1960 et la fonction assumée par la prison pour contrôler et discipliner le surplus de la force de travail (Melossi, Pavarini, 1977).

Le rapport entre taux de chômage, taux d'incarcération et durcissement du traitement pénitentiaire est toujours objet de recherches (Chiricos, Delone, 1992) trouvant dans la crise économique les raisons du durcissement de la peine (*harsher punishment*) réservé aux détenus.

Le rapport spécifique entre travail et emprisonnement a été analysé par Baader et Shea (2007), qui indiquent que les recherches concordent sur le fait que le nombre de personnes détenues sans travail avant l'incarcération dépasse largement le taux de chômage du pays. En France par exemple, 65% des personnes emprisonnées étaient au chômage avant d'entrer en prison (Administration pénitentiaire, 2002), les deux tiers en Grande-Bretagne (Social

<sup>4</sup> Pour les exceptions dans la littérature nationale, voir Vianello, 2011, 2013.

Exclusion Unit, 2002, 20), tandis qu'aux Pays-Bas, le taux de chômage était de 73% (Düinkel, Van Zyl Smit, 1998).

D'autres recherches ont tenté de trouver un lien entre la récidive et l'insertion par le travail après la libération. Les résultats disponibles confirment que le risque de récidive baisse pour ceux qui trouvent un travail stable en dehors de la prison. Hammerschick, Pilgram et Riesenfelder (1994) par exemple, ont étudié le parcours de 505 ex-détenus, deux ans après leur libération et constaté que la moitié d'entre eux avait de nouveau été condamnée, mais qu'un tiers de l'ensemble seulement avait obtenu un travail stable. Dans une recherche allemande analogue, la récidive atteignait 33% pour ceux qui avaient bénéficié d'une formation professionnelle en prison et trouvé un travail à leur sortie (Wirth, 1998). Une recherche anglaise (Simon, 1999) parvient à la même conclusion, mettant en évidence qu'après cinq mois de liberté, la récidive pour celui qui se trouve toujours au chômage est de 75%, tandis que, parmi les personnes ayant trouvé un travail régulier, seuls 15% auraient commis une nouvelle infraction. Toutefois, le lien entre réinsertion et récidive tient compte du fait que les détenus qui finissent leur peine avec un contrat de travail en poche ont été d'une certaine manière sélectionnés par les filtres des mesures alternatives et donc considérés comme à risque mineur, ce qui pourrait expliquer un taux de récidive moins fréquent (Kensey, Tournier, 2005).

D'autres recherches françaises suggèrent que les activités censées être rééducatives comme l'instruction (Salani, 2009), le travail (Guilbaud, 2008) et le sport (Bold, 2005), répondent en réalité aussi à la logique du maintien de l'ordre dans l'institution pénitentiaire car l'occupation de la plupart des détenus viserait à assurer la tranquillité (Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1997).

Les conclusions de Baader et Shea invitent à une réflexion sur les objectifs que le travail pénitentiaire poursuit en général : les institutions *ne voient pas la réhabilitation du détenu comme une priorité; ce qui intéresse l'administration pénitentiaire c'est d'avoir les personnes occupées, peu importe où et comment. Certes, la valeur du travail à l'intérieur des murs subsiste, mais elle s'émiette, et avec elle l'espoir que l'exercice d'une activité professionnelle puisse contribuer à une réhabilitation efficace et définitive* (Baader et Shea, 2007, 34).

Aux États-Unis, la vie en détention a fait l'objet de recherches ethnographiques, donnant des enseignements précieux (Sykes, 1958; Wheeler, 1961; Atchley, McCabe, 1968; Sykes, Messinger, 1969; Irwin, 1970). Il s'agit cependant de travaux portant sur la période ayant précédé celle qui a dérivé vers la gestion pénale de la pauvreté, qui a mis la prison sur le devant de la scène sociale (Simon, 2000; Liebling, 2000) et fermé les portes aux sociologues pénitentiaires (Wacquant, 2002).

Dans le cas italien par contre, il manque d'analyses critiques du travail pénitentiaire. Le quotidien de la prison a récemment été analysé par un ancien directeur (Buffa, 2003, 2004, 2013) qui, à partir de son expérience, a décrit certaines dynamiques qui se développent à l'intérieur de la prison. L'intérêt pour la recherche ethnographique sur la déviance et la criminalité est incontestable et a donné lieu à nombreuses publications (Palidda, 2000; Quadrelli, 2005; Sbraccia, 2007), mais la prison y est seulement considérée par ricochet. Récemment, en Italie, le manque de recherches entièrement focalisées sur le quotidien carcéral a été souligné par des sociologues étudiant la littérature étrangère, particulièrement celle des États-Unis, où a débuté et s'est développée la recherche ethnographique sur la prison (Degenhardt, Vianello, 2010).

Quant à la récidive des personnes admises à la probation, la première recherche quantitative a été menée par l'Administration pénitentiaire (Leonardi, 2008). Cette recherche a montré que 19% de ceux qui en jouissent récidivent dans les 5 ans suivant leur sortie de prison. Par contre, 70% de ceux qui n'ont pas joui d'une mise à l'épreuve deviennent récidivistes. Sans sous-estimer l'importance de ladite étude, avouons que l'étude statistique de la récidive des détenus qui travaillent en prison se heurte à plusieurs problèmes de méthode. Une étude récente dans la prison expérimentale de Bollate-Milan où presque tous les détenus travaillent, a montré combien il est difficile d'effectuer une analyse de la récidive (Mastrobuoni, Terlizzese, 2014), compte tenu de toutes les variables qui déterminent le comportement des détenus. Par exemple, parmi les détenus triés pour bonne conduite et transférés dans la prison de Bollate-Milan, ceux qui réitérent dans les cinq années de leur libération forment 22 à 23% de la population, tandis que parmi les détenus transférés dans la même prison à cause du surpeuplement ce chiffre augmente (38 à 44%).

## La prison, terrain de la recherche

La prison où j'étais détenu au moment de l'élaboration de la présente recherche (2010 et 2011) est située en périphérie d'une ville du Nord de l'Italie.

Conçue pour recevoir 350 détenus – une capacité calculée par le nombre de lits en cellules individuelles – elle en accueillait au moment de la recherche environ 830, soit trois détenus par cellule. Tout en étant destinée aux seuls condamnés définitifs, elle accueillait en réalité environ 100 détenus en attente de jugement. La population détenue présente à l'époque comprenait un fort pourcentage d'étrangers (40% de l'ensemble) et de toxicomanes (environ 30% du total).

