

————— **Rapport de recherche** —————

**Examen de la période de formation collégiale
chez les futurs agents de correction**

This report is also available in English. Should additional copies be required, they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service Canada, 340 Laurier Ave. West, Ottawa, Ontario, K1A 0P9. Pour obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

2005 N° R-165

**Examen de la période de formation collégiale
chez les futurs agents de correction**

Philippe Bensimon
Criminologue, Ph.D

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Octobre 2005

Remerciements

Dans un tout premier temps, l'auteur tient à remercier les 233 participants et participantes des dix classes du *Programme de formation correctionnelle* (PFC) qui se sont échelonnées du 23 septembre 2002 au 4 octobre 2004 à travers les cinq régions administratives. Avec ou sans abandon, ces 233 personnes constituent l'essence même de cette recherche puisque sans leurs participations actives, cette dernière n'aurait jamais pu voir le jour.

L'auteur tient également à souligner la collaboration soutenue de la part de tous les membres de la direction et du personnel attendant à la formation des cinq collèges et plus particulièrement en la personne de : Messieurs Éric LeBlanc et Danny LeBlanc pour la région de l'Atlantique; Monsieur Yves Malépart puis Mesdames Louise Dubreuil et Linda Goulet pour la région du Québec; Madame Tracy Fenton pour la région de l'Ontario; Messieurs Max Dallenbach, Vince Streukens, Raylean Welter et Gordon Redhead pour la région des Prairies; Madame Marg Fletcher et Monsieur Brian Ferguson pour la région du Pacifique.

À ces noms, s'ajoutent ceux du Comité directeur qui, en novembre 2001 était composé d'un membre de l'exécutif national du syndicat des agents correctionnels du Canada, d'un membre de l'exécutif régional du syndicat pour la région de l'Ontario et qui représentait également la sécurité; d'un membre de la formation en gestion et carrière, d'un membre des relations de travail et d'une gestionnaire principale de projet aujourd'hui respectivement en titre : de messieurs Pierre Mallette et Trevor Lee, agents de correction aux pénitenciers de Donnacona et de Kingston; de Monsieur Ian Nicholson, Directeur Programme d'apprentissage et avancement professionnel; de Monsieur Paul Braun, anciennement Directeur de la gestion de carrière et qui a quitté le SCC depuis; de Madame Colleen Laframboise, Directrice Opérations en relations de travail puis de Madame Claude Tellier, Directrice aux Opérations en matière de sécurité.

Pour l'ensemble des analyses statistiques, l'auteur tient expressément à remercier Monsieur Yves Lepage, Ph.D, professeur titulaire au Département de mathématiques et

de statistique de l'Université de Montréal ainsi que son assistant, Monsieur Miguel Chagnon, M.Sc.

Pour la confiance et la latitude qu'il a su lui témoigner tout au long de ce parcours parfois difficile, mais combien novateur et intéressant, Monsieur Larry Motiuk, Ph.D, Directeur général de la recherche.

Pour son grand dévouement, sa disponibilité et son dynamisme, l'ensemble du personnel de la bibliothèque du Ministère de la Sécurité publique et Protection civile du Canada.

Pour la version anglaise, Madame Carol Edgar, traductrice agréée (ATIO), Société Gamma Inc.

Pour la relecture du texte en français et ses ineffables coquilles, Madame Suzette Fortin, un des piliers du secrétariat à la gestion de cas au Centre régional de Réception (région du Québec).

Et pour terminer, pour tous ceux et celles qui n'auraient pas eu accès au rapport ayant servi d'introduction à cette recherche en trois phases, l'auteur ne saurait souligner son ampleur, sa vision novatrice et l'impact précurseur qu'elle aura sur d'autres études parallèles dans le domaine de la psychologie comportementale et organisationnelle en milieu carcéral, sans le travail acharné de sa consœur de travail, Madame Claude Tellier.

Résumé

Bien des écrits se rapportant au monde de la prison ont été produits à ce jour mais aucun ne s'est véritablement penché sur l'évolution des futurs agents de correction en milieu carcéral à partir d'un calendrier concerté sur une période de quinze mois. Quinze mois d'observations à long terme entre la toute première journée de sélection et, étape par étape, pendant une année complète avec la réalité du terrain.

Objectif à atteindre? Mesurer, évaluer, comprendre l'adaptation comportementale et attitudinale des nouveaux agents de correction dans leur milieu de travail respectif afin d'y apporter les recommandations nécessaires tant dans les collèges qu'au sein des établissements carcéraux. Recommandations axées sur le recrutement au sens très large du terme et la formation à travers 22 thèmes dont 19 échelles de mesure. À ces 19 échelles et pour cette deuxième partie, une accumulation de 514 titres dans sa revue de littérature se rapportent à différentes thématiques venant explorer des données démographiques tels que l'âge, le statut social, les avantages ou désavantages liés au choix de cette profession ou encore les habitudes de vie en terme de santé puis, de façon beaucoup plus spécifique et pour ne citer là que quelques exemples, l'acquisition et le maintien des valeurs, les attitudes, la cohésion au sein du groupe, la réinsertion sociale des détenus, le stress au travail, l'engagement envers l'organisation, la motivation, l'appui des supérieurs hiérarchiques, l'empathie ou encore la satisfaction au travail.

Pour ce faire, six questionnaires vont s'échelonner dès le premier jour, la deuxième semaine, au bout de trois mois de formation au sein du collège du personnel lié, puis durant une année complète suivant sa nouvelle affectation dans une institution carcérale après 3 mois, six mois et un an.

Mise en application du 23 septembre 2002, date du tout premier questionnaire présenté en fonction du calendrier des différents *Programmes de formation correctionnelle* (PFC), jusqu'au 14 juillet 2003 (date de la dernière classe de P.F.C. retenue dans le calendrier),

cette recherche se sera déroulée à travers les cinq régions administratives du Canada : l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies et le Pacifique.

Tout au long du processus, la participation fut volontaire, avec la possibilité d'y mettre un terme définitif à n'importe quel moment désiré par la personne, le tout, au demeurant strictement confidentiel.

En incluant les 15 personnes (9 hommes et 6 femmes qui ne se sont jamais présentés au premier jour de leur entrée au collège), soit au départ 249 participants inscrits, 233 répondront au questionnaire *Pré A*.

Résultat : aucun répondant à travers les cinq régions et pour les dix classes du PFC ne refusera de répondre au premier questionnaire (*Pré A*). Attrition : 0 %.

Les abandons et autres attritions ne commenceront à poindre qu'à partir de la deuxième semaine de formation puis, subséquemment, tout au long des dix semaines suivantes. Au total, un retrait définitif de 86 participants recouvre l'ensemble de la période collégiale. Six (6) personnes au *Pré B* et 80 pour la période *Post*. Parmi ces 86 personnes qui n'ont pas complété la recherche (46 hommes et 40 femmes), 74 (86 %) sont imputables à un échec lié directement à la matière; 7 (8 %) n'ont pas retourné leur questionnaire lors de la période *Post* et 5 autres pour des motifs tels qu'une blessure à l'entraînement, une démission, une autre offre d'emploi ou encore, la maladie.

Suite au premier volet de cette étude longitudinale¹, cette deuxième phase d'une série de trois, présente donc les données empiriques des douze premières semaines durant lesquelles 233 personnes furent sélectionnées en vue d'apprendre le métier d'agent de correction. Sur ce nombre, 123 hommes et 110 femmes. Moyenne d'âge : 32 ans au premier jour de leur formation (33 pour les hommes et 30 ans pour les femmes). Parmi ces 233 personnes, 35 sont autochtones et 35 appartiennent à des minorités visibles.

¹ Laquelle a pour titre : *La recrue en milieu correctionnel : introduction à la recherche* (Bensimon, 2004).

Parmi ces 233 hommes et femmes, 116 sont mariés ou en union de fait, 113 avec un ou plusieurs enfants, 174 ont un niveau d'instruction collégial ou universitaire. C'est dire combien l'apprentissage de ce métier s'est modelé avec pour toile de fond, un vécu social beaucoup plus prononcé que dans bien d'autres professions.

Mais que s'est-il passé réellement durant cette période?

Les trois questionnaires *Pré A*, *Pré B* et *Post* remis aux participants durant cette période de formation au collège du personnel, regroupaient un total de 16 thèmes² exploratoires répartis entre l'espérance, c'est-à-dire le moment où la personne faisait part de ses aspirations dès la toute première journée où elle s'est retrouvée en classe (phase anticipatoire); celui où s'effectuaient les prémisses de la formation en salle de cours après une semaine (phase d'attente, d'apprentissage et d'observation) puis à un premier constat au bout de douze semaines (phase de perception et de constatation). Seize thèmes (incluant 13 échelles) aussi variés que celui ayant trait aux avantages et inconvénients pour le travail correctionnel, aux attentes et perceptions initiales à l'égard de la formation au sein du groupe³, à l'orientation pour le travail social ou encore, celui se rapportant au groupe des pairs en classe avant et après la participation au PFC.

En dépit des particularités culturelles propres à chacune des cinq régions ainsi que des variables démographiques se rapportant aux participants, toutes les questions invitant la personne apprenante à exprimer une opinion se rapportant aux détenus, demeuraient purement abstraites puisque le contexte pré institutionnel dans lequel se trouvait cette

² L'envergure de cette recherche où chaque thème est à lui seul l'objet d'une thèse, exige une restriction : celle de son étendue. Par conséquent, l'auteur ne saurait prétendre à leur exhaustivité, mais espère toutefois que la banque de données ayant servi à leur élaboration, suscitera d'autres recherches dans le domaine des professions en milieu carcéral.

³ Pour éviter toute interprétation malencontreuse, il est important de rappeler que l'objectif de cette recherche repose principalement sur l'analyse des changements comportementaux/attitudinaux et en aucun cas de la qualité même de la formation offerte au sein des collèges du PFC. Thème totalement exclu du cadre de cette recherche.

dernière, ne l'amenait pas à être confrontée avec la réalité du terrain. Ce qu'elle a appris, cru, espérait et constaté graduellement au fil de ces trois mois, appartenait au stade préparatoire à son entrée dans le monde carcéral.

Ce deuxième rapport représente donc la phase strictement théorique entre la toute première journée de formation et pour ceux et celles qui réussirent, la dernière semaine avant l'assignation en établissement, soit un total de 147 personnes.

À travers tous ces thèmes et ces quelques 400 tableaux, sommes-nous réellement en mesure de sélectionner les personnes les plus déterminées, les plus aptes à assurer cette dualité entre sécurité et réinsertion sociale? Entre celles qui sont les plus empathiques et les plus motivées intrinsèquement? Chaque échelle renvoyant le lecteur à plusieurs explicitations entourant tous ceux et celles qui auront échoué, mais également à la mixité des genres et des croyances : les hommes et les femmes dans leurs modes de pensée.

