

# Enquête auprès du personnel pénitentiaire : évaluation des thèmes centraux

| Anna Isenhardt, Conor Mangold, Louise Frey, Ueli Hostettler |

| 2022 | Berne : Université de Berne - Institut de droit pénal et de criminologie, Prison Research Group |

## Introduction

Depuis 2012, le Prison Research Group de l'Université de Berne étudie et documente le travail quotidien des collaborateur·rice·s des établissements pénitentiaires suisses. Depuis, l'enquête a été menée à trois reprises auprès de l'ensemble du personnel (2012, 2017 et 2020/21).

En 2012 et 2017, des questionnaires identiques ont été envoyés aux établissements sous forme papier. Pour la troisième enquête, les participant·e·s avaient le choix entre un questionnaire papier ou une version en ligne. En 2012, 2045 personnes ont participé, en 2017, 1667, et en 2020/21, 1262. En 2012 et 2017, des enquêtes ont pu être menées dans tous les cantons. Pour l'enquête 2020/21, les cantons de Genève et du Tessin ont refusé de participer pour leurs établissements. Cela doit être pris en compte lors de la comparaison entre les phases d'enquête.

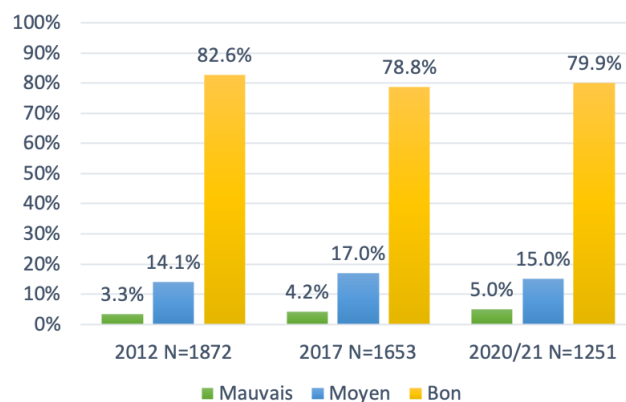
Les thèmes centraux du travail quotidien dans l'exécution des peines sont mis en lumière ci-après. Chaque illustration montre les données des années 2012, 2017 et 2020/21, ce qui permet de voir comment les perceptions des participant·e·s ont évolué au fil des années. En outre, les évaluations ont été séparées pour les trois concordats ; la Suisse du Nord-Ouest et la Suisse centrale (Nord-Ouest), la Suisse orientale (Est) et la Suisse latine (Latin). De même que pour la comparaison des résultats en général, il faut tenir compte du fait que les résultats du concordat de la Suisse latine en 2012 et 2017 comprennent également des réponses de personnes interrogées des cantons de Genève et du Tessin, mais pas ceux des années 2020/21. La structure du texte suit toujours la même logique. Tout d'abord, les différents thèmes sont brièvement présentés de manière générale, notamment en ce qui concerne la manière dont les différents aspects ont été mesurés.

Ensuite, les données des trois phases d'enquête et des trois concordats sont présentées sous forme de graphiques. Enfin, les principaux résultats de l'évaluation des différents thèmes sont brièvement mis en évidence. En raison des arrondis, les pourcentages peuvent être supérieurs à 100 % (p. ex. 100,1 %) ou inférieurs à 100 % (p. ex. 99,9 %).

## Satisfaction au travail

La satisfaction au travail est l'attitude des collaborateur·trice·s vis-à-vis de leur situation de travail personnelle. Cette satisfaction générale au travail a été évaluée à l'aide d'une question unique. Cette question est formulée comme suit : « À quel point vous êtes satisfait·e avec votre place de travail, sur une échelle de 1 à 10, dans laquelle 1 signifie absolument insatisfait·e et 10 tout à fait satisfait·e ? ». Pour l'analyse, les réponses à cette question individuelle ont été classées en trois catégories : mauvaise, moyenne et bonne.