Pour assurer les fonctions domestiques, l'administration employait 52 détenus aux travaux fixes, 35 aux travaux de roulement et 9 autres dans la zone extérieure à la prison<sup>5</sup>. Les trois hangars situés dans les murs d'enceinte étaient utilisés par un groupement de coopératives qui employait des détenus pour la production artisanale de mannequins en carton-pâte, l'assemblage de bagagerie, la confection de colifichets, le montage de bicyclettes, l'assemblage et la programmation de clés USB. Cette entreprise gérait également la cuisine de la prison et, dans les mêmes locaux, faisait de la pâtisserie et des repas pour certaines cantines scolaires de la ville. Elle employait au total 60 détenus.

---

<sup>5</sup> Trois détenus travaillaient au bureau du magasin. Quatre détenus étaient employés au casier et neuf à la distribution de la nourriture. Quatre autres détenus travaillaient à la MOF (Manutenzione Ordinaria del Fabbricato, service qui s'occupe de l'entretien ordinaire des bâtiments), et 4 encore à la blanchisserie de la prison. De plus, il y avait 4 coiffeurs et un autre détenu était employé au nettoyage des couloirs de la prison avec une machine. 13 autres détenus enfin, étaient dédiés au nettoyage. Les travaux de roulement: 15 détenus distribuaient les repas dans les différents services de détention (*portavitto*, porte-nourriture), 18 étaient employés au nettoyage des services (balayette), 1 comme *spesino* (celui qui recueille les demandes d'achat des biens par les détenus, les achète à la cantine de la prison et s'occupe de la distribution).

## L'accès au travail

Officiellement, l'attribution du travail devrait suivre l'ordre des classements décidés par une commission<sup>6</sup>. D'habitude, le premier placement est un travail de roulement<sup>7</sup>. Dans ce cas, les travailleurs changent tous les mois. Comme j'aurai l'occasion de l'expliquer, le travail par roulement n'est pas très convoité, mais montrer immédiatement sa disponibilité à effectuer n'importe quel travail dans l'institution est important dans la perspective d'accéder à un futur travail fixe. Il s'agit d'une tactique goffmanienne *d'adoucissement* (Goffman, 1961, 2001, 47).

Il arrive qu'un condamné ne demande pas à obtenir un travail. Ceci peut être considéré comme une attitude de défi et il s'ensuit une sorte d'abandon à son sort. Un tel désintérêt a des conséquences lorsque le juge d'exécution de peines<sup>8</sup> demandera le rapport d'observation du détenu, où il apparaîtra que le sujet ne participe pas aux activités rééducatives proposées par l'institution. Un tel rapport entravera alors l'accès aux bénéfiques pénitentiaires. À ce stade, le détenu qui souhaitera et demandera du travail, par la présumée démonstration de son manque d'aptitude au travail, aura très peu de chances d'obtenir un travail fixe; il accèdera seulement aux travaux de roulement, selon les moments et l'ordre du classement.

## Les temps d'attente

Pour le détenu qui ne travaille pas, être enfermé en cellule signifie ne pas avoir de relations avec d'autres personnes ou ne pas pouvoir s'émanciper économiquement. Cette réflexion revient chez tous les détenus avec qui j'ai parlé du travail :

*... avec le travail, tu peux changer d'air, sortir de la cellule, tu te distrains, tu parles avec d'autres et en plus, tu peux gagner quelque chose et ainsi, tu ne crées plus de gêne économique à la famille en devenant indépendant (I. 3).*

Un premier aspect du fonctionnement de l'attribution du travail concerne les temps d'attente. Des entretiens avec les détenus travailleurs, il est apparu que pour accéder à un travail fixe, huit détenus ont attendu au moins six mois (l'un d'eux avait été embauché peu de temps après son arrivée en prison), cinq ont dû attendre moins d'un an et six ont attendu environ un an et demi, tandis que pour deux autres, le temps d'attente a été de trois ans et demi.

Souvent, la première agence de placement au travail est composée du personnel responsable: pour les *travaux de l'administration*, ce sont les agents de police pénitentiaire

<sup>6</sup> La commission comprend le directeur, un inspecteur ou surintendant du corps de police pénitentiaire et un représentant du personnel éducatif, élus au sein de chaque catégorie d'appartenance, un représentant désigné par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, un représentant désigné par la commission de la circonscription pour l'emploi territorialement compétent et d'un représentant des organisations syndicales territoriales. Aux réunions de la commission participent, sans pouvoir délibératif, un représentant des détenus, désigné par tirage au sort.

<sup>7</sup> Il s'agit de travaux domestiques, comme le nettoyage des lieux de passage, des escaliers et des ateliers, et le travail de distribution de la nourriture.

<sup>8</sup> Le Magistrat qui décide de l'octroi d'aménagements de peine.

qui en sont chargés dans les bureaux définis de « travail fixe » ; pour les autres travaux à exécuter, c'est le personnel civil qui préfère s'occuper directement des embauches.

Dès qu'une nouvelle embauche s'avère nécessaire, c'est le responsable de l'entreprise qui se déplace personnellement et, en fonction des informations qu'il possède, il négocie avec la direction le choix du détenu considéré comme le plus apte à ses exigences de travail.

La recommandation devient donc le moyen privilégié dans la recherche du travailleur. Un détenu qui travaillait dans le bureau du casier m'a raconté, hors enregistrement, que lorsqu'un poste s'était libéré, il avait donné à l'agent responsable le nom d'un détenu arrivé depuis peu, qui avait été engagé.

Un condamné qui avait obtenu un travail après seulement 8 mois m'a raconté que le travail s'obtient ainsi :

*... Ici, honnêtement, toujours grâce aux compagnons... un autre qui travaille... après, ils disent un bon mot en sa faveur aux agents, ça marche plus ou moins comme ça. Avec B., comme il est dans la cellule en face de la mienne, de temps à autre on parle, on mange ensemble. G. était sorti et il me dit : « Je vais en parler et tu viens travailler avec moi »... alors j'ai pratiquement pris la place de G. (I.14).*

Des critères comme la prédisposition au travail, les expériences passées, les compétences et parfois même les origines sont importantes. Ainsi, parmi les détenus qui ont attendu un peu moins d'un an, 9 sont Italiens et 4 étrangers. Tous les autres – sauf un – ont eu des expériences de travail salarié avant l'incarcération. Avoir eu une expérience professionnelle signifie connaître déjà une forme de discipline au travail, qualité capitale pour avoir la préférence par rapport aux autres. Une personne qui avait déjà une certaine familiarité avec le milieu de la cuisine et qui a été rapidement embauchée raconte que :

*... quand je suis arrivé ici, peu après ils m'ont fait passer dans la commission cuisine, après une vingtaine de jours, ils m'ont demandé si je voulais faire partie du staff de la cuisine. J'ai dit oui et maintenant je travaille en cuisine [...] Je suis arrivé en avril et j'y suis rentré en septembre ou début octobre, quelque chose comme ça, donc peu de mois, parce que d'habitude, la file d'attente est bien plus longue (I.8).*