Eh ! bien la réponse est non. Non, il n'y a pas vraiment de formule de prédiction et encore moins de prédiction infaillible, mais bien un ensemble d'indices d'attitudes forgeant des comportements et des croyances qui se moduleront au fil du temps. Richesse complémentaire à toute organisation humaine où seuls la volonté, la confiance en soi, l'apprentissage en vue de mieux aider et protéger son prochain constituent un gage de réussite et de mieux être dans le devenir des agents de correction.

Au regard de ces 13 échelles et à la toute fin de ces trois mois, plusieurs constats s'imposent entre la période *Pré A* et le *Post* au sein de ce même groupe de 147 personnes (77 hommes et 70 femmes) ayant mené à terme leur formation professionnelle :

- 1) Les données analytiques démontrent des différences significatives quant au mode de pensée propre au sexe (hommes et femmes), dans des thèmes aussi variés que l'*Attitude envers le travail correctionnel*, le *Soutien à la réinsertion sociale* et les différents types de motivation pour le travail correctionnel;

- 2) Des données non significatives entre hommes et femmes émergent des thèmes tels que l'*Attitude envers les détenus*, la *Dissuasion*, l'*Orientation pour le travail social*, les *Aptitudes sociales*, la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*, l'*Efficacité dans le secteur correctionnel*, les *Attentes/Perceptions à l'égard de la formation*, la *Cohésion de groupe* et la *Crédibilité*;
- 3) Dans trois paramètres déterminants et spécifiques à la profession d'agent de correction, les femmes présentent une position supérieure aux hommes, lesquels se démarquent des premières par une lente progression, de la stagnation et une régression dans le troisième cas de figure. À savoir : les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*, le *Soutien à la réinsertion sociale* et les *Sources de motivation pour le travail correctionnel*;
- 4) Dans l'*Orientation pour le travail correctionnel*, les deux genres présentent une progression conjointe;
- 5) Cinq autres domaines demeurent en constante et mutuelle régression pour les deux genres : la *Dissuasion* (plus prononcée chez les femmes), les *Aptitudes sociales* (bien que non significative, nous notons une tendance pour ce qui a trait à la perception de soi vis-à-vis d'autrui, laquelle semble plus prononcée chez les hommes), la *Motivation intrinsèque* (plus prononcée chez les femmes), l'*Efficacité dans le secteur correctionnel* (plus prononcée chez les femmes), et la *Crédibilité* (également plus prononcée chez les femmes);
- 6) Ces 147 recrues expriment une forte motivation au terme de leur formation professionnelle;
- 7) En termes d'abandons et autres attritions, un total de 86 (37 %) participants (46 hommes et 40 femmes) ne termineront pas leur *Programme de formation professionnelle* et par voie de conséquence, la recherche en elle-même. De ce nombre, deux régions se démarquent : l'Atlantique avec 75 % d'abandons et celle

des Prairies avec 69 %, comparativement avec le Québec (30 %), l'Ontario (29 %) et le Pacifique (26 %). Autres caractéristiques qui émerge du groupe des abandons et autres attritions : un haut pourcentage de participants Autochtones (57 %) et de minorités visibles (57 %); puis, parmi les 86 abandons, une attitude coercitive plus prononcée dans l'échelle sur la *Dissuasion* et un sens plus faible des responsabilités (question qualitative ayant trait aux *qualités* que croit posséder la personne).

Nonobstant ces tendances mesurées sur une période relativement courte et que l'on retrouve dans plusieurs milieux académiques, il importe toutefois de ne pas se laisser entraîner dans la facilité, celui des amalgames : qualités/avantages/inconvénients féminins et femmes ou encore des qualités/avantages/inconvénients masculins et hommes est une approche qui à long terme, a ses propres limites car la personne peut, inversement dans les deux genres, présenter des qualités/avantages/inconvénients à la fois féminins et masculins. Ce qui bien sûr n'exclut pas non plus les spécificités et qualités tant féminines que masculines propres à chacun et ce, même si les résultats ne sont pas toujours significatifs. Certaines tendances nous démontrent que dans le domaine des sciences sociales, l'être humain ne se mesure pas comme on le ferait avec une matière non organique. Il se peut aussi qu'il y ait des différences descriptives, sans pour autant qu'elles le soient dans un langage statistique.

Au-delà des chiffres, avoir un intérêt pour le relationnel, demeure le véritable préambule à toute forme d'engagement et pour toute personne désireuse de travailler en milieu carcéral.

La troisième et toute dernière partie de cette recherche longitudinale, portera sur l'explicitation des comportements et attitudes entourant les 147 participants et participantes à leur entrée dans le monde carcéral.

Table des matières

Remerciements	i
Résumé	iii
Table des matières	ix
Introduction	1
Taux de participation et chronologie des questionnaires	3
Les abandons et autres attritions	11
<u>Questionnaire Pré A</u>	29
1) <i>Renseignement sur le profil des nouveaux agents de correction</i>	29
2) <i>Santé et mode de vie</i>	41
3) <i>Avantages et inconvénients du travail correctionnel</i>	49
4) <i>Attitudes à l'égard du travail correctionnel</i>	51
5) <i>Attitudes à l'égard des détenus</i>	64
6) <i>Soutien à la réinsertion sociale</i>	103
7) <i>La dissuasion</i>	114
8) <i>Orientation pour le travail social</i>	119
9) <i>Aptitudes sociales</i>	127
10) <i>Sources de motivation pour le travail correctionnel</i>	137
11) <i>Motivation intrinsèque à l'égard du travail</i>	148
12) <i>Efficacité dans le secteur correctionnel</i>	155
13) <i>Attentes <u>initiales</u> à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction</i>	172
<u>Questionnaire Pré B</u>	184
1) <i>Questionnaire sur le climat de groupe <u>avant</u> la participation</i>	186
2) <i>Cohésion sociale <u>initiale</u> des agents de correction</i>	194
3) <i>Crédibilité <u>initiale</u></i>	202

Questionnaire Post	209
1) Renseignement sur le profil des nouveaux agents de correction	209
2) Santé et mode de vie	214
3) Avantages et inconvénients du travail correctionnel	222
4) Attitudes à l'égard du travail correctionnel	226
5) Attitudes à l'égard des détenus	229
6) Soutien à la réinsertion sociale	232
7) La dissuasion	235
8) Orientation pour le travail social	237
9) Aptitudes sociales	240
10) Sources de motivation pour le travail correctionnel	242
11) Motivation intrinsèque à l'égard du travail	245
12) Efficacité dans le secteur correctionnel	247
13) Perceptions <u>postérieures</u> à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction	250
14) Questionnaire sur le climat de groupe <u>après</u> la participation	253
15) Cohésion sociale <u>postérieure</u> des agents de correction	256
16) Crédibilité <u>postérieure</u>	258
Récapitulatif du traitement des observations	261
Modélisation et probabilité d'abandons	266
Annexe 1	272
Annexe 2	277
Bibliographie	279

Introduction

Après avoir subi les premières épreuves de sélection, des hommes et des femmes venus de bien des horizons, de tous les coins du pays et, nous le verrons un peu plus loin, pour des motifs les plus divers, allaient suivre une formation d'agent de correction au sein de leur région respective : l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies et le Pacifique. Opportunité d'un nouvel emploi ou annonce d'embauche au hasard du temps, certains avaient déjà œuvré dans un domaine connexe, d'autres non. Pour la plupart d'entre eux, ils ne se connaissaient pas que déjà ils avaient en commun certaines particularités, certaines appréhensions, ne serait-ce que dans la promiscuité des lieux qui leurs étaient impartis, des buts à atteindre en un laps de temps chargé et ce besoin de réussir dans quelque chose de nouveau : l'apprentissage d'un métier ayant le statut d'agent de la paix⁴. Un métier difficile et combien mal connu, celui d'agent de correction.

Ensemble, hommes et femmes, peuples autochtones et minorités ethniques, du plus jeune au plus âgé, quels que soient leurs parcours académiques ou antécédents de travail, allaient vivre maintes difficultés au cours de ce premier trimestre de formation. Trimestre où nombre d'entre eux échoueront à une épreuve écrite tout au long de ce processus éliminatoire composé de plus de 95 modules d'apprentissage (droit pénal, lois, règlements, gestion de cas, principes et théories criminologiques, situations de crise en passant par la résolution de problèmes, l'autodéfense, les exercices de simulation et le maniement d'armes à feu). D'autres, pour diverses raisons, préféreront simplement abandonner : offre d'un nouvel emploi, démission ou encore résultant des aléas de l'existence, telle qu'une blessure ou la maladie qui exige l'arrêt momentané ou définitif de la formation.

⁴ Conformément à la partie I de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLSC).

Face à la multiplicité des questions recouvrant 16 thèmes dont 13 échelles de mesures, plusieurs choix s'imposèrent pour pouvoir les présenter dans un cadre le moins rébarbatif possible. Surtout lorsque déjà énoncé par Sainsaulieu (1977), les conduites collectives sous contrôle statistique tentent à démontrer une façon d'être relativement globale des relations humaines et où, face à certaines tendances, il importe de ne pas nous laisser entraîner vers des hypothèses. Ce faisant, et afin de leur rendre à la fois un caractère public de l'observabilité et de reproductibilité pour l'ensemble des périodes recouvrants la totalité de cette recherche, la lecture des données s'est effectuée sur 2 types d'analyses⁵: descriptives et psychométriques.⁶

Pour éviter toute redondance qui ne ferait qu'en alourdir la liste, les 163 références bibliographiques présentées dans cette deuxième partie sont nouvelles et viennent par conséquent s'ajouter au 351 déjà contenues dans la première partie de ce rapport de recherche (voir Bensimon, 2004).

⁵ Bien que le cadre de cette recherche dépasse l'analyse en laboratoire puisqu'elle s'effectue sur le terrain à partir de six questionnaires échelonnés sur 15 mois (collèges et établissements carcéraux), l'auteur tient à rappeler combien il importe de ne pas tomber dans certains excès quantitatifs lorsque, à la lecture de théories en psychologie organisationnelle ou environnementale, il est question de transformer en ratio des données perceptuelles. Des données qui non seulement sont en mouvance constante dans le temps mais qui iront bien au-delà de ces 15 premiers mois puisqu'elle concerne la carrière de la personne au sein d'une organisation.

⁶ À savoir : tests t, régression logistique (Menard, 2002; Hosmer et Lemeshow, 2000), analyses de variance à mesures répétées, test du khi-deux, alpha (α) de Cronbach et test de McNemar (Siegel et Castellan, 1988). Ce dernier, non-paramétrique, compare des proportions d'échantillons dépendants. En l'occurrence ici, la présence d'une variable dichotomique avant et après l'apprentissage du PFC.