Graphique 1 : Satisfaction au travail

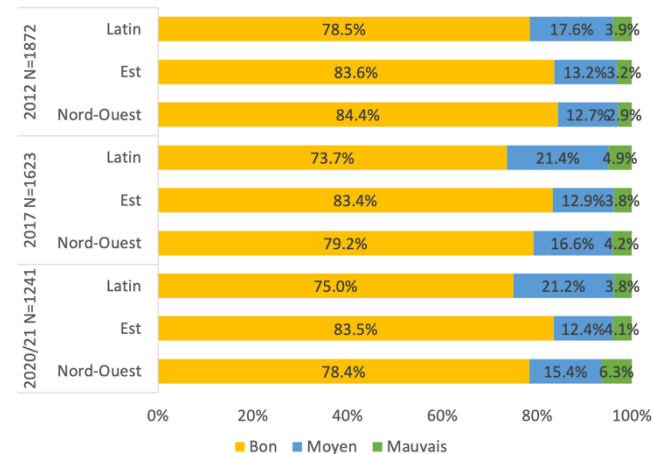


La grande majorité des participant·e·s estiment que leur satisfaction au travail est globalement bonne (voire très bonne). En 2012, 82,6 % des personnes interrogées ont évalué leur satisfaction au travail comme positive, en 2017, elles étaient 78,8 % et en 2020/21

c'étaient 79,9 % des participant-e-s.

La satisfaction au travail dans les établissements pénitentiaires suisses est donc globalement jugée positive par les participant-e-s.

Graphique 2 : Satisfaction au travail selon le concordat



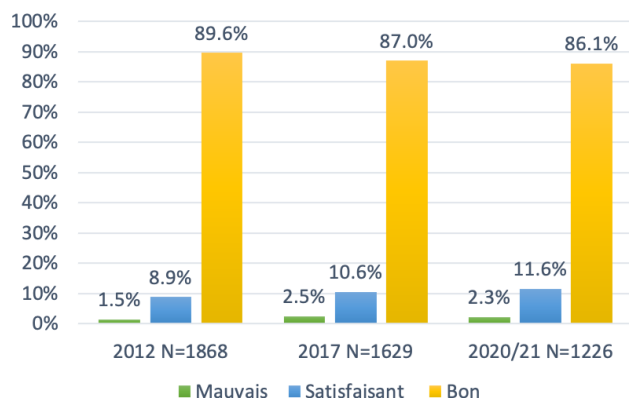
La satisfaction au travail dans les concordats de la Suisse orientale, du Nord-ouest et de la Suisse centrale est comparable à la satisfaction au travail générale.

En 2017 et 2020/21, environ 20 % des participant-e-s au concordat latin évaluent leur satisfaction au travail comme étant « seulement » moyenne. En comparaison, dans les deux autres concordats, la proportion de répondants qui estiment que leur satisfaction au travail est moyenne est plus faible.

### État de santé

L'état de santé enregistré dans les enquêtes est une évaluation individuelle et subjective de la propre santé par les personnes interrogées et non une évaluation objective de la santé. Cette évaluation de l'état de santé a également fait l'objet d'une question individuelle. La formulation de cette question est la suivante : « En général, comment évaluez-vous votre état de santé, sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie très mauvais et 10 très bon ? » Pour l'analyse, les réponses à cette question individuelle ont été classées en trois catégories : mauvais, moyen et bon.

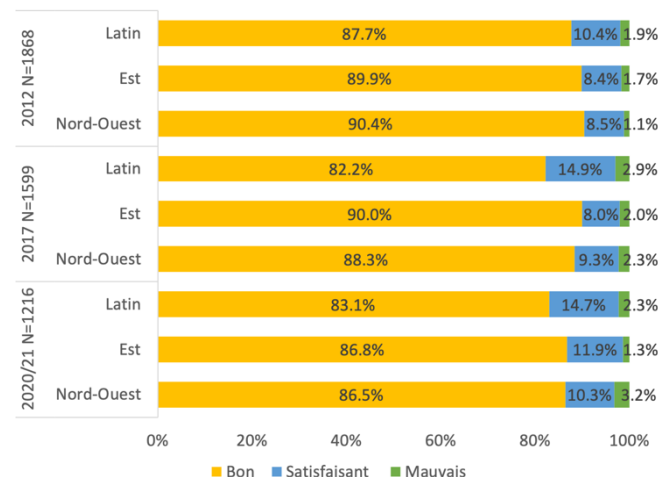
Graphique 3 : Évaluation de l'état de santé



