

Enquête auprès du personnel pénitentiaire : évaluation des thèmes centraux

| Conor P. Mangold, Louise Frey, Sofia Battaglia, Ueli Hostettler |

| 2024 Berne : Université de Berne - Institut de droit pénal et de criminologie, Prison Research Group |

Proposition de citation pour ce rapport :

Mangold, Conor P., Frey, Louise, Battaglia, Sofia, & Hostettler, Ueli (2024). *Enquête auprès du personnel pénitentiaire : évaluation de thèmes centraux*. Berne : Université de Berne - Institut de droit pénal et de criminologie, Prison Research Group.

L'essentiel en quelques mots

- L'enquête de 2023 a eu lieu pendant les mois d'octobre et de novembre. Une grande majorité des établissements pénitentiaires de Suisse y ont participé. Dans le cadre de l'enquête, le questionnaire a été distribué à 4799 employé·e·s. Sur ce nombre, 2306 ont participé à l'enquête. Le taux de réponse est de 48,0%.
- L'évaluation de la satisfaction au travail et de l'état de santé se situe en moyenne nationale à un niveau élevé. Les valeurs ont toutefois légèrement baissé depuis la première enquête en 2012.
- La collaboration avec les supérieur·e·s hiérarchiques et les relations avec les détenu·e·s sont considérées positives par les collaborateur·trice·s dans toutes les vagues d'enquête.

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 quatre reprises auprès de l'ensemble du personnel (2012, 2017, 2020 et 2023).

En 2012 et 2017, des questionnaires identiques ont été envoyés aux établissements sous forme papier. Depuis 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, en 2020, 1262 et en 2023, 2306. En 2012, 2017 et 2023 des enquêtes ont pu être menées dans tous les cantons. Pour l'enquête 2020, 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.

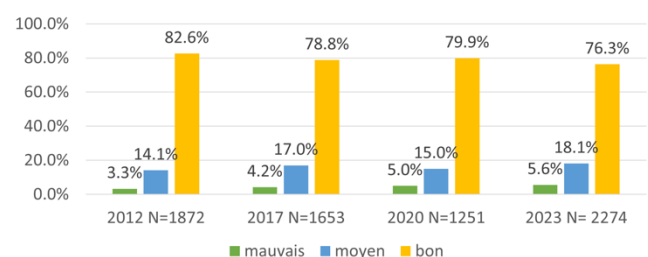
Les thèmes centraux du travail quotidien dans l'exécution des peines sont mis en lumière ci-après. Chaque illustration montre les données des années 2012, 2017, 2020 et 2023, ce qui permet de voir comment les perceptions des participant·e·s ont évolué au fil des années. En outre, des évaluations ont été effectuées séparément pour les trois concordats : la Suisse du Nord-Ouest et Suisse centrale (Nord-Ouest), la Suisse orientale (Est) et la Suisse latine (Latin). Pour l'analyse des résultats de 2020, il faut tenir compte du fait que dans le concordat de la Suisse latine, les établissements du canton de Genève et du Tessin n'ont pas participé. 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 quatre 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

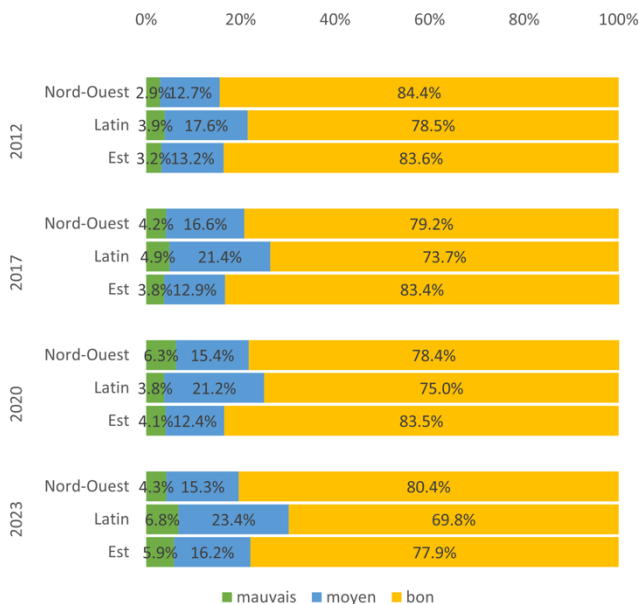


La grande majorité des participant·e·s estiment que

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 %, en 2020 c'étaient 79,9 % et en 2023 c'étaient 76,3% des participant-e-s.