Taux de participation et chronologie des questionnaires

En continuité avec *La recrue en milieu carcéral : introduction à la recherche* (Bensimon, *ibid*), ce deuxième rapport d'une série de trois, recouvre ici la période contenue à l'intérieur du PFC, laquelle ne concerne que le collège du personnel. Période où à différents intervalles, furent remis à chacune des recrues trois questionnaires : les questionnaires *Pré A* (distribués en salle de cours au tout premier jour où la recrue amorçait sa formation au collège du personnel); le *Pré B* (7 jours plus tard) et le *Post* (à la toute fin de la formation collégiale), c'est-à-dire dans la dernière semaine du troisième mois de classe précédant l'entrée au sein d'un établissement carcéral.

Chaque collège de chacune des régions administratives avait son propre calendrier débutant et se terminant comme suit :

Classes pour les périodes allant de *Pré A* à *Post*

Atlantique 1	du 23 septembre au 2 décembre 2002
Québec 1	du 18 novembre 2002 au 27 janvier 2003
Québec 2	du 27 janvier au 7 avril 2003
Québec 3	du 3 mars au 12 mai 2003
Ontario 1	du 4 novembre 2002 au 13 janvier 2003
Ontario 2	du 9 décembre 2002 au 17 février 2003
Ontario 3	du 7 avril au 16 juin 2003
Ontario 4	du 9 juin au 8 septembre 2003
Prairies 1	du 7 avril au 16 juin 2003
Pacifique 1	du 14 juillet au 3 octobre 2003 ⁷

Pour le questionnaire *Pré A*, sur un mode d'anticipation et bien que non limité dans le temps, la recrue avait environ entre une heure et demie à deux heures pour répondre à 13 thèmes dont 10 échelles (même période de temps allouée pour le questionnaire *Post*).

⁷ Quatre (4) recrues incorporées dans cette classe, appartiennent à la région Atlantique mais ne seront comptabilisées comme tels qu'au moment de leur nouvelle affectation dans un établissement de leur région d'origine (établissement Nova), c'est-à-dire lors du dernier rapport de cette série de trois.

Au premier jour de leur formation et à travers les cinq régions, la présence au *Pré A* dénombre 233 participants ayant répondu aux 169 questions qui le composent. Attrition : 0, soit un taux de participation de 100 %.

Constitué de 20 questions réparties sur 3 échelles, le questionnaire *Pré B* (à peine un quart d'heure pour le compléter) se veut une première observation quant au groupe qui compose la classe, le choix de carrière d'agent de correction et la formation du PFC en elle-même selon les perceptions de chacun. La présence au *Pré B* dénombre 227 participants. Attrition : 6, soit un taux de participation de 97,4 %.

Quant au questionnaire *Post*, il inclut cette fois-ci le *Pré A* et le *Pré B* soit seize thèmes dont 13 échelles recouvrant un ensemble de 182 questions⁸ par un constat entre ce que la recrue anticipait au premier jour de sa formation, ce qu'elle avait appris et la réalité qui lui aura été offerte tout au long de ces 12 semaines de formation intensive. Période où la présence au *Post* aura été de 147 participants. Attrition : 80, soit un taux de participation de 63 % à ce troisième questionnaire.

En résumé, pour la période collégiale seulement, un total de 378 questions aura été soumis à chaque participant. Total des attritions pour la période collégiale, c'est-à-dire tous ceux et celles qui ne termineront pas leur formation PFC : 86 recrues, soit 37 % des effectifs initiaux.

Six thèmes ne sont pas mesurés dans cette partie strictement réservée à la période collégiale, à savoir : l'*Empathie*, l'*Engagement envers l'organisation*, la *Satisfaction au travail*, le *Stress au travail*, les *Conflits de rôle* ainsi que le *Soutien des supérieurs immédiats*. Six thématiques additionnelles qui seront l'objet d'une analyse lorsque seront abordés les questionnaires correspondant aux trois phases en établissement (*3 mois*, *6 mois* et *1 an*).

⁸ Pour l'ensemble de cette recherche, seules 7 variables qualitatives nominales n'apparaissent que dans le premier questionnaire (*Pré A*). Il s'agit de la date de naissance, du sexe, de la race, du plus haut niveau d'instruction atteint, de la spécialisation et de l'expérience antérieure à la formation puis par quel procédé la personne a appris l'existence de cette profession.

Si l'on tient compte des abstentions face à un ou plusieurs énoncés, sur les 13 échelles que constituent les phases *Pré A* et *Pré B* présentes dans le tableau ci-contre, 226 participants auront répondu aux 189 questions (variables quantitatives ayant chacune une valeur numérique) :

Statistiques descriptives des 13 échelles

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
PRÉ: sec.2 – motivation pour le travail correctionnel	233	6.00	30.00	26.3991	3.09608
PRÉ: sec.2 – orientation pour le travail social	233	1.00	8.00	6.1868	1.37720
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	232	5.00	12.00	10.2338	1.56191
PRÉ: sec.2 – aptitudes sociales	232	2.50	10.00	5.6076	1.32872
PRÉ: sec.2 – motivation intrinsèque à l'égard du travail	233	27.00	42.00	36.1116	3.43354
PRÉ: sec.2 – efficacité dans le secteur correctionnel	233	63.00	105.00	89.9544	9.09933
PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	232	21.00	45.00	36.7797	4.09421
PRÉ: sec.3 - la dissuasion	233	6.00	21.00	14.1813	3.09818
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	233	83.00	164.00	121.9915	12.90653
PRÉ: sec.4 – attente	233	10.00	40.00	34.6027	4.04744
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	227	13.00	35.00	27.5213	3.69750
PRÉ: sec.5 – cohésion sociale	227	13.00	31.00	24.9662	2.92572
PRÉ: sec.5 – crédibilité	227	19.00	30.00	27.2026	2.75125
N valide (listwise)	226				

En utilisant que les variables ouvertes ayant plus de 10 % de présence (renseignements sur le profil des nouveaux agents de correction, les avantages et désavantages du travail correctionnel, la santé et mode de vie), la régression logistique du tableau récapitulatif du traitement des observations ci-dessous montre que 189 sur 233 personnes y ont répondu sans abstention. Ce qui, là aussi, est un résultat appréciable :

Récapitulatif du traitement des observations pour le taux de participation

Observations non pondérées	N	Pourcentage	
Observations sélectionnées	Inclus dans l'analyse	189	81.1
	Observations manquantes	44	18.9
	Total	233	100.0
Observations non sélectionnées	0	.0	
Total	233	100.0	

La répartition statistique des 2 groupes (123 hommes et 110 femmes) pour ces treize échelles, se présente comme suit :

Statistiques de groupe selon la répartition hommes/femmes et pour chacune des 13 échelles

PréA-Démo-Q2: sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
PRÉ: sec.2 - motivation pour le travail correctionnel	Masculin	123	26.0488	3.02951	.27316
	Féminin	110	26.7909	3.13634	.29904
PRÉ: sec.2 - orientation pour le travail social	Masculin	123	6.2102	1.39460	.12575
	Féminin	110	6.1606	1.36337	.12999
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Masculin	123	9.9081	1.70742	.15395
	Féminin	109	10.6013	1.29134	.12369
PRÉ: sec.2 - aptitudes sociales	Masculin	123	5.5635	1.34793	.12154
	Féminin	109	5.6575	1.31113	.12558
PRÉ: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Masculin	123	36.0163	3.60324	.32489
	Féminin	110	36.2182	3.24640	.30953
PRÉ: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Masculin	123	89.3562	9.09092	.81970
	Féminin	110	90.6234	9.10347	.86798
PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	Masculin	123	35.9472	4.30488	.38816
	Féminin	109	37.7193	3.63849	.34850
PRÉ: sec.3 – la dissuasion	Masculin	123	14.4634	3.29504	.29710
	Féminin	110	13.8659	2.84393	.27116
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Masculin	123	120.3996	11.86465	1.06980
	Féminin	110	123.7715	13.81796	1.31749
PRÉ: sec.4 – attentes	Masculin	123	33.9094	4.42476	.39897
	Féminin	110	35.3779	3.43586	.32760
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	Masculin	119	27.5210	3.43671	.31504
	Féminin	108	27.5216	3.98134	.38310
PRÉ: sec.5 - cohésion sociale	Masculin	119	24.8487	2.91878	.26756
	Féminin	108	25.0957	2.94147	.28304
PRÉ: sec.5 - crédibilité	Masculin	119	27.1765	2.81836	.25836
	Féminin	108	27.2315	2.68818	.25867

La moyenne de chacune de ces échelles a été comparée entre les hommes et les femmes à l'aide d'un test t pour échantillons indépendants.

On remarquera dans le tableau *Test d'échantillons indépendants* (p. 8 et 9) que plusieurs de ces échelles sont significatives (mais sous toute réserve, compte tenu de la multiplicité des tests encourus).

À savoir :

- 1) Attitudes à l'égard du travail correctionnel ($p = 0,001$);
- 2) Soutien à la réinsertion sociale ($p = 0,001$);
- 3) Attentes *initiales* à l'égard de la formation ($p = 0,005$).