En 2012, 89,6 % des personnes interrogées ont évalué leur état de santé comme bon, en 2017, 87,0 % et en 2020/21 c'étaient 86,1 % des participant-e-s.

La grande majorité des participant-e-s estiment que leur état de santé est globalement bon (voire très bon) au cours des trois années.

Graphique 4 : Évaluation de l'état de santé par concordat

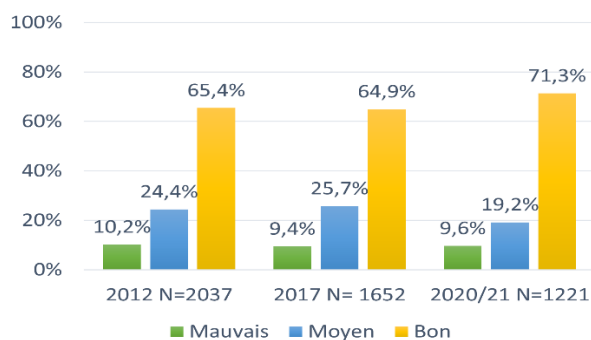


Il y a de légères différences entre les concordats, les participant-e-s du concordat de la Suisse latine évaluent plus souvent leur état de santé comme satisfaisant et non bon par rapport aux participant-e-s des deux autres concordats.

### Collaboration avec les supérieur-e-s

La collaboration avec les supérieur-e-s hiérarchiques a été mesurée dans l'enquête à l'aide d'une échelle comprenant neuf affirmations, par exemple « Mon/Ma supérieur-e prend suffisamment de temps pour répondre à mes préoccupations ». L'enquête se référait au\à la supérieur-e hiérarchique direct-e. Une échelle de réponse allant de (1) pas d'accord à (5) très d'accord était disponible pour évaluer les affirmations. Les neuf affirmations individuelles ont été regroupées en un indice et les valeurs ont été réparties dans les catégories mauvais, moyen et bon.

Graphique 5 : Collaboration avec votre supérieur-e



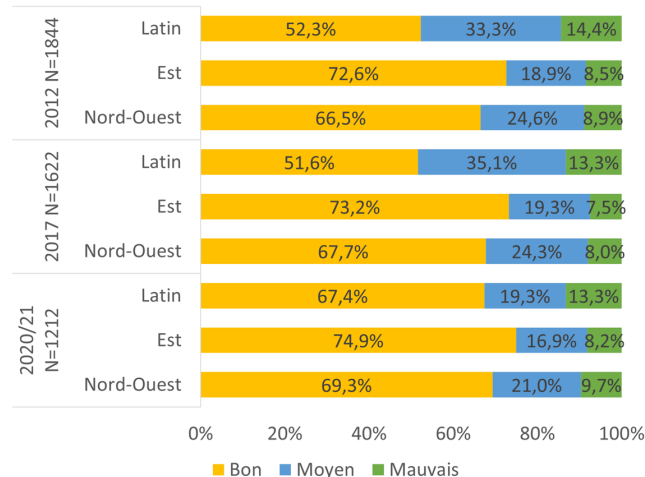
La majorité des répondants semblent entretenir de bonnes relations avec leur supérieur hiérarchique,

allant de 64 % à 71,3 % dans les trois enquêtes.

Il existe de légères différences entre les trois vagues d'enquête ; Dans l'enquête 2020/21, on peut observer que davantage d'employés évaluent leur relation comme bonne, mais moins que la moyenne.

Environ deux tiers des participant-e-s considèrent la collaboration avec leur supérieur-e direct-e comme positive.