La satisfaction au travail dans l'exécution des peines en Suisse est donc jugée positive par environ trois quarts des participant-e-s.

Graphique 2 : Satisfaction au travail selon le concordat



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

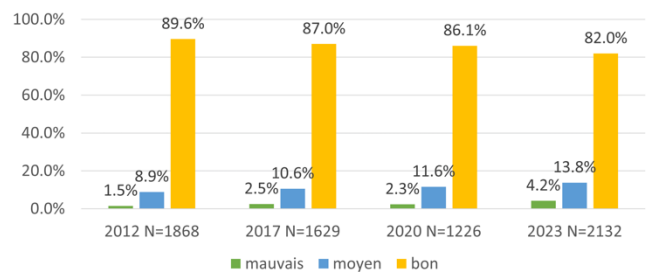
En 2017, 2020 et en 2023, environ 20 % des participant-e-s au concordat latin évaluent leur satisfaction au travail comme étant « seulement » moyenne. En comparaison, dans les deux autres concordats, la proportion de répondants qui estiment que leur satisfaction au travail est moyenne est plus faible. En 2023, la part des bonnes évaluations de la satisfaction au travail dans les deux concordats de la Suisse orientale et de la Suisse latine diminue d'environ 5 point de pourcentage par rapport à l'évaluation de 2020. Il est également intéressant de constater qu'au fil des ans, le classement des deux concordats de la Suisse alémanique change en ce qui concerne la part de satisfaction au travail jugée « bonne ».

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 sui-

vante : « 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.

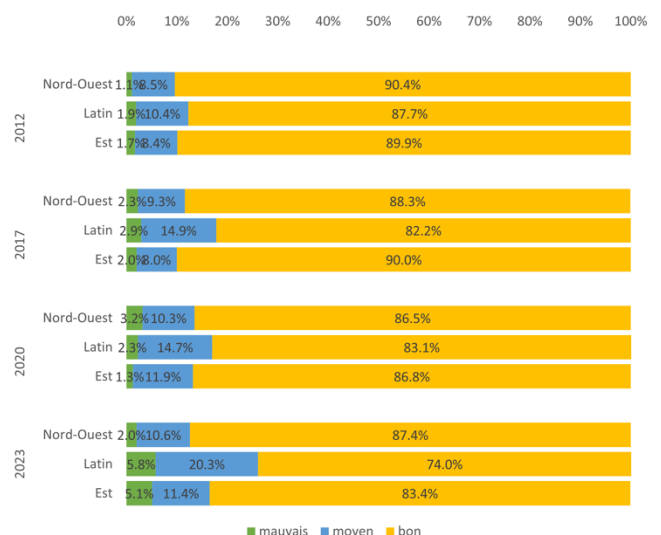
Graphique 3 : Évaluation de l'état de santé



En 2012, 89,6 % des personnes interrogées ont évalué leur état de santé comme bon, en 2017, 87,0 %, en 2020 c'étaient 86,1 % et en 2023 82,0 % 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 quatre années.

Cependant, depuis 2012, la proportion de personnes qui estiment que leur état de santé est « bon » a tendance à diminuer. Bien que la proportion de personnes qui estiment que leur état de santé est "mauvais" soit faible, on remarque qu'elle a presque doublé en 2023 par rapport à 2020.

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



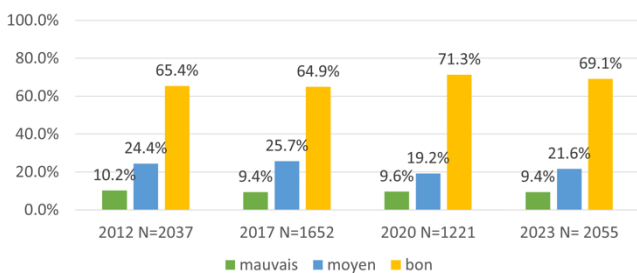
Il y a de légères différences entre les concordats, les participant-e-s du concordat de la Suisse latine évaluent plus souvent leur état de santé comme « moyen » et « mauvais » par rapport aux participant-e-s des deux autres concordats. Dans le concordat latin, le nombre de personnes qui estiment que leur état de santé est « bon » a diminué d'environ 9 points de pourcentage par rapport à l'enquête en 2020. En outre, depuis 2020, l'augmentation de la proportion de personnes jugeant leur état de santé « mauvais » a

tendance à se manifester surtout dans le concordat de la Suisse orientale et le concordat latin.