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
PRÉ: sec.2 – motivation pour le travail correctionnel	Hypothèse de variances égales	.481	.489	-1.836	231	.068	-.74213	.40423	-1.53859	.05433
	Hypothèse de variances inégales			-1.832	226.129	.068	-.74213	.40502	-1.54022	.05597
PRÉ: sec.2 – orientation pour le travail social	Hypothèse de variances égales	.005	.941	.274	231	.784	.04961	.18109	-.30718	.40641
	Hypothèse de variances inégales			.274	229.160	.784	.04961	.18086	-.30675	.40598
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Hypothèse de variances égales	4.848	.029	-3.453	230	.001	-.69328	.20077	-1.08886	-.29769
	Hypothèse de variances inégales			-3.511	224.613	.001	-.69328	.19749	-1.08244	-.30412
PRÉ: sec.2 - aptitudes sociales	Hypothèse de variances égales	.084	.772	-.537	230	.592	-.09403	.17506	-.43896	.25089
	Hypothèse de variances inégales			-.538	227.995	.591	-.09403	.17476	-.43839	.25033
PRÉ: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Hypothèse de variances égales	.731	.394	-.447	231	.655	-.20192	.45136	-1.09123	.68738
	Hypothèse de variances inégales			-.450	230.986	.653	-.20192	.44874	-1.08606	.68222
PRÉ: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Hypothèse de variances égales	.001	.971	-1.061	231	.290	-1.26717	1.19377	-3.61924	1.08489
	Hypothèse de variances inégales			-1.061	228.056	.290	-1.26717	1.19386	-3.61958	1.08523

PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	Hypothèse de variances égales	1.672	.197	-3.363	230	.001	-1.77211	.52695	-2.81037	-.73385
	Hypothèse de variances inégales			-3.397	229.502	.001	-1.77211	.52165	-2.79995	-.74427
PRÉ: sec.3 – la dissuasion	Hypothèse de variances égales	3.231	.074	1.473	231	.142	.59751	.40555	-.20154	1.39655
	Hypothèse de variances inégales			1.485	230.719	.139	.59751	.40224	-.19503	1.39004
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Hypothèse de variances égales	3.727	.055	-2.004	231	.046	-3.37191	1.68281	-6.68753	-.05630
	Hypothèse de variances inégales			-1.987	216.163	.048	-3.37191	1.69713	-6.71696	-.02687
PRÉ: sec.4 – attentes	Hypothèse de variances égales	4.009	.046	-2.805	231	.005	-1.46851	.52345	-2.49985	-.43718
	Hypothèse de variances inégales			-2.845	226.651	.005	-1.46851	.51623	-2.48574	-.45129
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	Hypothèse de variances égales	.879	.349	-0.001	225	.999	-0.00060	.49249	-.97108	.96989
	Hypothèse de variances inégales			-0.001	212.521	.999	-0.00060	.49600	-.97832	.97712
PRÉ: sec.5 - cohésion sociale	Hypothèse de variances égales	.701	.403	-.634	225	.527	-.24694	.38935	-1.01417	.52029
	Hypothèse de variances inégales			-.634	222.537	.527	-.24694	.38949	-1.01450	.52063
PRÉ: sec.5 – crédibilité	Hypothèse de variances égales	.088	.766	-.150	225	.881	-.05501	.36644	-.77710	.66708
	Hypothèse de variances inégales			-.150	224.436	.881	-.05501	.36559	-.77545	.66543

Mais avant d'aller plus loin dans la configuration de ces 16 thèmes, nous ne sommes pas sans savoir que le facteur spatial relève du champ, de l'espace et de leur position évoluant sans cesse au sein de ce même champ. Autrement dit, pourquoi certaines personnes arrivent à réussir une série d'épreuves et d'autres non? Dans quelle mesure l'effet vicinitaire⁹ peut-il varier d'intensité selon la situation et le rôle joués par ces personnes à l'intérieur d'un laps de temps donné et en l'occurrence ici, de la formation professionnelle entre la réussite et l'abandon sous toutes ses formes? C'est ce que nous allons aborder dans la partie suivante.

⁹ La vicinité désigne ici tous les modes de promiscuité et de mouvements dans l'espace. Les affinités et les intérêts liés au comportement ou à l'attitude, quel qu'en soit l'objet ou le sujet, en sont un exemple (Maisonnette, 1966).

Les abandons et autres attritions

Débuter par ce thème ne relève pas d'un hasard ni d'un choix purement méthodologique, mais bien d'abord par respect pour tous ceux et celles qui ont accepté de participer à cette recherche. En effet, dans toute étude faisant appel au volontariat des participants¹⁰, le phénomène de l'attrition sous toutes ses formes (échecs, refus de participer, démissions, désintéressement ou tout simplement abandon) demeure un terrain trop souvent laissé en friche. Il existe au travers de données mathématisées, mais notre regard se porte trop souvent ailleurs. Occultée également parce qu'elle renvoie le chercheur à des zones dites secondaires pour la suite de ses travaux, l'attrition, au sens très général du terme, reste figée entre une normalité lorsqu'il s'agit de faire appel à des personnes volontaires qui peuvent se retirer à tout moment et le non-dit. Or, quelle que soit la raison imputée à cette absence de continuité, il n'en demeure pas moins que chaque personne dont le nom figurait sur la liste du *Programme de formation correctionnelle*, fut bel et bien sélectionnée dans l'espoir de mener à terme cette période d'apprentissage. Période qui, en théorie, aurait été suivie d'une mise en pratique pour une année complète avec pour finalité l'octroi d'un poste d'agent(e) de correction.

Au regard de chacune de ces personnes qui ont cru trouver une nouvelle carrière au prix de bien des efforts et maints sacrifices que nous ne saurions passer sous silence (j'entends par là l'absence de salaire, le retour aux études sur le tard, des dates butoirs avec examens dont dépend la poursuite ou non de la formation ou encore des responsabilités familiales avec un budget très restreint), plusieurs questions se posent. Y a-t-il oui ou non un élément, un indice qui pourrait différencier le groupe entre ceux et celles qui n'ont pas terminé de ceux et celles qui ont réussi? Entre ceux qui ont démissionné et tous ceux et celles qui ont décidé de poursuivre? Dans le rang des démissions ou des refus de participer, pouvons-nous dresser un profil spécifique de la personne, quelque chose qui la

¹⁰ Le mot *participant* fut choisi en raison de son implication beaucoup plus active en terme de groupe d'appartenance à une profession et des lieux préétablis qui le représentent que celui, à un niveau beaucoup moindre, de simple répondant.

distinguerait des autres afin de nous aider à mieux comprendre une possible erreur de notre part dans la présentation, l'objectif recherché ou même la construction du questionnaire (même si en soi l'échec en classe n'a aucune relation directe avec le questionnaire si ce n'est son abandon automatique par retrait de la personne du programme de formation correctionnelle)?

En incluant les 15 personnes (9 hommes et 6 femmes qui ne se sont jamais présentés au premier jour de leur entrée au collège)¹¹, soit au départ 249 participants inscrits, 233 répondront au questionnaire *Pré A*. Certes, sur un plan purement épistémologique, les modalités entourant généralement la première phase d'une recherche par questionnaires, dans un endroit pré-établi, tel qu'un collège de formation et avec un groupe ciblé (et en l'occurrence ici de candidats potentiels pour le métier d'agent de correction), comportent généralement un taux de réussite très élevé mais qui, pour différents facteurs, ira rapidement en décroissant. Ce qui explique qu'une totale participation à cette première phase *Pré A*, repose en grande partie sur six (6) facteurs :

- 1) les participants sont réunis dans un endroit fermé et au tout premier jour de la formation;
- 2) parce que se sachant placés sous observation par différentes autorités (Matalon, 1988) puis mis sur la sellette par l'importance accordée à la toute première recherche effectuée par le SCC sur son personnel¹² et en l'occurrence ici, des agents de correction en devenir;
- 3) ayant fort probablement un désir de plaire (Blalock, 1972) ou tout bonnement de se conformer face aux personnes en position d'autorité venues présenter

¹¹ Ces recrues portant un code d'identification par classe de PFC, n'entrent pas dans l'analyse des données pour ce deuxième rapport. Elles figuraient néanmoins dans le recensement pour la présentation par région tel que décrit dans : *La recrue en milieu carcéral : introduction à la recherche*, (ibid. p. 49).

¹² Recherche que nous ne devons pas confondre avec des sondages tels que déjà effectués par le passé.

les objectifs de cette recherche via six questionnaires échelonnés sur un calendrier de 15 mois;

- 4) faisant également partie d'un groupe sélectionné par le nombre et les objectifs où personne n'est en position d'argumenter le bien fondé ou non de cette recherche;
- 5) par peur de refuser de répondre même si le protocole d'entente laisse le libre choix à la personne d'en accepter ou non sa participation (indicateur de neutralité);
- 6) et tout simplement aussi par croyance et adaptation d'un comportement apparemment recherchées par le questionnaire.

Résultat : aucun répondant à travers les cinq régions et pour les dix classes du PFC ne refusera de répondre au premier questionnaire (*Pré A*). Attrition : 0 %.

Les abandons et autres attritions ne commenceront à poindre qu'à partir de la deuxième semaine de formation puis, subséquemment, tout au long des dix semaines suivantes. Au total, un retrait définitif de 86 participants recouvre l'ensemble de la période collégiale. Six (6) personnes au *Pré B* et 80 pour la période *Post*.

En ce qui concerne la spécificité du questionnaire, dans ses différents thèmes successifs, et des motifs entourant l'attrition sous toutes ses formes, il est à noter que chaque question enregistrera s'il y a ou non un changement d'habitudes au fil du temps, tant dans la consommation de tabac ou d'alcool, que dans la perception que peut avoir la personne concernée face aux modulations évolutives de son environnement immédiat. La personne participante peut avoir formulé telle réponse ou cocher telle gradation de l'échelle dans le questionnaire *Pré A*, la maintenir dans les questionnaires *Post* et celui des trois premiers mois en établissement, puis opter pour une toute autre réponse dans celui correspondant à la période de 6 mois ou 1 an. Or, tel que déjà présenté en introduction, la gradation des

réponses dans un espace temps correspond à des séquences évolutives, qui peuvent échapper au répondant et l'amener ainsi à abandonner sa participation.

Pour prendre un deuxième exemple, y a-t-il ou non un lien lorsque la personne participante n'a peut-être jamais pris d'antihistaminiques de toute son existence, mais finit par en consommer passé le sixième mois en établissement, et si oui, est-elle suffisamment significative?

Pour la personne qui répond à chacune de ces questions, l'ennui peut rapidement susciter un désintérêt et une inévitable augmentation du taux d'abandons. Malgré que le processus en lui-même ait été clairement expliqué en classe, dès la première matinée de formation au collègue, il est entendu que la répétition de certaines parties du questionnaire peut, pour la personne participante, avoir un aspect redondant où il lui semble avoir déjà répondu à toutes ces questions posées dans le précédent questionnaire.

L'environnement carcéral, et nous le verrons dans le rapport final, n'est pas non plus à sous-estimer. L'objectif d'une recherche dans l'esprit des participants, s'estompé à défaut d'être réactivé sur place par ceux-là même qui en avaient présenté toute l'importance. Et puis, la teneur du questionnaire semble correspondre à une autre époque, celle du collègue, or depuis, la personne a fait face à bien d'autres réalités.

Pour contrer ces types d'attritions, surtout pour les questionnaires recouvrant les échéanciers correspondant aux périodes allant de *3 mois*, *6 mois* et *1 an* en établissement, chacune des classes du PFC et à travers les cinq régions fut suivie par le biais d'un courriel les incitant activement à poursuivre cette recherche. Nombre de recrues n'ayant pas reçu ledit questionnaire, soit par changement d'affectation, soit pour avoir omis de me le retourner par simple oubli, se virent inviter personnellement à le faire en leur rappelant à tous et à toutes qu'il s'agissait d'une première au SCC et que ce n'est qu'avec leur pleine et entière participation que les résultats de cette recherche verraient le jour.