Les détenus les plus capables sont recherchés par le secteur du centre d'appels qui requiert les compétences linguistiques appropriées. La recherche d'une telle qualité par l'entreprise apparaît clairement dans le récit d'un travailleur qui a attendu moins de six mois pour être embauché :

*J'ai fait une petite demande pour parler avec les responsables de la coopérative et puis la dame est venue [...] faire un entretien et comme je suis quelqu'un qui a étudié elle m'a dit que j'étais bien pour le centre d'appels (I.12).*

Même avec des exigences différentes du point de vue professionnel, il est demandé plus qu'une simple aptitude au travail aux personnes à embaucher pour l'assemblage des valises, des bicyclettes et des mannequins en carton-pâte :



*... Je peux parler avec un des responsables et lui dire : « Écoute, gentiment, tu peux faire quelque chose pour faire travailler untel, il est adroit, tranquille et il travaille » [...]. Par exemple, il y a les Chinois, ils en ont fait descendre deux ou trois, ils ont parlé au responsable qui a été bien content de s'occuper à les faire descendre [...]. Comme il sait très bien que les Chinois travaillent, il a parlé à qui il fallait et en deux semaines il les a fait descendre (I.9).*

Un des détenus chinois mentionné dans ce témoignage m'a ensuite raconté comment il a été embauché :

*Oui, j'ai obtenu le travail tout de suite, ils ont vu que nous, les Chinois, on travaille bien. Par exemple ici, il y avait un grand Chinois, ils étaient père et fils et quand les autres faisaient dix pièces, eux ils en faisaient quinze ou vingt et alors... (I.11).*

Lorsque le détenu travailleur fournit le nom de l'« ami » à l'un des responsables qui se montre intéressé, le détenu adresse une requête écrite à la direction, demandant un entretien avec la psychologue de l'entreprise. Ces entretiens de travail se déroulent dans les ateliers de la détention. L'entretien dure dix à vingt minutes et aucun membre du personnel de l'établissement n'y assiste. Le bon résultat à cet entretien génère une embauche rapide, comme le raconte un des « chanceux » :

*... j'ai écrit une lettre à la psychologue de la coopérative parce qu'ils m'ont dit que c'est elle la responsable, j'ai fait la petite demande, j'ai fait l'entretien et j'ai eu la chance d'être embauché (I.4).*

## La commission cuisine : l'antichambre du travail

Le règlement pénitentiaire énonce qu'au sein de la commission cuisine, à qui est aussi confiée la tâche de contrôler la qualité et la quantité de nourriture, les représentants des détenus sont désignés par tirage au sort. En réalité, même pour la commission cuisine on cherche, parmi les détenus, les personnes « convenables » :

*Il y a des personnes qui ont besoin de travailler donc, par exemple, il y a un jeune en cellule avec moi qui ne travaille pas, je l'ai fait mettre en commission pour le mois de septembre, j'en ai fait embaucher deux ou trois, [...] ils travaillent encore en cuisine. Un autre par contre, m'a fait perdre la face inutilement, donc depuis ce temps-là, j'ai décidé d'éviter, parce que quand tu présentes une personne et que tu fais mauvais effet, c'est moi qui y perds, pas lui (I.7).*

La perspective d'une embauche pousse les détenus à se montrer coopératifs. Cependant, tous ceux qui parviennent à faire partie de la commission cuisine ne sont pas ensuite réellement embauchés. Durant la recherche, j'ai eu l'occasion de parler avec certains pour qui « ça s'était mal passé ». L'un d'eux m'a dit être résigné parce que *quatre mois sont passés depuis la commission cuisine, ce qui veut dire qu'ils ne me prennent plus* (I.6). Son plus grand regret était qu'il soutenait avoir travaillé gratuitement trois heures tous les matins,

parce que son ami cuisinier qui l'avait recommandé, lui avait dit que « bien » travailler aurait été un moyen sûr pour ensuite être embauché. Un cuisinier a également évoqué ces dynamiques :

*Si quelqu'un est mal conseillé (« Montre que tu es actif ! », etc.), alors il se jette dans le travail avec l'espoir de bien se faire voir par celui qui dirige, de façon à ce qu'on dise que c'est quelqu'un d'habile; il y a eu quelqu'un comme ça et on voyait qu'il était du métier parce qu'il travaillait déjà, on le voyait par sa manière de prendre le couteau en main, etc., ça c'est une personne capable. Après, il a été mis en tête de liste et il a été pris pratiquement tout de suite (I.13).*

## Le travail par roulement, moyen de garder le calme

Voir les compagnons détenus sortir de cellule pour aller travailler ou les voir tourner dans l'établissement pendant la journée, rend les privilèges offerts à celui qui travaille encore plus attrayants, au point que, comme l'explique Goffman, *parfois le détenu est tellement obsédé qu'il passera la journée entière, comme un fanatique, en pensant au moyen de les obtenir*. Pour attirer l'attention sur leur demande d'embauche, les détenus mettent en œuvre diverses formes de protestation, dont la grève de la faim, le refus de rentrer en cellule, des actes d'automutilation. Par ces méthodes, on arrive parfois à obtenir un travail de roulement, comme le raconte un détenu tunisien :

*Je n'ai pas eu le travail tout de suite parce qu'il fallait attendre son tour, mais si tu pousses un peu, je fais la grève quelques jours, juste pour me faire appeler par le commandant, je fais du bordel, on m'appelle au poste de commandement et je dis que je veux un travail, que je suis étranger, que je n'ai personne et eux ils te disent : « Reste calme, et attends ton tour ». J'attends quelques jours et je recommence. Lorsque je suis allé au bureau du commandement et j'ai dit que je voulais travailler, ils m'ont dit qu'il y avait la crise mondiale, après ils m'ont mis à balayer la cour pendant un mois, travail de roulement, ils m'ont donné quarante euros, après j'ai porté la nourriture, toujours pendant un mois, en roulement (I.18).*

Ces protestations, dans la majorité des cas, sont exprimées par des détenus étrangers pour lesquels travailler un mois de temps en temps leur permet d'avoir une petite somme d'argent pour les dépenses essentielles.

## Le secteur des détenus travailleurs

Tous les détenus travailleurs interrogés étaient situés à l'étage appelé « secteur des travailleurs ». Le placement a lieu dès la mise au travail du détenu.