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 mauvaise, moyenne et bonne.

Graphique 5 : Collaboration avec votre supérieur-e

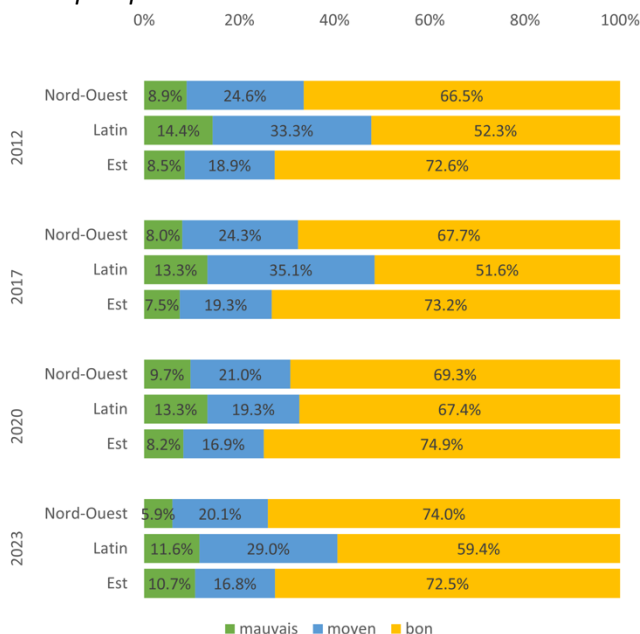


La majorité des répondants semblent entretenir de bonnes relations avec leur supérieur hiérarchique, allant de 64 % à 71,3 % dans les quatre enquêtes.

Il existe de légères différences entre les quatre vagues d'enquête. Dans les enquêtes 2020 et 2023, on peut observer que davantage d'employés évaluent leur relation comme bonne, tandis que moins d'employés ont évalué leur relation comme moyenne.

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

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



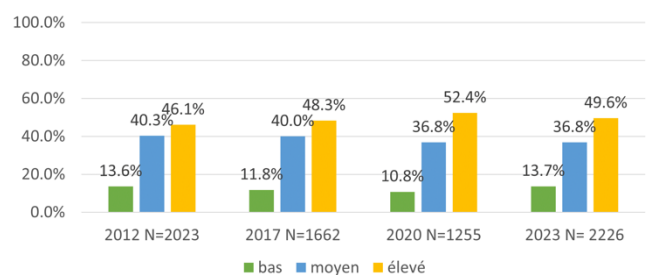
Dans les quatre concordats, la majorité des personnes interrogées ont de bonnes relations avec leurs supérieur-e-s direct-e-s.

Par rapport aux deux autres concordats, les personnes interrogées sont nettement plus nombreuses en 2012, en 2017 et en 2023 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, 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 de la Suisse du Nord-ouest et de Suisse centrale. La proportion de personnes qui décrivent la relation avec leur supérieur-e direct-e comme bonne est stable dans le concordat de la Suisse orientale et tend à augmenter depuis 2012 dans le concordat de la Suisse du Nord-Ouest et de la Suisse centrale.

Attitudes envers l'établissement (commitment)