Non spécifié dans le questionnaire, la formulation syntaxique des questions laisse au répondant une certaine marge de manœuvre dans le choix de ses réponses (échelle de *Likert* graduée de 1 à 5 ou de 1 à 7). D'une clarté qui n'est pas toujours évidente, une fois traduite de l'anglais au français, rappelons que plusieurs questions ne font que respecter la validation officielle du questionnaire préétablie par son auteur et qu'il ne m'appartenait pas d'en changer la phraséologie, même si cette dernière laissait parfois à désirer.

Toutefois et en dépit des fautes langagières, pour l'ensemble de la recherche, seuls onze commentaires écrits, à la main en marge ou en page frontispice du questionnaire, furent relevés à l'effet qu'une seule question était répétée à deux endroits ou que l'énoncé ne reposait pas sur une interrogation mais bien un énoncé. Pour des raisons d'objectivité, il ne m'est pas paru nécessaire de souligner cet aspect, d'autant plus qu'une question cochée au hasard peut être facilement relevée en terme de logique axiomatique. Autre point, deux cas isolés furent notés pour les 15 mois de formation et sur l'ensemble des cinq régions pour avoir expédié un questionnaire où les réponses en zigzags (de 1 à 7 et de 7 à 1) eurent comme conséquence l'annulation du questionnaire (1 pour la période de 6 mois et le second pour celui correspondant au dernier envoi - période d'un an en établissement). Cela dit, en comptabilisant les motifs invoqués pour les abandons et autres attritions parmi ces 86 participants, sept (7) raisons sont clairement évoquées :

- 1) 74 échecs liés directement à la formation (examens théoriques et pratiques).
- 2) 7 refus de répondre par abstention ou retrait volontaire tel que permis dans le protocole de consentement dans le questionnaire *Post*.
- 3) 1 démission (autre emploi - police).
- 4) 1 pour raison médicale.
- 5) 1 pour s'être blessé à l'entraînement.
- 6) 1 pour maladie.
- 7) 1 questionnaire perdu dans le courrier.

En incluant les sept (7) refus de répondre dans le questionnaire *Post*, une (1) démission pour fin d'un autre emploi, une (1) pour raison médicale, une (1) pour s'être blessé à

l'entraînement et une (1) pour maladie et la (1) perte d'un questionnaire dans le courrier, nous avons un cumul de 86 attritions (46 hommes et 40 femmes) à travers les cinq régions administratives et pour l'ensemble des douze premières semaines du PFC.

La période de formation au collège ne retiendra donc, à la toute fin des différentes épreuves écrites, qu'un total de 147 recrues. Cent quarante-sept recrues qui se verront affectées à un établissement selon les besoins préétablis par les régions lors de la formation initiale. Là encore, les attritions seront séquentielles pour chacune des trois phases ultérieures (*3 mois, 6 mois et 1 an*).

À titre comparatif, dans son étude datant de 1988, et bien qu'elle diffère du contexte canadien, Kauffman avait dénombré un taux d'abandon de 20 % lors de la première année d'affectation au sein des établissements fédéraux. Ce qui en soi est énorme, ne serait-ce d'abord que sur le plan de la personne, puis ensuite, des coûts encourus pour la formation.

Face aux abandons qui ont eu lieu, avant même de se présenter au collège du personnel dès la toute première journée, il n'existe pas d'information les concernant autres que démographiques. Les raisons invoquées par ces 15 personnes demeurent inconnues puisque, telles que déjà susmentionnées, elles ne furent plus comptabilisées dans la liste des abandons et autres attritions dès l'amorce du questionnaire *Pré A*.

Ces abandons, tentent à démontrer qu'il ne s'agit pas d'une formation prise à la légère. Cette formation professionnelle exige à la fois des habiletés physiques implicites (même s'il s'agit moins ici d'aptitudes puisque les épreuves physiques ne sont plus éliminatoires depuis octobre 2002)¹³ et une grande capacité mnémonique à assimiler rapidement les

¹³ Le test d'aptitudes physiques des agents de correction (TAPAC) fut aboli suite à une vérification par la *Commission canadienne des droits de la personne* parce qu'il ne répondait pas aux exigences de la *Loi sur l'équité en emploi*. Identifié d'une part comme une barrière d'employabilité pour les femmes autochtones et minorités visibles et de l'autre, non seulement le TAPAC n'était pas indispensable pour assurer le fonctionnement efficace et la sécurité des établissements mais qu'il y avait une disparité entre les agents déjà en poste qui n'avaient pas eu à subir cette épreuve physique et l'élimination des recrues qui ne rencontraient pas les normes. Résultat : ladite commission ordonna son retrait définitif.

95 modules d'apprentissage. En s'abstenant de toutes généralisations hâtives et nous verrons un peu plus loin pourquoi, ces abandons s'expliqueraient par les différentes phases d'examens sur la matière en général¹⁴, y compris les épreuves de tir.

Face à certaines questions, les analyses statistiques suivantes, présentées sous forme de tableaux, ont toutes été établies avec test du khi deux afin de mesurer l'association des variables et les analyses de variance (test-t) pour comparer les moyennes. À savoir :

1) Y aurait-il une différence entre le nombre d'abandons chez les hommes et chez celui des femmes?

Réponse :

Aucune différence significative entre ces deux groupes respectivement de 37,4 % et de 36,4 % tant dans la période *Pré A* que *Post* :

Tableau croisé

			présence au post		Total
			oui	non	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	77	46	123
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	62.6%	37.4%	100.0%
		% dans présence au post	52.4%	53.5%	52.8%
	Féminin	Effectif	70	40	110
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.6%	36.4%	100.0%
		% dans présence au post	47.6%	46.5%	47.2%
Total	Effectif	147	86	233	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.1%	36.9%	100.0%	
	% dans présence au post	100.0%	100.0%	100.0%	

¹⁴ Mission du Service correctionnel du Canada, système de justice pénale, typologie des comportements criminels, techniques d'intervention, gestion de cas, ressources intra et extra muros, capacités à communiquer verbalement et par écrit, compétence d'analyse, motivationnelle et organisationnelle.

2) Qu'en est-il de la scolarité?

Si l'aspect physique n'est plus éliminatoire dans le processus de sélection, on devrait s'attendre, en théorie tout du moins, à ce que les personnes ayant accédé à une formation universitaire complétée ou non, aient en principe de meilleures prédispositions académiques.

Réponse :

Bien que le résultat soit non significatif, sur 86 participants n'ayant pas complété la période *Post*, 32 ont un degré universitaire, 27 un niveau collégial et 27 un certificat d'études secondaires. Un degré de scolarité plus élevé dans la réussite de cette formation d'agent de correction n'est donc pas le cas puisque, bien que proportionnel au nombre, 39% d'entre eux échoueront, soit la fréquence la plus élevée des trois types d'attrition :

Tableau croisé PréA-Démo-Q4: éducation * présence au post

			présence au post		Total
			oui	non	
PréA-Démo-Q4: éducation	Certificat étude secondaire	Effectif	32	27	59
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	54.2%	45.8%	100.0%
		% dans présence au post	21.8%	31.4%	25.3%
	diplôme collégial	Effectif	65	27	92
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	70.7%	29.3%	100.0%
		% dans présence au post	44.2%	31.4%	39.5%
	diplôme universitaire	Effectif	50	32	82
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	61.0%	39.0%	100.0%
		% dans présence au post	34.0%	37.2%	35.2%
Total		Effectif	147	86	233
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	63.1%	36.9%	100.0%
		% dans présence au post	100.0%	100.0%	100.0%

Cette question basée sur l'autorévélation ne nous indique pas toutefois de quel cycle universitaire il s'agit ni si la personne est ou non diplômée. En regroupant les participants ayant une scolarité collégiale et universitaire ayant réussi et ceux qui ont échoué leur formation PFC, le pourcentage entre les deux n'en démontre pas moins un écart non significatif (78 % de participants contre 68 %).¹⁵

Bien que provisoire et trop récente dans le temps, l'hypothèse de départ : *La satisfaction au travail* (Bensimon, ibid; Morgeson et Campion, 1997) alliant abandon et niveau de scolarité plus élevé ne peut être pour le moment corroboré car il ne s'agit que d'une très courte période (3 mois) et non d'un résultat découlant de plusieurs années autour d'une seule et même activité professionnelle. D'autres variables, regroupant des aspirations personnelles des plus diversifiées, pourront ultérieurement en expliquer l'abandon tels que : la crainte et nature des tâches répétitives, l'absence d'autonomie, un plan de carrière limité, l'anticipation d'une situation négative. Quatre variables qui ne seront pas sans se répercuter dans différentes sphères sociales après quelques années de service.

Néanmoins, pour ce qui est de la scolarisation, la formation continue offerte par l'employeur permet à la personne de parfaire ses connaissances et le cas échéant, si elle le désire, de poursuivre des études universitaires selon un horaire pré-établi et une évaluation de rendement annuel répondant à un plan de carrière défini.

3) Serait-il possible que l'âge ait un rôle à jouer?

Réponse :

La lecture des données dans cette phase d'observation préliminaire, ne donne aucune différence entre les deux groupes ayant ou non réussi : la moyenne d'âge étant de 32 ans. Le tableau *Statistiques de groupe* ci-dessous, nous montre l'âge entre les deux périodes *Pré A* et *Post* :

¹⁵ Le chiffre englobe tous ceux et celles qui n'ont pas répondu au *Post*. Les refus de répondre (7 %) ne sont significatifs.

Statistiques de groupe

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur Standard moyenne
âge des participants au pré A	présence au post Oui	147	32.1143	7.20583	.59433
	Non	86	32.7420	8.03790	.86675
âge des participants au post	Oui	147	32.3231	7.21002	.59467
	non	86	32.9538	8.03719	.86667

4) La personne ne serait-elle pas plus désavantagée à assumer une paternité/maternité dans le choix de cette nouvelle formation professionnelle?