Le « système de secteur » – comme l'analyse Goffman (1961) – comprend la création de lieux avec des privilèges de différents degrés. Ce système comporte un mécanisme des primes, largement utilisé même s'il n'est pas formalisé, utile dans la gestion des problèmes d'organisation quotidiens (Buffa, 2004). Le « secteur des travailleurs » représente un état

privilegié, au contraire des secteurs, dits « communs », qui accueillent les gens qui ne travaillent pas, où la surpopulation (dans des cellules de 11m<sup>2</sup>, avec un coin sanitaire de 3m<sup>2</sup>, vivent trois détenus) et la pauvreté provoquent souvent des conflits qui peuvent dégénérer en violence. De plus, les détenus des secteurs communs côtoient aussi la maladie mentale et la dépendance à l'alcool ou à d'autres substances.

Le « secteur des travailleurs » représente donc un point d'arrivée. Les cellules sont ouvertes de 7 h 30 à 19 h 30 et les détenus ont davantage de marges de manœuvre pour gérer leur quotidien.

Mais ce qui fait vraiment la différence entre les secteurs, c'est la relative indépendance économique. Avoir de l'argent en prison signifie pouvoir acheter des cigarettes, des denrées alimentaires, des articles pour l'hygiène. Par conséquent, la crainte de perdre un tel bien-être économique est un facteur de dissuasion puissant, comme le décrit une personne interviewée :

*... Ça fait 10 ans que je suis au 5<sup>e</sup> étage, je m'y suis toujours trouvé bien parce qu'on travaille tous, chacun a son argent, tous ont peur de perdre leur place, il n'y a pas de problèmes, ils ne vont pas s'exciter, ils ne vont pas foutre le bordel (I.3).*

Cependant, comme l'explique Goffman (1961), bien qu'un niveau de solidarité se crée dans le secteur, c'est un phénomène limité. Les contraintes qui amènent les détenus à se lier ne conduisent pas nécessairement à un grand esprit de groupe et de collaboration. Un manque de solidarité analogue apparaît dans une recherche anglaise (Crewe, 2004), selon laquelle la perception qu'ont les détenus des rapports entre compagnons de détention est celle d'une aggravation générale. La situation que j'ai observée est identique. Les détenus qui travaillent racontaient qu'il régnait une grande méfiance entre eux, nombreux étaient ceux qui avouaient éprouver un besoin permanent de s'isoler : après avoir fini leur travail, ils fermaient la porte de leur cellule et se retrouvaient seuls afin d'ignorer ce qui se passait autour d'eux.

Nous sommes devant ce que Goffman (1961) a défini comme une « psychose carcérale », c'est-à-dire la réduction progressive de l'attention du détenu aux seuls événements concernant sa personne et son corps et le refus de se laisser entraîner dans des événements qui requièrent une égale participation.

Il est difficile d'accéder au secteur des travailleurs et la peur de perdre sa place est souvent un frein lorsqu'il y a des disputes ou lorsqu'explorent des conflits internes. Toutefois, les épisodes de violence entre détenus, liés par exemple au trafic de stupéfiants, existent aussi parmi les travailleurs. Lorsque j'effectuais mes entretiens, une bagarre a éclaté. Voici le témoignage d'une des personnes impliquées :

*Je viens de faire une sale expérience. J'ai été envoyé au quatrième étage parce qu'il y a eu une bagarre entre Maghrébins et j'y suis allé pour les séparer, mais comme je suis un détenu, même quand tu vas les séparer, tu es toujours coupable. Une équipe d'agents est arrivée et ils ont dit : « Toi et les Maghrébins qui vous êtes disputés, on vous renvoie d'ici jusqu'à lundi quand viendra le directeur qui décidera ». Après, le directeur est arrivé et il a appelé tout le monde. Il a appelé les témoins et par chance, il a compris que je l'ai fait pour les séparer. Il a dit : « Retourne dans l'atelier » et il a renvoyé les autres (I.1).*

Hors enregistrement, ce détenu m'a avoué qu'en réalité, la bagarre était probablement une action punitive envers un détenu accusé de vol. D'autres détenus interpellés ont commenté l'épisode en partageant une certaine intolérance envers celui qui vole, comme l'argumentait un travailleur interrogé : *Il en faut peu pour rompre l'équilibre de l'atelier, il suffit que l'on vole de la glace dans le frigo pour rompre l'harmonie* (I.4). Dans une perspective goffmanienne, une telle intolérance envers les vols dérive du processus de « conversion » qui voit le détenu se comporter *comme quelqu'un à la disposition totale des exigences de l'ordre* (Goffman, 1961). Le vol est perçu comme une menace pour l'ordre du secteur, donc ne pas voler les autres détenus devient une des normes du code non écrit de la prison (Clemmer, 1940, 1958 ; Sykes, 1958 ; Sykes, Messinger, 1960). Aussi, parmi les détenus travailleurs, l'aversion à l'égard des vols prend de manière inattendue la forme d'un moralisme violent : punir celui qui vole les autres détenus est présenté comme un impératif partagé, comme le raconte cet interviewé :

*Ils font des choses pas bien, par exemple celui qui vole, qui trouve sur l'étendoir un beau pull qui coûte cher... et il l'emporte, ensuite il se fait prendre, on le roue de coups et on le chasse ; c'est arrivé deux ou trois fois* (I.3).

Entrecroiser la gestion formelle et informelle de l'ordre s'avère être le meilleur moyen de le maintenir dans les secteurs. Dans le rapport complexe de domination que l'institution exerce sur les détenus, Sykes (1958) définit comme *fissures* ces dynamiques qui obligent les agents à mettre en œuvre certains compromis avec les subordonnés dans le but de gérer le quotidien. Dans ce cadre, les détenus les plus *adaptés* sont impliqués plus rapidement dans les activités de travail, tandis que les détenus plus *résistants* attendent longtemps, en négociant des espaces et des marges de manœuvre dans la vie du secteur. Cependant, bon nombre des détenus travailleurs reproduisent les mêmes dynamiques de compromission et de négociation, toujours dans un cadre de pouvoir et de domination ; parmi ces détenus, le processus de *prisonisation* ne cesse pas et définit au contraire la division des rôles<sup>9</sup> dans la hiérarchie sociale interne à l'atelier, tandis que les codes de la prison continuent à réguler les rapports au sein de la population globale.

## L'organisation du travail

La cuisine de la prison est ouverte de 6h30 à 17h30. Le travail est divisé en trois cycles – repas pour les détenus, repas pour l'extérieur et pâtisserie – et segmenté de manière telle que les détenus ont des tâches bien précises : *Moi j'ai mon poste, je suis aux légumes, je m'occupe seulement des légumes, je les nettoie, je les coupe et je les cuisine* (I.7).