Graphique 6 : Collaboration avec vos supérieur-e-s hiérarchiques par concordat



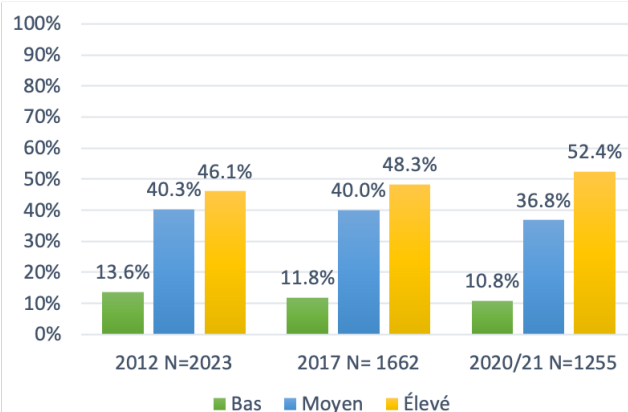
Dans les trois concordats, la majorité des personnes interrogées ont de bonnes relations avec leurs supérieur-e-s direct-e-s.

Par rapport aux deux autres concordats, les personnes interrogées sont nettement plus nombreuses en 2012 et en 2017 dans le concordat de la Suisse latine à qualifier la relation avec les supérieur-e-s direct-e-s de moyenne ou mauvaise. En 2020/21, cette différence est moins marquée et les proportions de personnes évaluant la collaboration comme moyenne ou mauvaise dans le concordat latin sont notamment comparables à celles des concordats du nord-ouest et de Suisse centrale.

### Attitudes envers l'établissement (commitment)

Le commitment — souvent aussi appelé engagement organisationnel — décrit dans quelle mesure les collaborateur-trice-s se sentent liés à leur organisation et agissent en fonction. Pour le mesurer, nous avons utilisé la forme abrégée d'un instrument de mesure établi, qui se compose de neuf affirmations individuelles formulées de manière positive, par exemple : « Je suis prêt à faire plus que prévu pour aider l'établissement/la prison à réussir ». Une échelle de réponse allant de (1) pas d'accord à (5) très d'accord était disponible pour évaluer les affirmations. Les neuf affirmations individuelles ont été regroupées en un indice qui a été réparti de nouveau en trois catégories (faible, moyen et élevé).

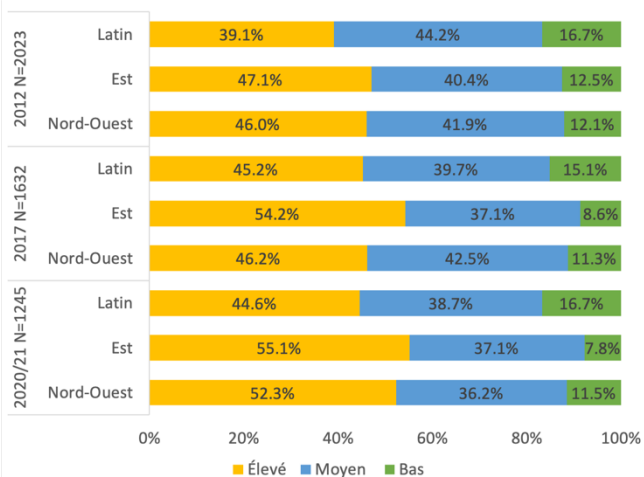
Graphique 7 : Attitudes envers l'établissement (commitment)



Dans les trois phases d'enquête, la plupart des participant-e-s évaluent leur engagement comme élevé ou moyen. En 2020/21, environ 52 % des participant-e-s se sentent fortement attachés à leur établissement ou à leur prison, en 2017, c'étaient un peu moins (48,3 %), en 2012, la proportion avec un engagement élevé était encore un peu plus faible (46,1 %).

De manière générale, l'implication dans le système pénitentiaire suisse est donc mieux évaluée par les participant-e-s dans les enquêtes les plus récentes.