Réponse :

À la lecture du tableau suivant, même si le groupe célibataire dans la présence au *Post* n'en demeure pas moins le plus élevé, il n'y a pas de différence significative entre ceux et celles qui ont un ou plusieurs enfants à charge de ceux et celles qui n'en ont pas :

Tableau croisé PréA-sec1-Q2: enfants * présence au post

			présence au post		Total
			oui	non	
PréA-sec1-Q2: enfants	oui	Effectif	66	47	113
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	58.4%	41.6%	100.0%
		% dans présence au post	44.9%	54.7%	48.5%
	non	Effectif	81	39	120
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	67.5%	32.5%	100.0%
		% dans présence au post	55.1%	45.3%	51.5%
Total	Effectif	147	86	233	
	% dans PréA-sec1-Q2: enfants	63.1%	36.9%	100.0%	
	% dans présence au post	100.0%	100.0%	100.0%	

Les responsabilités familiales ne semblent donc pas placer la recrue dans une position désavantageuse, même si cette dernière ignore (au même titre que toutes les autres personnes participantes) si oui ou non elle réussira son stage de formation, alors qu'elle a

parfois pris la décision de refuser une autre offre d'emploi; ni lorsque cette attente incertaine et sans le moindre salaire ne pouvait en toute assurance légitimer des responsabilités familiales sur une période fixe (3 mois). Logée (pour celui ou celle qui demeure en région éloignée) et exception faite des déjeuners défrayés par le collège, la recrue demeure sans la moindre garantie de terminer avec succès sa formation professionnelle et qui plus est, sans salaire pour toute la durée de son stage. Or, si cette personne mène une vie de couple avec ou sans enfant, cela exige que l'autre partenaire ait un revenu suffisant pour subvenir aux besoins les plus élémentaires. Cela exige surtout un grand courage et de la détermination à vouloir apprendre ce métier. Courage et détermination auxquels s'ajoute l'effet pervers de la compétition entre ceux qui resteront et ceux qui abandonneront, ceux qui s'intégreront rapidement au groupe pour différents motifs et ceux qui se remettront en question face au choix de cette nouvelle carrière hors du commun.

5) Serait-ce un ou plusieurs de ces 16 thèmes (incluant 13 échelles) durant cette formation de trois mois qui auraient pu faire ressortir un rôle décisif entre la réussite et l'abandon?

Réponse :

Au stade de ce deuxième rapport, certaines tendances présentées dans le tableau *Test d'échantillons indépendants* démontrent plusieurs fréquences significatives entourant ces 13 échelles dont celles sur la dissuasion plus élevée au sein des attritions et le sens des responsabilités moins marquée toujours au sein du même groupe. Mais ces deux observations exigent d'être très prudents car aux capacités cognitives qui vont évoluer dans le temps, la personne apprenante peut être déçue par son choix ou tout simplement offrir de la résistance à ce qu'elle avait perçue comme étant secondaire ou sans réelle importance. La totalité du travail assignée au personnel du SCC repose sur des principes directeurs et des valeurs chapeautés par la primauté du droit qui exigent non seulement d'être appris, compris, mais appliqués de façon systématique. Une évidence que plusieurs personnes n'ont peut être pas ressentie au cours de ces trois mois de formation.

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
PRÉ: sec.2 - motivation pour le travail correctionnel	Hypothèse de variances égales	.155	.694	.189	231	.850	.07973	.42120	-.75015	.90961
	Hypothèse de variances inégales			.200	206.912	.842	.07973	.39959	-.70805	.86752
PRÉ: sec.2 – orientation pour le travail social	Hypothèse de variances égales	.060	.806	.470	231	.639	.08808	.18728	-.28092	.45708
	Hypothèse de variances inégales			.462	168.066	.645	.08808	.19078	-.28856	.46471
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Hypothèse de variances égales	1.052	.306	-.241	230	.810	-.05134	.21326	-.47155	.36886
	Hypothèse de variances inégales			-.237	166.477	.813	-.05134	.21694	-.47964	.37695
PRÉ: sec.2 - aptitudes sociales	Hypothèse de variances égales	1.517	.219	-1.222	230	.223	-.22107	.18086	-.57743	.13529
	Hypothèse de variances inégales			-1.176	155.490	.242	-.22107	.18805	-.59254	.15040
PRÉ: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Hypothèse de variances égales	.708	.401	1.571	231	.118	.72979	.46467	-.18574	1.64532
	Hypothèse de variances inégales			1.602	189.212	.111	.72979	.45543	-.16858	1.62816
PRÉ: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Hypothèse de variances égales	1.094	.297	2.108	231	.036	2.58524	1.22625	.16918	5.00130
	Hypothèse de variances inégales			2.051	163.362	.042	2.58524	1.26042	.09642	5.07406

PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	Hypothèse de variances égales	.653	.420	1.672	230	.096	.92678	.55438	-.16554	2.01909
	Hypothèse de variances inégales			1.623	162.360	.107	.92678	.57110	-.20096	2.05451
PRÉ: sec.3 - la dissuasion	Hypothèse de variances égales	.245	.621	2.360	231	.019	.98317	.41652	.16250	1.80384
	Hypothèse de variances inégales			2.308	166.044	.022	.98317	.42593	.14223	1.82411
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Hypothèse de variances égales	1.180	.278	-.847	231	.398	-1.48528	1.75325	-4.93969	1.96912
	Hypothèse de variances inégales			-.814	156.811	.417	-1.48528	1.82556	-5.09114	2.12058
PRÉ: sec.4 – attentes	Hypothèse de variances égales	.276	.600	-.791	231	.430	-.43490	.54992	-1.51840	.64860
	Hypothèse de variances inégales			-.821	198.872	.413	-.43490	.52965	-1.47934	.60955
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	Hypothèse de variances égales	.712	.400	1.763	225	.079	.90150	.51133	-.10611	1.90911
	Hypothèse de variances inégales			1.830	180.434	.069	.90150	.49272	-.07073	1.87374
PRÉ: sec.5 - cohésion sociale	Hypothèse de variances égales	.564	.453	.567	225	.571	.23095	.40709	-.57125	1.03316
	Hypothèse de variances inégales			.589	180.268	.557	.23095	.39241	-.54335	1.00526
PRÉ: sec.5 - crédibilité	Hypothèse de variances égales	1.877	.172	1.479	225	.141	.56386	.38124	-.18740	1.31512
	Hypothèse de variances inégales			1.450	153.416	.149	.56386	.38879	-.20420	1.33193

En tenant compte de chacune des 13 échelles et à la lueur du tableau *Statistiques de groupe* pour cette deuxième partie, aucune démarcation vraiment significative ne différencie les abandons de ceux qui termineront avec succès leur formation, à savoir :

Statistiques de groupe entre le *Pré A* et le *Post*

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
PRÉ: sec.2 - motivation pour le travail correctionnel	présence au post Oui	147	26.4286	3.31249	.27321
	non	86	26.3488	2.70410	.29159
PRÉ: sec.2 - orientation pour le travail social	Oui	147	6.2193	1.34264	.11074
	non	86	6.1312	1.44066	.15535
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Oui	147	10.2150	1.52769	.12600
	non	85	10.2663	1.62809	.17659
PRÉ: sec.2 - aptitudes sociales	Oui	147	5.5266	1.25190	.10326
	non	85	5.7477	1.44906	.15717
PRÉ: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Oui	147	36.3810	3.51578	.28998
	non	86	35.6512	3.25673	.35118
PRÉ: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Oui	147	90.9086	8.66798	.71492
	non	86	88.3234	9.62650	1.03805
PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	Oui	146	37.1233	3.89675	.32250
	non	86	36.1965	4.37088	.47132
PRÉ: sec.3 - la dissuasion	Oui	147	14.5442	2.96840	.24483
	non	86	13.5610	3.23218	.34853
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Oui	147	121.4432	12.12979	1.00045
	non	86	122.9285	14.16096	1.52702
PRÉ: sec.4 - perceptions	Oui	147	34.4422	4.25091	.35061
	non	86	34.8771	3.68151	.39699
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	Oui	147	27.8390	3.83296	.31614
	non	80	26.9375	3.38030	.37793
PRÉ: sec.5 - cohésion sociale	Oui	147	25.0476	3.05056	.25161
	non	80	24.8167	2.69338	.30113
PRÉ: sec.5 – crédibilité	Oui	147	27.4014	2.67832	.22090
	non	80	26.8375	2.86155	.31993

Autre observation, les attritions au sein des cinq régions. Alors que la moyenne nationale est de 36,9 %, celles de l'Atlantique présente un taux de 75% d'abandons et les Prairies, de 69,2 %.

Le tableau croisé suivant nous présente la répartition des abandons pour les cinq régions administratives :

Tableau croisé

			présence au post		Total
			oui	non	
PréA-sec1-Q3: région	Atlantique	Effectif	5	15	20
		% dans PréA-sec1-Q3: région	25.0%	75.0%	100.0%
		% dans présence au post	3.4%	17.4%	8.6%
	Québec	Effectif	40	17	57
		% dans PréA-sec1-Q3: région	70.2%	29.8%	100.0%
		% dans présence au post	27.2%	19.8%	24.5%
	Ontario	Effectif	65	26	91
		% dans PréA-sec1-Q3: région	71.4%	28.6%	100.0%
		% dans présence au post	44.2%	30.2%	39.1%
	Prairies	Effectif	8	18	26
		% dans PréA-sec1-Q3: région	30.8%	69.2%	100.0%
		% dans présence au post	5.4%	20.9%	11.2%
	Pacifique	Effectif	29	10	39
		% dans PréA-sec1-Q3: région	74.4%	25.6%	100.0%
		% dans présence au post	19.7%	11.6%	16.7%
Total	Effectif	147	86	233	
	% dans PréA-sec1-Q3: région	63.1%	36.9%	100.0%	
	% dans présence au post	100.0%	100.0%	100.0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	30.197 ^a	4	.000
Rapport de vraisemblance	29.503	4	.000
Association linéaire par linéaire	1.800	1	.180
Nombre d'observations valides	233		

a. 0 cellules (.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 7.38.

Dernière observation : l'appartenance ethnique. Les deux groupes, Autochtones et minorités visibles après 3 mois de formation, sont les plus affectés par les abandons. Sur un total de 86 personnes n'ayant pas mené à terme le PFC, 46 (28,2 %) sont de race caucasienne; 20 (57,1 %) sont autochtones et 20 (57,1 %) relèvent de minorités ethniques visibles (on notera que dans le tableau croisé *PréA*-démographie-race, ces deux derniers pourcentages sont identiques) :

Tableau croisé PréA-Démographie-Q3: race * présence au post

			présence au post		Total
			oui	non	
PréA-Démographie-Q3: race	blanche	Effectif	117	46	163
		% dans PréA-Démographie-Q3: race	71.8%	28.2%	100.0%
		% dans présence au post	79.6%	53.5%	70.0%
	Autochtone	Effectif	15	20	35
		% dans PréA-Démographie-Q3: race	42.9%	57.1%	100.0%
		% dans présence au post	10.2%	23.3%	15.0%
	Minorité visible	Effectif	15	20	35
		% dans PréA-Démographie-Q3: race	42.9%	57.1%	100.0%
		% dans présence au post	10.2%	23.3%	15.0%
Total	Effectif	147	86	233	
	% dans PréA-Démographie-Q3: race	63.1%	36.9%	100.0%	
	% dans présence au post	100.0%	100.0%	100.0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	17.591 ^a	2	.000
Rapport de vraisemblance	17.263	2	.000
Association linéaire par linéaire	15.115	1	.000
Nombre d'observations valides	233		

a. 0 cellules (.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 12.92.