Par contre, aucune tâche fixe n'est prévue pour celui qui est en formation :

*D'habitude je m'occupais du nettoyage, mais s'ils avaient besoin d'autre chose, je commençais à enlever toutes les tartes, à les ranger ; après, parfois ils me faisaient faire aussi la crème et après je commençais le nettoyage* (I.19).

<sup>9</sup> Pour un approfondissement sur la division interne des rôles, voir Schrag (1961).

Raison pour laquelle les heures et les horaires de travail varient, dictés selon les besoins :

*Le dimanche et le lundi je travaille de 6h 30 à 13h30, mardi je travaille de 11 h jusqu'à 17 h 30, mercredi je fais trois heures, parce qu'ils ont diminué; avant, j'étais à 36 heures (I.3).*

Avec des équipes irrégulières, souvent les détenus cuisiniers ne connaissent pas le nombre exact de personnes qui travaillent en cuisine : ... *il y a 4 ou 5 civils, des chefs qui viennent de l'extérieur plus nous les détenus, on est une vingtaine entre la cuisine et la pâtisserie, peut-être même 25...* (I.2).

Par ailleurs, il faut observer avec soin les règles dictées par les responsables qui parfois fournissent des consignes écrites et *chacun fait son travail, parce qu'il y a un papier écrit, comment tu dois faire, etc. enfin, chacun fait son travail et si après tu as besoin, tu appelles quelqu'un* (I.3).

Dans les hangars où se déroulent diverses activités d'assemblage, le travail commence à 8 h 30. Les détenus s'occupent à différentes tâches qui peuvent changer : *moi je fais des valises et des bijoux. Quand il n'y a pas beaucoup de travail d'un côté, je fais un autre travail. C'est comme une chaîne. On se sert de l'une et on passe à l'autre* (I.1).

La différence avec la pâtisserie c'est qu'ici, les consignes ne sont pas écrites, mais données oralement : *chacun se met à son poste de travail et on exécute différents travaux, en fonction du travail qu'il faut faire, qui nous est indiqué par les responsables* (I.6).

Le travail à la chaîne est organisé avec la plus grande efficacité, comme l'explique un interviewé :

*Je fais l'assemblage des vélos. Je suis avec trois ou quatre personnes – l'un met le guidon, un autre la roue avant, un autre la roue arrière et ainsi pour toutes les pièces. On a une minute dix, une minute vingt pour mettre par exemple la roue, mettre les boulons, les serrer... On arrive à faire 170 à 180 vélos par jour. Et puis ça dépend du type de vélo parce qu'il y a des modèles où il faut plus de temps pour mettre la roue. Ensuite le vélo va ailleurs où l'un met la selle, un autre la chaîne, toujours par roulement...* (I.18).

Outre l'assignation des tâches, les responsables contrôlent également les temps et la qualité du travail :

*Notre groupe construit en moyenne 2500 à 3000 serrures par jour. Si demain on en fait 2000, après-demain 1800, le responsable n'est pas bête; en connaissant le groupe et les gens qui en font partie, il sait que sans nous crever on peut en faire bien plus et il est normal qu'il se demande ce qui se passe et il nous demande des explications... Ça veut dire que dans la chaîne, il y a quelque chose qui ne va pas. Parmi nous, on peut voir s'il y en a un qui parfois ne va pas bien ou a quelque chose en tête, parce qu'il a eu un entretien ou autre chose, alors entre nous, on essaie de s'entraider* (I.4).

Après avoir montré à l'institution un comportement conforme à *ce qu'elle me veut*, certains détenus continuent à manifester leur adhésion aussi aux choix de l'entreprise et surtout à ses règles :

*Il y a des gens qui font la demande, parce qu'ils pensent qu'il est facile de travailler mais ils ne savent pas qu'il y a des règles au travail, que l'on ne peut pas fumer et après ils se plaignent parce qu'on ne les laisse pas fumer. Non ! Tu peux fumer seulement au moment de la pause (I.1).*

Il y a donc un contrôle constant des temps de travail par le personnel externe qui a aussi établi des règles pour les pauses café, l'interdiction de fumer ou quand et comment on peut quitter momentanément son poste.

Le lieu de travail est perçu différemment par les détenus qui travaillent pour l'administration. Un des travailleurs de la MOF, m'a raconté :

*Ben, c'est un travail prenant et puis on apprend tellement de choses, même si dehors j'ai travaillé en maçonnerie... Par exemple, je n'ai jamais fait de plomberie mais quand tu y mets les mains, tu réfléchis, tu t'appliques et tu arrives à le faire, et ça te stimule (I.14).*

Gérer les demandes concernant la maintenance des cellules de plus de 800 détenus prêts à râler, rend ce travail particulièrement difficile. Surtout si l'on tient compte du fait que souvent, il faut savoir travailler avec peu de moyens : *ici, il n'y a pas d'argent et des fois tu arrives à inventer pour terminer le travail, enfin, tu dois toujours inventer quelque chose parce que tu dois le faire et tu ne peux pas laisser tomber (I.4).*

Le travail de balayeur (*scopino*) par contre est un service qui laisse de larges marges de temps libre, mais pour lequel les détenus estiment souvent être payés un nombre d'heures inférieur à celles réellement effectuées. Un balayeur des ateliers scolaires me racontait : *Le samedi, je descends et je lave tout à fond, les salles, les toilettes, les fenêtres. Le samedi, ils me paient quatre heures mais j'en fais sept ou huit parce qu'on n'arrive pas à tout garder en ordre (I.5).*

L'une des tâches les plus détestées des détenus est la distribution des repas dans les cellules, fonction appelée *portavitto* (porte-nourriture). L'horaire est divisé en trois moments différents correspondant aux repas et la rémunération est calculée sur une occupation de deux heures de travail par jour. Voici le récit d'un détenu :

*Je vais travailler à 7 h 30 le matin. Tu descends aux portes de la cuisine. Tu prends le chariot, tu l'emmenes en section et tu commences à répartir le petit déjeuner, le lait, le café ou le thé. Le matin, tu dois être rapide parce que les gens ensuite doivent aller à l'école. Ce n'est pas facile parce que la portion est de 100 grammes de lait par tête, tandis que pour le café ou le thé il n'y a pas de problème parce que pas tout le monde en prend. Mais le lait c'est un problème parce qu'il n'y en a jamais assez. Il y a eu*

*souvent des discussions parce qu'il y a celui qui dit: « Tu m'en as pas donné assez, donne-m'en encore un peu » et arrivé aux dernières cellules il n'y avait plus de lait ou très peu.*

*Ensuite on descend à 11 h 30 prendre le chariot, distribuer le repas, le pain et les fruits. Au déjeuner, il y avait beaucoup de discussions. J'essayais toujours de couper court mais il y avait toujours ceux qui disaient: « Je veux ce morceau plus gros, je veux cette petite tranche, je veux la cuisse et pas l'aile du poulet ». Le dîner est un peu plus tranquille parce que la nourriture n'est pas bonne et beaucoup n'en veulent pas.*