Graphique 8 : Attitudes envers l'établissement (commitment) par concordat

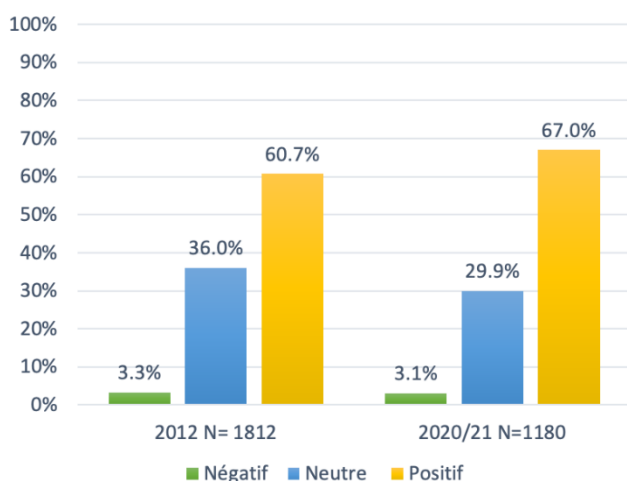


Il existe quelques différences entre les concordats. Lors de l'enquête 2012, les personnes interrogées du concordat de la Suisse latine étaient plus nombreuses à évaluer leur engagement comme faible ou moyen par rapport aux deux concordats de Suisse alémanique. En 2017 et en 2020/21, la proportion de répondant-e-s ayant un degré d'engagement faible ou moyen était plus faible dans le concordat de Suisse orientale que dans les deux autres concordats. En 2020/21, c'est à nouveau dans le concordat de la Suisse latine que les pourcentages d'engagement faible ou moyen étaient les plus élevés.

### Relation entre les détenu-e-s et les collaborateur-trice-s

La relation des collaborateur·rice·s avec les personnes détenues est un aspect important du travail du personnel pénitentiaire. La relation entre les détenu·e·s et le personnel a été mesurée en opposant différentes paires de termes contradictoires et en demandant aux personnes interrogées de classer la qualité de leur relation avec les détenu·e·s, par exemple « non valorisant vs valorisant ». Les paires de termes ont été regroupées en un indice et les valeurs ont été classées dans les catégories négatives, neutres et positives.

Graphique 9 : Relations entre les détenus et les collaborateurs

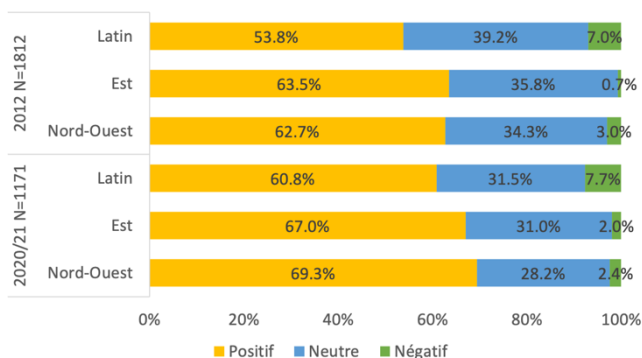


La majorité des personnes interrogées estiment que leur relation avec les détenu·e·s est positive ; tant en 2012 qu'en 2020/21, plus de 60 % des personnes interrogées estiment que la relation est bonne et seulement 3 % environ évaluent qu'elle est négative.

En 2020/21, environ 6,3 pour cent de plus de personnes interrogées ont estimé que cette relation était positive par rapport à 2012.

La relation avec les détenu·e·s est jugée positive par la majorité, mais environ une personne sur trois a une relation plutôt neutre avec les détenus. La relation est rarement jugée négative.