Former de futurs professionnels nécessite des investissements à longue durée et à la lecture de ces données, consignées à partir du 23 septembre 2002 jusqu'au 3 octobre 2003 pour la seule période collégiale, il nous est possible de voir combien ces réponses ne sont pas sans démontrer toute l'importance qu'il nous faut accorder à la philosophie du Service correctionnel du Canada, lorsqu'il s'agit de l'embauche de candidats et en l'occurrence ici, de futurs agent(e)s de correction. Lors de deux études antérieures, la première en 1985 avec Walher et Gendreau puis la seconde avec Simourd en 1997, il fut démontré à quel point les habiletés attitudinales et comportementales liées aux cinq valeurs clés du SCC (*respect, désir d'apprendre et de changer, intégrité, souci d'obtenir des résultats et travail d'équipe*) pouvaient être déterminantes à courte et moyenne échéance, indépendamment du statut social, du sexe, des antécédents de travail ou de la scolarisation de la personne.

Résultat d'une étude récente : sur un échantillonnage de 1 357 recrues, 177 (13 %) agents de correction avaient quitté le SCC dans les 30 mois suivant leur entrée en fonction (Service correctionnel du Canada, 2001). Chiffre relativement important si l'on considère que dans le cas présent, sur 233 participants, 126 ont choisi d'apprendre ce métier pour la stabilité de l'emploi (motivation extrinsèque).

Aux États-Unis, le taux de roulement du personnel relié à la sécurité dans le secteur public des établissements carcéraux et pour la seule année 1998, se présentait comme suit : 63 % restaient en poste, 15 % prenaient leur retraite et 22 % avaient quitté la profession pour des raisons inconnues (Workforce Associates, 2004; Blakely et Bumphus, 2004).

Les besoins de la population carcérale, l'avancée des sciences sur le comportement et l'attitude des délinquants via l'aspect clinique des programmes mis en place ainsi qu'une pluralité ethnique de plus en plus présente¹⁶, exigent de la personne en place une adhésion

¹⁶ Présence qui correspond aux fluctuations migratoires.

complète au mandat de réadaptation conféré par la loi au Service correctionnel du Canada. Ce souci d'investir à la fois dans le processus de sélection initial et à la fois dans le capital humain demeure d'autant plus crucial que les trois-quarts des recrues passeront fort probablement toute leur existence professionnelle au sein du SCC (Tellier et al., 2001).

Retenons que cette contribution du personnel au processus de réadaptation et son adhésion aux valeurs de la mission demeurent l'élément clé dans la sélection des nouveaux agents de correction. Sélection qui, récemment, a fait l'objet de plusieurs recherches d'appoint, dont l'*Ohio Correction Assessment Center* (OCAC) (Stickrath et Sheppard, 2004).

Questionnaire *Pré A*

Cette première partie regroupe l'ensemble des données, incluant tous ceux et celles qui ne mèneront pas à terme leur formation puisque aucune attrition n'y est relevée. Toutefois, avec ou sans abandon, la masse critique des réponses se doit d'être lue avec beaucoup de circonspection étant donné leur fréquence modulatrice entre ce qui est dit au tout premier jour de la formation et ce qui le sera au terme du troisième mois pour ces mêmes personnes. C'est pourquoi nous ne retiendrons dans cette phase du questionnaire *Pré A* qu'une présentation statistique descriptive sans différenciation entre les groupements autres que masculin et féminin. Certaines variables, telles que les tranches d'âge ou la scolarisation sur la polarisation des questions/réponses entre ceux et celles ayant ou non réussis, ne seront mises en valeur que dans la partie *Post* du présent rapport. Laquelle nous permettra d'établir des tableaux croisés entre ces deux périodes.

L'ordonnancement des questions du *Pré A*, *Pré B* et *Post* remis à la personne participante se présente en sections (de 1 à 5) et non par thème.¹⁷

1) Renseignement sur le profil des nouveaux agents de correction

Nous amorçons donc cette première partie par un ensemble de variables démographiques couvrant le profil général des 233 recrues à l'échelon national.

1) L'âge

Sur 10 classes et un total de 233 participants, l'âge moyen hommes/femmes pour les cinq régions est de 32,3 ans¹⁸ :

¹⁷ Voir Annexe 1.

¹⁸ L'âge est calculé en prenant le premier jour d'entrée au PFC pour chacune des dernières classes de chaque région.

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
âge des participants au pré A	233	20.46	52.59	32.3460	7.51262
âge des participants au post	233	20.65	52.87	32.5559	7.51493
N valide (listwise)	233				

Comme nous pouvons le constater ci-dessous, la moyenne est plus âgée chez les hommes (33,9 ans) que chez les femmes (30,6 ans) :

Statistiques de groupe

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
âge des participants au pré A	PréA-Démo-Q2: sexe Masculin	123	33.9467	7.40493	.66768
	Féminin	110	30.5561	7.25470	.69171
âge des participants au post	Masculin	123	34.1544	7.40505	.66769
	Féminin	110	30.7684	7.26080	.69229

Cette moyenne d'âges aussi bien pour les hommes que pour les femmes, semble vouloir démontrer que les recrues ont déjà un vécu social beaucoup plus prononcé que dans bien d'autres domaines où l'apprentissage est amorcé au début de la vingtaine. Point à souligner, cette variable démographique entre 20,5 et 52,6 ans n'est pas étrangère à l'effondrement de la natalité dans les années soixante-dix, aux conjonctures économiques et le cas échéant, à opter pour une seconde ou une troisième carrière (Foot et Stoffman, 2000). Ce qui n'était pas le cas pour la génération précédente où la personne pouvait œuvrer toute sa vie dans un seul domaine et très souvent au même endroit.¹⁹ Situation que nous retrouvons parmi les agents ayant au moins une vingtaine d'années d'ancienneté comparativement à ceux qui ont débuté au début de l'année 2000.

¹⁹ Je fais référence ici à la génération des *baby-bust* contrairement à ceux communément appelé *baby boomer* nés au milieu des années quarante et début soixante.

Pour ce qui a trait à l'âge et l'appartenance raciale, comme le démontre ici l'analyse de variance, aucune différence significative n'est relevée :

Descriptives

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
âge des participants au pré A	blanche	163	31.7655	7.70618	.60359	30.5736	32.9574	20.46	52.59
	Autochtone	35	34.2325	6.84562	1.15712	31.8810	36.5841	24.72	49.27
	Minorité visible	35	33.1628	7.02385	1.18725	30.7500	35.5756	21.72	51.29
	Total	233	32.3460	7.51262	.49217	31.3763	33.3157	20.46	52.59
âge des participants au post	blanche	163	31.9770	7.71181	.60404	30.7842	33.1698	20.65	52.87
	Autochtone	35	34.4332	6.84503	1.15702	32.0819	36.7846	24.97	49.46
	Minorité visible	35	33.3744	7.01480	1.18572	30.9647	35.7841	21.97	51.48
	Total	233	32.5559	7.51493	.49232	31.5859	33.5259	20.65	52.87

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
âge des participants au pré A	Inter-groupes	202.845	2	101.423	1.810	.166
	Intra-groupes	12891.109	230	56.048		
	Total	13093.954	232			
âge des participants au post	Inter-groupes	201.427	2	100.714	1.796	.168
	Intra-groupes	12900.576	230	56.089		
	Total	13102.003	232			

2) L'état civil :

Comme l'indique le tableau croisé suivant :

- 101 participants sont célibataires dont 36 hommes et 65 femmes.
- 116 participants sont mariés/union de fait dont 78 hommes et 38 femmes.
- 16 participants sont séparés/divorcés dont 9 hommes et 7 femmes.
- 0 veuf/veuve.

Tableau croisé PréA-sec1-Q1: État civil * PréA-Démo-Q2: sexe

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec1-Q1: État civil	célibataire	Effectif	36	65	101
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	35.6%	64.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	29.3%	59.1%	43.3%
	marié/union	Effectif	78	38	116
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	67.2%	32.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.4%	34.5%	49.8%
	séparé/divorcé	Effectif	9	7	16
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	56.3%	43.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	7.3%	6.4%	6.9%
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-sec1-Q1: État civil	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	21.712 ^a	2	.000
Rapport de vraisemblance	22.050	2	.000
Association linéaire par linéaire	14.839	1	.000
Nombre d'observations valides	233		

a. 0 cellules (.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 7.55.

3) *Le sexe :*

123 (52,8 %) hommes et 110 (47,2 %) femmes :

PréA-Démo-Q2: sexe

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Masculin	123	52.8	52.8	52.8
Féminin	110	47.2	47.2	100.0
Total	233	100.0	100.0	

4) *Avez-vous des enfants? 1) Oui 2) Non*

113 participants ont un ou plusieurs enfants. Sur ce nombre, 15 sont célibataires; 84 sont mariés/union de fait et 14 sont divorcés/séparés. Pourcentage non négligeable dans l'amorce d'une deuxième, voir d'une troisième profession :

Tableau croisé PréA-sec1-Q1: État civil * PréA-sec1-Q2: enfants

		PréA-sec1-Q2: enfants		Total	
		oui	non		
PréA-sec1-Q1: État civil	célibataire	Effectif	15	86	101
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	14.9%	85.1%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	13.3%	71.7%	43.3%
	marié/union	Effectif	84	32	116
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	72.4%	27.6%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	74.3%	26.7%	49.8%
	séparé/divorcé	Effectif	14	2	16
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	87.5%	12.5%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	12.4%	1.7%	6.9%
Total		Effectif	113	120	233
		% dans PréA-sec1-Q1: État civil	48.5%	51.5%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q2: enfants	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	82.085 ^a	2	.000
Rapport de vraisemblance	89.226	2	.000
Association linéaire par linéaire	75.004	1	.000
Nombre d'observations valides	233		

a. 0 cellules (.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 7.76.

5) *Région de sélection :*

PréA-sec1-Q3: région

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Atlantique	20	8.6	8.6	8.6
Québec	57	24.5	24.5	33.0
Ontario	91	39.1	39.1	72.1
Prairies	26	11.2	11.2	83.3
Pacifique	39	16.7	16.7	100.0
Total	233	100.0	100.0	

6) *Quelle(s) langue(s) parlez-vous?*²⁰

Anglais : 194 participants disent parler anglais;

PréA-sec1-Q4: langue: anglais

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide oui	194	83.3	83.3	83.3
non	39	16.7	16.7	100.0
Total	233	100.0	100.0	

²⁰ Il s'agit ici de l'autorévélation du sujet et non d'une réponse certifiée par le résultat d'un concours émanant des langues officielles.

Français : 72 participants disent parler français;

PréA-sec1-Q4: langue: français

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	72	30.9	30.9	30.9
	non	161	69.1	69.1	100.0
	Total	233	100.0	100.0	

Autre(s) langue(s) : bien que non spécifiée(s), 26 participants (1 abstention) disent parler une langue autre que l'anglais ou le français.