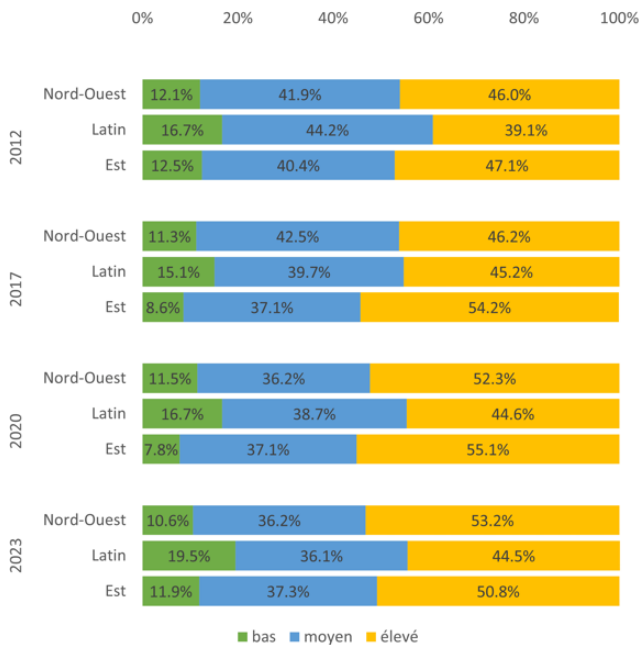
Le commitment — souvent aussi appelé engagement organisationnel — décrit dans quelle mesure les collaborateur-trice-s se sentent liés à leur organisation et agissent en fonction. Pour le mesurer, nous avons utilisé la forme abrégée d'un instrument de mesure établi, qui se compose de neuf affirmations 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, moyenne et élevée).

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 2023, environ 50% des participant-e-s se sentent fortement attaché-e-s à leur établissement ou à leur prison ; en 2020, ce chiffre était un peu plus élevé (52,4%), en 2017 un peu moins (48,3%) et en 2012, la proportion de personnes fortement engagées était encore un peu plus faible (46,1%).

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

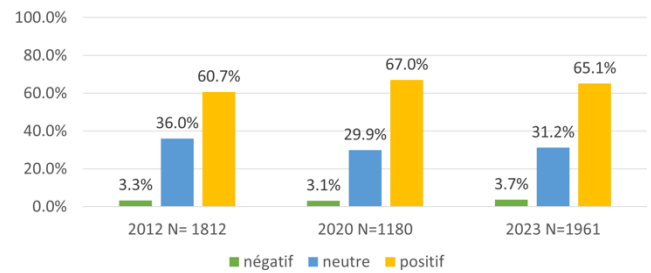


Il existe quelques différences entre les concordats. Lors de l'enquête 2012, les personnes interrogées du concordat de la Suisse latine étaient plus nombreuses à évaluer leur engagement comme faible ou moyen par rapport aux deux concordats de Suisse alémanique. En 2017 et en 2020, la proportion de répondant·e-s 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 et 2023, c'est à nouveau dans le concordat de la Suisse latine que les pourcentages d'engagement faible ou moyen étaient les plus élevés. Depuis 2020, la proportion de personnes ayant déclaré un engagement élevé a diminué d'environ 4 points de pourcentage dans le concordat de la Suisse orientale.

Relation entre les détenu·e·s et les collaborateur·rice·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 négative, neutre et positive.

Graphique 9 : Relations entre les détenus et les collaborateurs

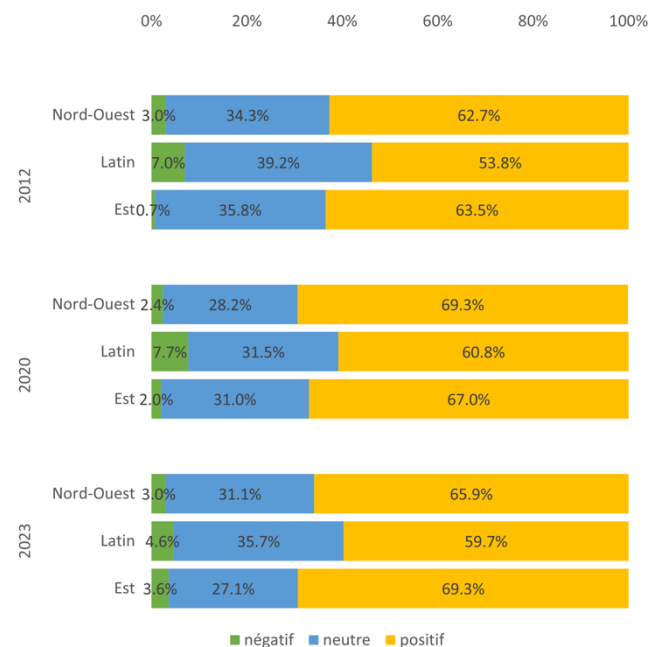


La majorité des personnes interrogées estiment que leur relation avec les détenu·e·s est positive ; dans les trois vagues de l'enquête, 60 à 67% des personnes interrogées estiment que la relation est bonne, et seulement 3 à 4% qu'elle est négative.