Graphique 10 : Relations entre les détenus et les collaborateurs selon le concordat



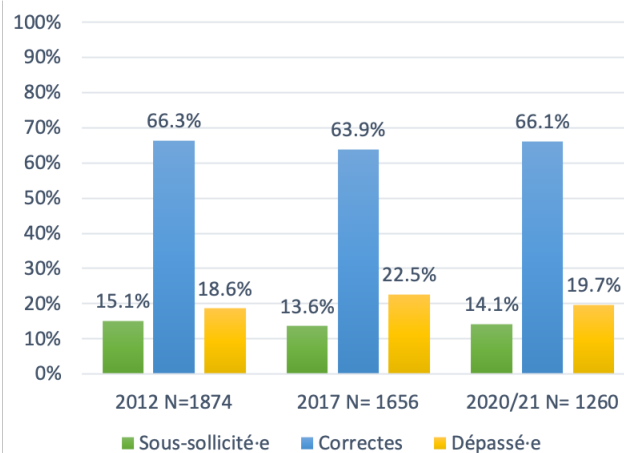
La relation entre les détenu·e·s et le personnel est nettement plus souvent perçue comme négative dans le

concordat latin ; en 2012, 7,0 % des participant·e·s de ce concordat la jugent négative et 7,7 % en 2020/21. En comparaison, entre 0,7 % et 3,0 % des participant·e·s des deux années dans les autres concordats jugent négativement leur relation avec les détenus.

### Exigences du travail

Les attentes et les exigences d'un employeur·euse envers ses employé·e·s constituent un aspect fondamental du travail. Ces exigences de travail peuvent se rapporter à deux aspects différents : (1) la quantité (exigences de travail quantitatives), qui fait référence à la quantité de travail, et (2) la qualité (exigences de travail qualitatives), qui fait référence au contenu des tâches à accomplir. Pour ces deux aspects, il a été demandé aux collaborateur·rice·s s'ils/elles étaient satisfait·e·s des exigences qui leur étaient posées ou s'ils/elles se sentaient soit trop, soit pas assez sollicité·e·s.

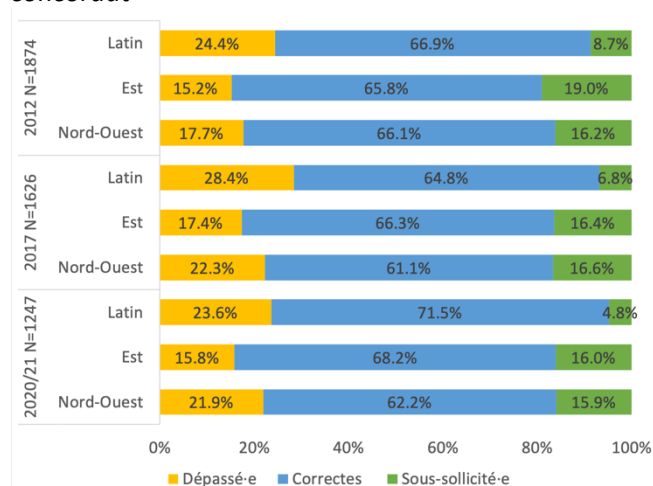
Graphique 11 : Exigences de travail (quantité)



Au cours des trois années, environ 20 % des participant·e·s se sentent dépassés par la quantité de travail à accomplir ; en même temps, environ 15 % ressentent de pas être assez sollicité·e·s par la quantité de travail.

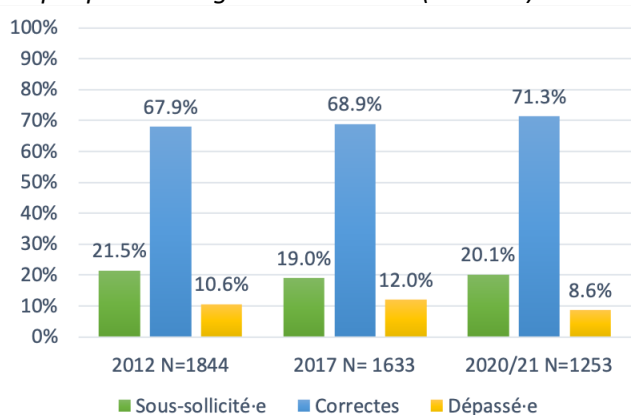
Les exigences de travail, en particulier la quantité de travail, sont toutefois justes à point pour environ deux tiers des personnes interrogées ; les valeurs se situent entre 64 % et 66 % pour les trois années.