*La plupart évitent d'être porteur de nourriture parce qu'il y a toujours des discussions. Un veut plus de pâtes, l'autre veut un steak plus gros, donc certains préfèrent être balayeur, laver le couloir mais ne pas être porteur de nourriture (I.16).*

## Les licenciements et le double pouvoir

Formellement, l'ordre et la discipline en prison sont maintenus par les « rapports disciplinaires ». Concrètement, pour chaque infraction, l'agent présent rédige un rapport et le remet au commandant. Puis, un conseil de discipline se réunit pour constater l'incident et décider de la sanction. Indépendamment de la gravité, après la sanction, le détenu perd presque automatiquement des jours de libération anticipée (celle-ci réduit la peine de 45 jours par semestre de « bonne conduite »). Pour le détenu travailleur, à cette punition s'ajoute souvent aussi la perte du travail.

Le rapport de pouvoir par excellence est celui qui se manifeste entre les détenus et les agents. Goffman (1961) racontait déjà comment chaque groupe a tendance à se faire une image de l'autre selon des stéréotypes réducteurs et hostiles. Il est pourtant intéressant de découvrir comment la plupart des détenus, lorsque l'on parle de licenciements, considèrent le pouvoir des agents et celui du personnel des coopératives sous un mode également « hostile ».

À l'intérieur des ateliers, nombreux sont ceux qui décrivent des rapports *apparemment cordiaux*, mais qui cachent de la rancune et de la méfiance. Paradoxalement, *faire trop confiance aux autres signifie risquer de se compliquer la vie*, racontait l'un d'eux qui estimait que *rester tout seul, loin des discours inutiles*, était la solution pour ne pas avoir d'ennuis et ne pas être licencié. Ne pas donner de motifs pour être repris par le personnel est plus important qu'instaurer de bonnes relations : *je m'occupe, je fais mon travail et c'est tout. Quand on travaille, on ne peut rien dire; si par contre on ne travaille pas, forcément il y a des problèmes* (I.17).

Bien que les travaux soient gérés par le personnel civil, l'agent pénitentiaire conserve son rôle. Outre la fouille des détenus à l'entrée et à la sortie du poste de travail, il veille à l'ordre et la sécurité. Un rapport « difficile » avec l'agent peut mener à la perte de son travail :

*Dans les hangars, il y a trois gardiens et si tu te comportes mal, il y en a un qui commence à écrire ou qui te fait un rapport et on t'enlève le travail. Deux ou trois d'entre nous ont été enfermés<sup>10</sup> parce qu'ils se sont disputés avec le gardien (I.9).*

<sup>10</sup> « Être enfermé » dans le jargon carcéral, signifie être licencié.

Si le rapport écrit par l'agent peut mener au licenciement, l'employeur ne renonce pas non plus à son pouvoir de sanction vis-à-vis de ses subordonnés, ce qui donne lieu à un dédoublement des pouvoirs qui, lorsqu'ils se croisent, produit une double sanction. Le personnel civil est en contact permanent avec les détenus durant les heures de travail : c'est un rapport de subordination qui peut également dégénérer en conflits. Parmi les derniers cas de licenciement dont se souvenaient plusieurs interviewés, il y avait celui d'un détenu italien qui avait quitté son poste durant le travail. Le responsable avait remarqué son départ et était allé lui demander des explications. Une discussion s'ensuivit, à laquelle avaient assisté tous les détenus présents :

*Lui dit qu'il n'a rien fait de mal, l'autre dit : « Mais tu peux boire de l'eau durant la pause », il y a eu une discussion et il est parti furax et ils l'ont licencié parce qu'il a refusé de poursuivre la discussion (I.18).*

Discuter avec l'agent civil face aux autres détenus est une chose grave au point de mener au licenciement du détenu. Cela est rendu possible par le pouvoir de sanction que détient l'entreprise extérieure, libre de toute autre forme d'encadrement : en effet, aucune représentation syndicale n'existe pour les détenus travailleurs.

Le licenciement, outre le cas de « mauvaise conduite », peut aussi avoir lieu en cas de vol. Le vol semble être une des principales causes de licenciement surtout pour celui qui travaille en cuisine ou à la pâtisserie, en contact direct avec les produits alimentaires. Ce type d'infraction fait partie de celles qui ont les conséquences les plus graves en termes de punition : le détenu est non seulement soumis au conseil de discipline en vue d'une punition administrative, mais, outre la perte de son travail et de la remise de peine<sup>11</sup>, il doit également subir un procès pénal. Voici ce que racontait un détenu licencié, dénoncé pour vol en cuisine :

*J'ai eu un procès pour vol dans la cuisine de la prison. Le juge s'est mis à rire quand je suis arrivé. Le vol que j'ai demandé de rembourser s'élevait à 5,80 € pour deux côtellettes, une carotte, vingt assiettes en carton et un demi-kilo de riz, des choses que je ne mangeais pas en bas mais que j'emmenais en cellule pour me les cuisiner. À la fin, je m'en suis tiré avec un mois de prison et 80 € d'amende... (I.6).*

Souvent, les motifs d'un licenciement ne concernent pas les relations de travail, mais des infractions d'une autre nature. Dans ce cas, le licenciement n'est qu'une mesure disciplinaire parmi les autres. Par exemple, des disputes dans le secteur de détention, comme l'explique un travailleur :

*Si tu es dans une section, que tu as une discussion et que tu fais éclater une bagarre, tu es enfermé<sup>12</sup>. Mais être enfermé pour une bagarre sur le lieu de travail c'est rare, parce que quand tu acceptes le travail, tu essaies de t'adapter (I.5).*

<sup>11</sup> L'article 54 du Règlement Pénitentiaire – comme on a déjà dit – prévoit la déduction de 45 jours pour chaque semestre de peine purgé à condition de ne pas avoir eu de punitions pour infractions à la discipline.

<sup>12</sup> Voir note 10.



Un autre motif peut être la détention de stupéfiants, comme dans le cas d'un détenu qui travaillait en cuisine et qui, durant une permission spéciale, fut arrêté par les forces de l'ordre dans un parc alors qu'il achetait quelques grammes de haschisch. Essayer de convaincre les agents que c'était pour son usage personnel était inutile. Il fut dénoncé et ramené en prison. Le matin suivant, lorsqu'il se présenta en cuisine, on lui notifia qu'il ne travaillait plus.