En 2020, la proportion de personnes estimant que cette relation est positive a augmenté de 6,3 points de pourcentage par rapport à 2012, mais en 2023, cette proportion a de nouveau tendance à diminuer légèrement.

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

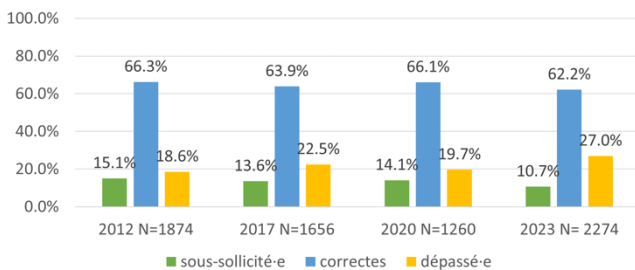


La relation entre les détenu·e·s et le personnel est nettement plus souvent perçue comme négative dans le concordat latin ; en 2012, 7,0 % des participant·e·s de ce concordat la jugent négative, 7,7 % en 2020 et en 2023 encore 4,6 %. En comparaison, entre 0,7 % et 3,6 % des participant·e·s des trois 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.

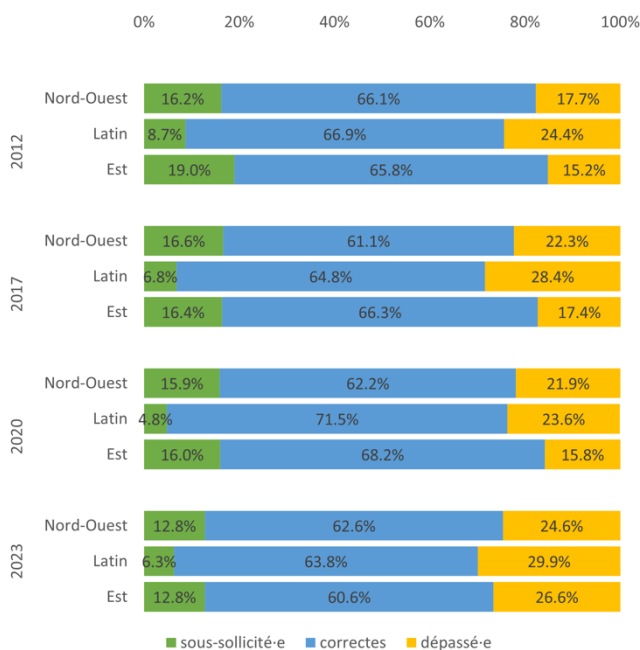
Graphique 11 : Exigences de travail (quantité)



Lors des trois premières vagues de l'enquête, environ 20% des participant·e-s, et même 27% en 2023, se sentaient dépassés par la quantité de travail à accomplir ; en même temps, environ 10 à 15% estiment ne pas être suffisamment sollicité·e-s par la quantité de travail. En 2023, la part des personnes qui se disent dépassées par la quantité de travail semble augmenter légèrement.

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 62 et 66 % pour les quatre années.

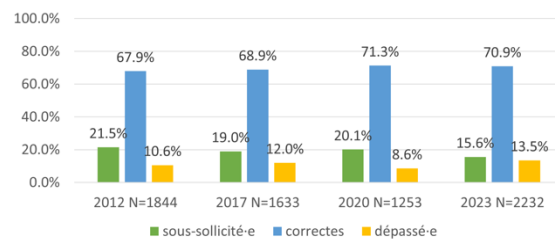
Graphique 12 : Exigences de travail (quantité) selon le concordat



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.