Graphique 12 : Exigences de travail (quantité) selon le concordat



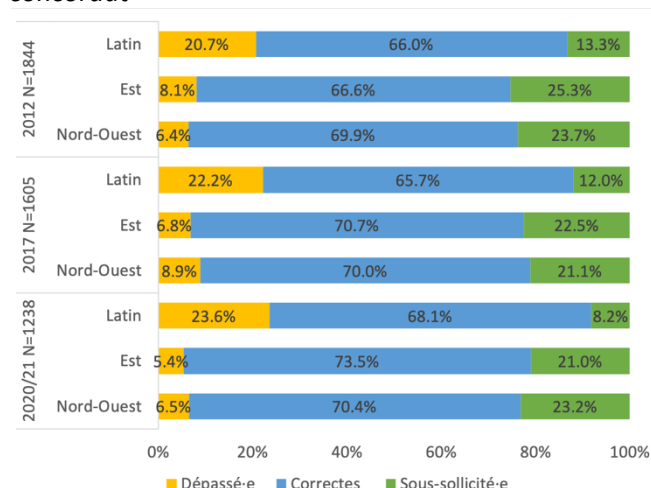
On constate quelques différences entre les concordats. Notamment entre le concordat latin et les deux autres concordats. Dans le Concordat latin, les personnes interrogées sont moins souvent sous-exploitées par la quantité de travail, mais plus souvent surchargées. Dans les deux autres concordats, environ 15 % à 20 % des participant·e·s sont dépassé·e·s ou sous-sollicité·e·s. En ce qui concerne le surmenage, la comparaison avec le concordat de Suisse orientale révèle toutefois, dans toutes les enquêtes, une proportion plus élevée de personnes qui se sentent dépassées par la quantité de travail à accomplir dans le concordat de Suisse du Nord-Ouest et de Suisse centrale.

Graphique 13 : Exigences du travail (contenu)



En ce qui concerne le contenu de leur travail, la plupart des personnes interrogées sont d'avis que les exigences qui leur sont posées sont justes à point ; la marge va d'environ 68 % à 71 %. Cependant, environ 20 % des participant·e·s se sont sentis sous-sollicité·e·s par le contenu de leur travail au cours des trois années.

Graphique 14 : Exigences du travail (contenu) selon le concordat



Les participant·e·s du Concordat latin sont également plus souvent dépassé·e·s par le contenu de leur travail. En revanche, les personnes interrogées issues des concordats du nord-ouest, de Suisse centrale et de Suisse orientale sont plus souvent sous-sollicitées par le contenu de leur travail.

### En conclusion

Dans les trois phases d'enquête (2012, 2017, 2020/21), la satisfaction au travail est jugée bonne ou très bonne par les participant·e·s. Cela se vérifie également au sein des trois concordats pénitentiaires. En comparaison avec les deux autres concordats, la part des personnes qui évaluent leur satisfaction au travail comme plutôt moyenne est plus importante dans le concordat de la Suisse latine. Dans les enquêtes menées en 2017 et 2020/21, la part des personnes interrogées dont la satisfaction au travail est plutôt moyenne est également un peu plus importante dans le concordat de Suisse du Nord-Ouest et de Suisse centrale, en comparaison avec le concordat de Suisse orientale. L'état de santé subjectif est également jugé bon ou très bon par les participant·e·s. Il n'y a guère de différences entre les concordats.

La collaboration avec les supérieurs directs a été jugée bonne par la majorité des personnes interrogées dans les trois enquêtes. Dans l'enquête 2020/21, on observe que moins de collaborateur·rice·s jugent leur relation mauvaise, mais que davantage de personnes interrogées la considèrent comme moyenne. Ce constat s'observe également au sein des concordats.