## Brève réflexion conclusive

Théoriquement, le travail pénitentiaire se distingue du travail en liberté par sa finalité rééducative. Dans les faits, les différences sont nombreuses. Qui travaille ? En se référant aux détenus, Clemmer nommait *prisonisation* l'inévitable intériorisation, par celui qui est détenu, *du folklore, des modes de vie, des coutumes et de la culture générale du pénitentier*. Cette recherche nous indique que le travail aussi subit un tel processus de *prisonisation* : tout comme le détenu, lorsque le travail entre dans la prison, il perd sa nature propre en adoptant les instruments, la culture, les coutumes et le langage de la prison.

Le travail introduit en prison par des entreprises externes ne devrait pas être le privilège des seules personnes détenues qui ont des moyens personnels et qui sont en mesure de « se faire embaucher ». D'ailleurs, le problème des personnes qui séjournent dans les sections, dans les cellules surpeuplées, incapables de reprendre en main leur destin, souvent même bourrées de psychotropes reste sans solution.

En clair, une entreprise vise principalement à obtenir un certain profit. Mais engager les détenus les plus habiles et gouvernables signifie donner du poids aux exigences productives de l'entreprise, alors qu'au contraire l'intérêt cardinal serait de réhabiliter les condamnés. L'exigence de production fait souvent penser que l'on n'a pas à faire à des êtres humains, mais à des moyens de production. Pourtant, il s'agit de personnes aux existences compliquées par leurs histoires personnelles qui aboutissent en prison, institution à laquelle elles résistent en respirant chaque jour la sous-culture du secteur, en subissant la *pédagogie punitive* (Sofri, 2002) de l'institution, déresponsabilisante et infantilisante. Celui qui apporte du travail en prison doit accepter que cette « rééducation » soit un parcours qui concerne tout le monde et devrait faire changer tout le monde, en changeant aussi le travail. Pour le détenu, ce devrait être le pas fondamental pour laisser la prison derrière lui et recommencer à s'entraîner à la liberté.

Créer des occasions de travail est de l'intérêt de l'institution, qui, à cette fin, offre de manière gratuite ses propres structures aux entreprises. Celles-ci jouissent aussi de facilités fiscales avec un coût de la main-d'œuvre très bas. De plus, les détenus sont une main-d'œuvre en quête d'un revenu modeste et qui, voulant à tout prix sortir du secteur où ils sont enfermés, assure une présence assidue au poste de travail.

Toutefois il ne faut pas oublier que, dans le quotidien de ces ateliers, se reproduisent les mêmes situations et la même dynamique de relations interpersonnelles qu'ailleurs dans la prison. La prison est un lieu pollué par une culture criminogène et le travail pénitentiaire n'échappe pas à cette pollution. Le travail pénitentiaire vit en symbiose avec la prison, une vie en commun qui le fausse dans toutes ses dimensions, de l'embauche au licenciement. Plus que de travail pénitentiaire, on devrait parler de travail *prisonisé* ; et, bien que

le règlement pénitentiaire tente de rendre comparables travail pénitentiaire et travail « libre », cela semble impossible.

C'est également la raison du taux de récidive parmi ceux qui purgent toute leur peine en prison même en travaillant. De ce point de vue, le travail en prison n'est pas une vraie solution ; bien au contraire, il faut qu'il soit porté au dehors, une tâche à laquelle les entreprises doivent s'engager.

Bien que l'objectif de cette recherche n'ait pas concerné cet aspect, certaines personnes détenues ont raconté des expériences de travail à l'extérieur, en régime de semi-liberté. Pour elles, la véritable épreuve avait été d'apprendre à respecter le programme, les règles et les horaires auxquels elles ne pouvaient déroger. J'ai fini de subir ma peine avant d'avoir terminé l'écriture de cet article. À la fin de ma peine, je me suis directement retrouvé dans la rue, sans avoir jamais expérimenté une mesure alternative à la prison. Tandis que j'expérimentais personnellement une « sortie sans décompression » (Favero, 2012), je réfléchissais au fait que, quel que soit le type de travail que j'ai pu effectuer en prison, ne pas avoir de points de référence extérieurs aurait pu être dramatique pour moi.

Et bien que j'aie un travail et la passion pour la recherche académique, sortir de prison sans passer par les mesures alternatives ressemble à l'expérience du plongeur qui émerge après une immersion, sans décompresser, risquant ainsi une embolie.

Ce qui signifie que, si l'unique instrument réellement rééducatif est offert par la réinsertion progressive dans la société grâce aux mesures alternatives, le travail pénitentiaire ne peut être considéré comme étranger à cette perspective. Au contraire, il est essentiel d'instaurer un rapport de travail qui accompagne vers l'extérieur, de manière à rendre le travail pénitentiaire de moins en moins semblable à la prison et toujours plus assimilable au « vrai » travail.

**Elton Kalica**  
 Università di Padova  
 Via M. Cesarotti, 10/12  
 35123 Padova  
 Italie  
 eltonkalica@hotmail.com

## Bibliographie

- ATCHLEY R., MCCABE P., 1968, Socialization in correctional communities: a replication, *American Sociological Review*, 33, 774-785.
- BAADER M., SHEA E., 2007, Le travail pénitentiaire un outil efficace de lutte contre la récidive ?, *Champ pénal/ Penal Field*, IV.
- BARBERA M., 1992, *Lavoro Carcerario*, Digesto, VIII, Torino, Utet.
- BROWN D., 2008, Giving Voice: The Prisoner and Discursive Citizenship, in THALIA A., CUNNEEN C., *The Critical Criminology Companion*, Annandale (nsw) Hawkins Press.
- BUFFA P., 2003, L'attenzione al disagio psichico in carcere, *Autonomie locali e servizi sociali*, XXVI, 1.
- BUFFA P., 2004, *Afflizione e pena: un binomio inscindibile?*, Tesi di laurea in Scienze politiche, Torino, Università degli Studi.
- BURAWOY M., 2007, *Multi-Case Ethnography: Reflections on 20 years fieldwork in socialism*, Sociology symposium, Newcastle University.