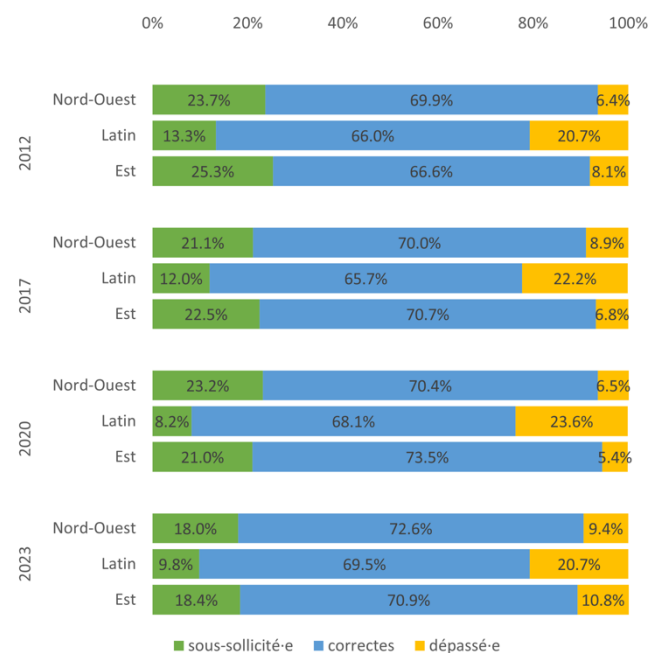
Dans les deux autres concordats, environ 15 à 20 % des participant·e-s sont dépassé·e-s ou sous-sollicité·e-s. En ce qui concerne le surmenage, on constate en 2023 une nette augmentation du nombre de participant·e-s qui se sentent dépassé·e-s par la quantité de travail à accomplir ; cela peut être observé dans tous les concordats, mais l'augmentation apparaît particulièrement forte dans le concordat de la Suisse orientale (environ 10 points de pourcentage).

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 des trois premières vagues de l'enquête et seulement 16% environ en 2023 se sentaient insuffisamment sollicité·e-s par le contenu de leur travail.

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 la Suisse centrale et de la Suisse orientale sont plus souvent sous-sollicitées par le contenu de leur travail.

En conclusion

Dans les quatre phases d'enquête (2012, 2017, 2020 et 2023), 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, la part des personnes interrogées dont la satisfaction au travail est plutôt moyenne est également un peu plus importante dans le concordat de la Suisse du Nord-Ouest et de la Suisse centrale, en comparaison avec le concordat de la Suisse orientale. En 2023, la satisfaction au travail est un peu moins souvent considérée « bonne » dans le concordat de la Suisse orientale par rapport aux années d'enquête précédentes. Elle est le plus souvent qualifiée « bonne » dans le concordat de la Suisse du Nord-Ouest et de la Suisse centrale.

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, à l'exception de l'année 2023, où l'état est jugé un peu plus souvent moyen ou mauvais dans le concordat latin.

La collaboration avec les supérieurs directs a été jugée bonne par la majorité des personnes interrogées dans les quatre enquêtes. Dans l'enquête 2023, 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 quatre 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, 2020 et 2023.

Seule une petite proportion (environ 3-4 %) des participant·e·s, tant en 2012 qu'en 2020/21, estime que leur relation avec les détenu·e·s est négative.

Dans le concordat latin, la relation entre les détenu·e·s et le personnel est nettement plus souvent considérée comme négative en 2012 et en 2020, et moins clairement en 2023, 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. Alors que lors des trois premières

vagues d'enquête, environ 20% des participant·e·s se sentaient dépassé·e·s par la quantité de travail, en 2023, 27% des personnes ont déclaré se sentir dépassées par la quantité de travail. Il existe de nettes différences entre les concordats : dans le concordat latin, les participant·e·ss se sentent nettement moins souvent sous-sollicité·e·s que surmené·e·s par rapport aux deux autres concordats.

En ce qui concerne le contenu du travail, une grande partie des participant·e·s est également satisfaite, environ 16% des participant·e·s ont déclaré en 2023 ne pas être satisfait·e·s du contenu des exigences de travail qui leur sont imposées. 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 2026. 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.

Remarques

L'enquête a été financée par des contributions du CSCSP et des fonds de la Prison Research Group. Un soutien institutionnel a été apporté par la Conférence des chefs des services pénitentiaires cantonaux (CCSPC). Nous remercions toutes les personnes et institutions qui ont rendu possible et soutenu l'enquête. 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 : ulrich.hostettler@unibe.ch

Sélection de publications

- Frey, Louise, Hostettler, Ueli, Isenhardt, Anna, & Mangold, Connor 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, Connor 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)