Dans les trois phases d'enquête, l'engagement de la grande majorité des personnes interrogées est soit élevé, soit moyen. Par rapport à l'enquête de 2012, l'engagement est perçu un peu plus souvent comme élevé en 2017 et 2020/21. Dans le concordat de Suisse orientale, il est moins souvent jugé faible par rapport



aux deux autres concordats.

Seule une petite proportion (environ 3 %) des participant·e·s, tant en 2012 qu'en 2020/21, estime que leur relation avec les détenu·e·s est négative. La relation entre les détenu·e·s et les collaborateurs est nettement plus souvent perçue comme négative dans le concordat latin par rapport aux autres concordats. Cependant, dans tous les concordats, la relation avec les détenu·e·s est majoritairement décrite comme positive.

Pour la majorité des participant·e·s, la quantité de travail est juste à point. Cependant, environ 20 % des participant·e·s se sentent dépassé·e·s par la quantité de travail. Il existe de nettes différences entre les concordats : dans le concordat latin, les participant·e·s se sentent nettement moins souvent sous-sollicité·e·s que surmené·e·s par rapport aux deux autres concordats. De même, en ce qui concerne le contenu du travail, une grande partie des participant·e·s est satisfaite, environ 20 % des participant·e·s sont sous-sollicité·e·s par le contenu des exigences de travail qui leur sont posées. Ici, les participant·e·s du concordat latin se distinguent à nouveau des autres concordats. Ils sont nettement plus souvent dépassés par le contenu du travail.

Cette enquête sera reconduite dans l'avenir, probablement en 2023. L'objectif est de continuer à collecter des données afin d'éclairer le travail quotidien dans l'exécution des peines, de rendre visibles les collaborateur·rice·s, leurs rôles et leurs tâches et de mettre à disposition des bases de données pour les décideur·euse·s de l'exécution des peines en Suisse.

Des informations sur l'enquête, les publications basées sur les enquêtes auprès du personnel et d'autres projets du Prison Research Group sont disponibles en ligne sous <https://prisonresearch.ch/>

Contact : [ueli.hostettler@krim.unibe.ch](mailto:ueli.hostettler@krim.unibe.ch)

Proposition de citation pour ce rapport :

Isenhardt, Anna, Mangold, Conor, Frey, Louise, & Hostettler, Ueli (2022). *Enquête auprès du personnel pénitentiaire : évaluation de thèmes centraux*. Berne : Université de Berne - Institut de droit pénal et de criminologie, Prison Research Group.

## Sélection de publications

- Frey, Louise, Hostettler, Ueli, Isenhardt, Anna, & Mangold, Conor P. (2021). Aperçu du travail dans les établissements de détention durant la pandémie de Covid-19. Premiers résultats de la troisième enquête auprès du personnel pénitentiaire. #prison-info. *La revue de l'exécution des peines et mesures* 46(1) : 37-43. [Open Access](#)
- Hostettler, Ueli, Isenhardt, Anna, & Mangold, Conor P. (2020). Les collaborateurs doivent être pleinement opérationnels et en parfaite santé. Résultats de la deuxième enquête nationale sur le personnel pénitentiaire. #prison-info. *La revue de l'exécution des peines et mesures* 45(2) : 32-36. [Open Access](#)
- Hostettler, Ueli, & Isenhardt, Anna (2015). La situation des collaborateurs des établissements d'exécution des peines et des mesures en Suisse. Principaux résultats de l'enquête nationale. *Informations sur l'exécution des peines et mesures – bulletin info* 40(1) : 16-20. [Open Access](#) | DOI: [10.7892/boris.88024](https://doi.org/10.7892/boris.88024)
- Isenhardt, Anna, Young, Christopher, & Hostettler, Ueli (2013). Gros plan sur les collaborateurs des institutions de privation de liberté. Premiers résultats d'une enquête nationale sur le personnel pénitentiaire. *Informations sur l'exécution des peines et mesures – bulletin info* 38(1) : 5-10. [Open Access](#) | DOI: [10.7892/boris.88916](https://doi.org/10.7892/boris.88916)