- CHIRICOS T., DELONE M., 1992, Labor Surplus and Punishment: A Review and Assessment of Theory and Evidence, *Social Problems*, 39, 4, 421-446.
- CREWE B., 2004, Codes and conventions: the terms and conditions of contemporary inmate values, in LIEBLING A., MARUNA SH., *The effect of imprisonment*, New York, Willian publishing.
- DAGA L., 1992, *Trattamento Penitenziario*, in *Enciclopedia del Diritto*, XLIV, Milano, Giuffrè.
- DEGENHARDT T., VIANELLO F., 2010, Convict criminology: provocazioni da oltreoceano. La ricerca etnografica in carcere, *Studi sulla questione criminale*, V, 1, 9-23.
- ERRA C., 1974, *Lavoro penitenziario*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XXIII, Milano, Giuffrè.
- EVERETT HUGUES C., 1994, *On work, Race and the Sociological imaginations*, Chicago, University of Chicago Press.
- FAVERO O., 2012, Il detenuto – cavia, *Ristretti Orizzonti*, 14, 2.
- FOUCAULT M., 1976, *Sorvegliare e punire. Nascita delle prigioni*, Milano, Einaudi.
- FOUCAULT M., 1978, Conversazione sulla prigione, in *Microfisica del potere*, Milano, Einaudi.
- GARLAND D., 1999, *Pena e società moderna. Uno studio di teoria sociale*, Milano, Il Saggiatore.
- GOFFMAN E., 1961 [2001], *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza*, Torino, Edizioni di Comunità.
- GREVI V., 1974, Esecuzione penitenziaria e rieducazione del condannato nelle regole minime per il trattamento dei detenuti, *Rivista II. Dir. Procedura Penale*.
- GUILBAUD F., 2006, *Le travail pénitentiaire, une étude de sociologie du travail*, Laboratoire Genre Travail et Mobilités, CNRS/Universités Paris 8 et Paris 10.
- IRWIN J., 1970, *The felon. Englewood Hills*, Upper Sadde River, NJ, Prentice-Hall.
- IRWIN J., CRESSEY D., 1962, Thieves, Convicts, and Inmate Culture, *Social Problems*, 10, 2, 142-155.
- JEFFREY R., STEPHEN R., 2003, *Convict Criminology*, Series on Contemporary Issues in Crime and Justice, Wadsworth Publishing.
- LEONARDI F., 2008, *Una prima ricognizione sulla recidiva degli affidati in prova al servizio sociale*, Roma, Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria.
- MASTROBUONI G., TERLIZZESE D., 2014, *Rieducazione e recidivismo: dati dal carcere aperto di Bollate*.
- LIEBLING A., 2000, *Prisons criminology and the power to punish*, Relazione presentata alla British Criminology Conference, Leicester.
- MELOSSI D., 1985, Punishment and Social Action: Changing Vocabularies of Punitive Motive Within a Political Business Cycle, *Current Perspectives in Social Theory*, 6, 169-197.
- MELOSSI D., PAVARINI M., 1977, *Carcere e fabbrica. Alle origini del sistema penitenziario*, Bologna, Il Mulino.
- MURRAY I., 2003, *Making rehabilitation work* [www.civitas.org.ok].
- RICHARDS S., JONES R.S., 1997, Perpetuai Incarceration Machine: Structural Impediments to Post-Prison Success, *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 13, 1, 4-22.
- ROSS J., RICHARDS S., 2003, *Convict Criminology*, Series on Contemporary Issues in Crime and Justice, Wadsworth Publishing.
- RUSCHE G., KIRCHHEIMER O., 1978, *Pena e struttura sociale*, Bologna, Il Mulino.
- SBRACCIA A., VIANELLO F., 2010, *Sociologia della devianza e della criminalità*, Bari, Editori Laterza.
- SCHRAG C., 1961, Some foundations for a theory of correction, in CRESSEY D.R., *The prison: studies in institutional organisation and change*, New York, Holt, Rinehart and Winston.
- SOFRI A., 2002, Vi racconto il lusso della mia cella, *L'Unità*, 22 agosto.
- SIMON J., 2000, The society of captives in the era of hyper-incarceration, *Theoretical Criminology*, 4, 3, 285-308.
- SYKES G., 1958, *The Society of Captives: a Study of Maximum Security Prison*, Princeton, Princeton University Press.
- SYKES G., MESSINGER S., 1969, The inmate social system, in CLOWARD R. (ed.), *Theoretical studies in social organization of the prison*, New York, Social science council, 6-9.

VIANELLO F., 2011, Il sovraffollamento carcerario. Il punto di vista dei detenuti, in Associazione Antigone (a cura di), *Le prigionie malate: ottavo rapporto*.

VIANELLO F., 2013, Daily life in overcrowded prisons: A Convict perspective on Italian detention, *The prison service Journal*.

VITALI M., 2001, *Il lavoro penitenziario*, Milano, Giuffrè.

WACQUANT L., 2002, The curious eclipse of prison ethnography in the age of mass incarceration, *Ethnography*, 3, 4, 371-397.

---

## Summary

In contrast to the media debate where many regard work in prison as a panacea against recidivism, we try to recreate the point of view of the inmates on the basis of their own working experience inside the prison. Inspired by the New School of Convict Criminology, this article seeks to explore the complex relations between the inmates and work, examining some stages such as access to employment, management of everyday work, and licence procedures. Critical analysis is focused on the authority accorded to outside firms and on their involvement in disciplinary measures. What makes this study relevant is that the author has interviewed working inmates while he was an inmate, thus turning his experience, the cultural environment and prison's symbolic meanings into his field of study.

## Zusammenfassung

Im Gegensatz zu Vorstellungen in den Medien, nach denen Arbeit im Gefängnis als Wundermittel gegen Rückfälle angesehen werden, rekonstruiert der Autor in diesem Beitrag die Sicht der Gefangenen auf ihre Erfahrungen mit der Arbeit im Gefängnis. Angeregt durch die New School of Convict Criminology werden die komplexen Beziehungen zwischen Gefangenen und Arbeit untersucht, wobei unterschiedliche Phasen unterschieden werden können: der Zugang zu Arbeit, die alltägliche Organisation der Arbeit und die Entlassung. Besondere Aufmerksamkeit wird der kritischen Analyse der Autorität gewidmet, die externen Unternehmen bei der Durchführung der Gefängnisstrafe zugestanden wird. Die besondere Bedeutung dieser Untersuchung ergibt sich daraus, dass der Autor die Interviews im Gefängnis als Insasse durchgeführt hat und so die Perspektive, den kulturellen Kontext und die symbolischen Bedeutungen von innen heraus beschreiben kann.

## Sumario

Frente a un debate mediático que presenta el trabajo penitenciario como la panacea contra la reincidencia, el autor reconstruye la perspectiva de los presos sobre su experiencia de trabajo dentro de la cárcel. Inspirado en la *New School of Convict Criminology*, el artículo explora la complejidad que caracteriza las relaciones del recluso con el trabajo, teniendo en cuenta algunas etapas importantes como son el acceso al empleo, la gestión diaria del trabajo o el despido. Se presta especial atención al análisis crítico de la autoridad que se da a las empresas externas y sus implicaciones en el ámbito disciplinario. La originalidad de este estudio reside en que el autor realizó las entrevistas a trabajadores presos mientras él mismo estaba preso, transformando en ámbito de estudio su experiencia del encarcelamiento, su contexto cotidiano y cultural y los significados simbólicos de la prisión.

---