PréA-sec1-Q4: langue: autre

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	26	11.2	11.2	11.2
	non	206	88.4	88.8	100.0
	Total	232	99.6	100.0	
Manquante	Système manquant	1	.4		
Total		233	100.0		

7) *La répartition par race est la suivante :*

- 163 (70 %) participants sont de type caucasien;
- 35 (15 %) participants sont autochtones;
- 35 (15 %) participants appartiennent à des minorités visibles.

PréA-Démo-Q3: race

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	blanche	163	70.0	70.0	70.0
	Autochtone	35	15.0	15.0	85.0
	Minorité visible	35	15.0	15.0	100.0
	Total	233	100.0	100.0	

Répartition de la race, selon les cinq régions administratives :

Tableau croisé PréA-sec1-Q3: région * PréA-Démo-Q3: race

			PréA-Démo-Q3: race			Total
			blanche	Autochtone	Minorité visible	
PréA-sec1-Q3: région	Atlantique	Effectif	15	0	5	20
		% dans PréA-sec1-Q3: région	75.0%	.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	9.2%	.0%	14.3%	8.6%
	Québec	Effectif	45	1	11	57
		% dans PréA-sec1-Q3: région	78.9%	1.8%	19.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	27.6%	2.9%	31.4%	24.5%
	Ontario	Effectif	72	9	10	91
		% dans PréA-sec1-Q3: région	79.1%	9.9%	11.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	44.2%	25.7%	28.6%	39.1%
	Prairies	Effectif	2	23	1	26
		% dans PréA-sec1-Q3: région	7.7%	88.5%	3.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	1.2%	65.7%	2.9%	11.2%
	Pacifique	Effectif	29	2	8	39
		% dans PréA-sec1-Q3: région	74.4%	5.1%	20.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	17.8%	5.7%	22.9%	16.7%
	Total	Effectif	163	35	35	233
		% dans PréA-sec1-Q3: région	70.0%	15.0%	15.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q3: race	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	129.462 ^a	8	.000
Rapport de vraisemblance	97.463	8	.000
Association linéaire par linéaire	1.256	1	.262
Nombre d'observations valides	233		

a. 4 cellules (26.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 3.00.

8) *Quel est le plus haut niveau d'instruction que vous avez atteint?*

Secondaire : 59 participants dont 37 hommes et 22 femmes. Parmi ces deux groupes, 34 sont de type caucasien; 20 d'appartenance autochtone et 5 relevant de minorités ethniques.

Collège : 92 participants dont 46 hommes et 46 femmes. Parmi ces deux groupes, 71 sont de type caucasien; 11 d'appartenance autochtone et 10 relevant de minorités ethniques.

Université : 82 participants dont 40 hommes et 42 femmes. Parmi ces deux groupes, 58 sont de type caucasien; 4 d'appartenance autochtone et 20 relevant de minorités ethniques.

Point particulier, des trois groupes, celui de la minorité visible présente le plus haut taux de participants ayant atteint un degré universitaire (57,1 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q4: éducation			Total
			Certificat étude secondaire	diplôme collégial	diplôme universitaire	
PréA-Démo-Q3: race	blanche	Effectif	34	71	58	163
		% dans PréA-Démo-Q3: race	20.9%	43.6%	35.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	57.6%	77.2%	70.7%	70.0%
	Autochtone	Effectif	20	11	4	35
		% dans PréA-Démo-Q3: race	57.1%	31.4%	11.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	33.9%	12.0%	4.9%	15.0%
	Minorité visible	Effectif	5	10	20	35
		% dans PréA-Démo-Q3: race	14.3%	28.6%	57.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q4: éducation	8.5%	10.9%	24.4%	15.0%
Total	Effectif	59	92	82	233	
	% dans PréA-Démo-Q3: race	25.3%	39.5%	35.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q4: éducation	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	129.462 ^a	8	.000
Rapport de vraisemblance	97.463	8	.000
Association linéaire par linéaire	1.256	1	.262
Nombre d'observations valides	233		

a. 4 cellules (26.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 3.00.

9) *Si vous avez achevé une formation post secondaire, vous êtes-vous spécialisé(e) dans les services correctionnels, la criminologie, la justice pénale ou des domaines parallèles (droit et sécurité)?*

À question, 11 abstentions.

- 113 participants ont déjà étudié dans un domaine connexe :

PréA-Démo-Q5: étude spécialisé

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide oui	113	48.5	50.9	50.9
non	109	46.8	49.1	100.0
Total	222	95.3	100.0	
Manquante Système manquant	11	4.7		
Total	233	100.0		

10) *Veillez indiquer la nature de toute expérience professionnelle connexe :*

À cette variable qualitative ordinale et pour chacune des 4 modalités suivantes, 22 abstentions. La dernière présente 21 abstentions.

- Police : 13 participants ont déjà effectué un stage dans la police.
- Sécurité : 75 participants présentent des antécédents d'emploi dans le domaine de la sécurité.
- Armée : 20 participants ont déjà eu à leur actif une période d'emploi dans l'armée.
- Travail social : 57 participants ont déjà travaillé dans le domaine.
- Autre : 100 participants cumulent diverses activités autres que celles déjà énumérées.

Sur ces cinq facettes liées à une occupation professionnelle, 41 personnes déclarent avoir déjà œuvré dans deux ou plusieurs de ces domaines. De ce nombre, 30 auraient déjà occupé un travail relié à la sécurité; 24 dans un autre domaine que ceux déjà énumérés; 19 dans un travail social et 11 dans l'armée. Si l'on regroupe la dynamique ordre, surveillance et port de l'uniforme, on totalise 108 (46 %) participants sur 233.

11) Comment avez-vous appris l'existence de cet emploi?

À cette variable qualitative et pour ces 5 modalités, aucune abstention.

- Par guichet emploi (Internet) : 16 (6,9 %).
- Par un ami ou une connaissance : 66 (28,3 %).
- Par le biais d'une relation familiale : 29 (12,4 %).
- Par la publicité (centre d'emploi, affichage, média) : 42 (18 %).
- Par autres procédés : 105 (45,1 %).²¹

²¹ Par autres procédés, peut signifier une circonstance fortuite (construction d'un établissement pénitentiaire dans une région éparsée avec embauche prioritaire pour ses habitants) ou du milieu scolaire (présentation en classe du métier d'agent de correction parmi les différents secteurs de justice pénale).

12) Quelles sont, parmi les **qualités** que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction? Veuillez vous limiter à trois²² :

Le jugement que l'on peut porter envers une profession s'exerce à la fois sur son attrait affectif en rapport avec le poids économique qui lui est attribué dans la vie sociale et à la fois sur ses particularités, qui en font toute la distinction avec une autre (Cambon, 2004; Beauvois, 1995).

Afin de ne pas nous éparpiller sur la totalité des qualités présentées et dont certaines fréquences n'ont pas d'impact sur le nombre (polarisation du *Pré A*) et sans pour autant les abandonner puisque tel que précédemment mentionné certaines d'entre-elles seront reprises dans la phase *Post*, ne sont retenues que les fréquences hommes/femmes supérieures à 10 (5 %). La personne énumère par écrit les principales qualités pouvant l'aider dans son futur travail.

Deux thèmes s'extirpent de façon très nette de cette autorévélation : l'empathie avec 156 (66,7 %) des 233 participants et 150 (64,1 %) pour l'intégrité au travail. Puis, très loin derrière, le travail d'équipe avec 37 (15,9 %) participants; le sens des responsabilités avec 34 (14,6 %) participants; le désir d'apprendre et l'expérience humaine, tout deux avec respectivement 30 (12,9 %) participants. Aux extrémités de ce tableau très fluctuant, la bonne condition physique (ns) ou un intérêt pour un travail lié à la sécurité (ns) n'est respectivement représentée ici que par 4 (1,7 %) participants. Il ne s'agit toutefois que d'un ordre de priorité donné par la personne et dont plusieurs mots-clés se retrouveront un peu plus loin dans les trois autres questionnaires qualitatifs.

²² Annexe 2. Première question qualitative où chaque mot est répertorié sous un mot clé tel qu'écrit par la personne dans l'espace qui lui ait réservé. Plusieurs mots identiques ressortent dans un seul et même questionnaire mais seulement dans l'une des trois autres questions. Aucun mot n'est employé deux fois dans la même réponse (énoncé qui s'applique également aux trois autres questions qualitatives avec écriture libre).

2) Santé et mode de vie²³

Le tabac

1) Consommez-vous des produits du tabac? 1) Oui 2) Jamais :

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q9: tabac		Total
			oui	jamais	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	29	93	122
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.8%	76.2%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q9: tabac	43.9%	56.0%	52.6%
	Féminin	Effectif	37	73	110
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.6%	66.4%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q9: tabac	56.1%	44.0%	47.4%
Total	Effectif	66	166	232	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.4%	71.6%	100.0%	
	% dans PréA-sec1-Q9: tabac	100.0%	100.0%	100.0%	

2) Si vous fumez, combien de cigarettes par jour fumez-vous en moyennes?

- 1) 1-4 2) 5-9 3) 10-19 4) 20-29 5) 30 ou plus

Sur 232 participants (1 abstention), 66 se disent fumeurs dont 29 hommes et 37 femmes. Cette donnée brute (à condition qu'elle soit significative) ne sera analysée qu'ultérieurement et en fonction de l'environnement carcéral après 3 mois, 6 mois et 1 an passé en institution.

²³ Les deux questions suivantes se lisent 9 et 10 dans le questionnaire remis à la personne participante.

Toutefois, avec 3 abstentions, la consommation quotidienne de cigarettes au premier jour de la formation, se présente comme suit :

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q10: tabac quantité par jour				Total
			1-4	5-9	10-19	20-29	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	7	10	7	3	27
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.9%	37.0%	25.9%	11.1%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q10: tabac quantité par jour	33.3%	50.0%	43.8%	50.0%	42.9%
	Féminin	Effectif	14	10	9	3	36
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.9%	27.8%	25.0%	8.3%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q10: tabac quantité par jour	66.7%	50.0%	56.3%	50.0%	57.1%
Total	Effectif	21	20	16	6	63	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.3%	31.7%	25.4%	9.5%	100.0%	
	% dans PréA-sec1-Q10: tabac quantité par jour	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

La moyenne se situant ici entre 5 à 9 cigarettes par jour et sans différenciation significative entre les deux sexes.

Consommation d'alcool :

Ce thème peut placer la personne dans une position extrêmement délicate et refléter un taux bien inférieur à la réalité lorsque l'on aborde la consommation d'alcool, surtout au premier jour de la formation. Sous toute réserve d'un effet possible de stigmatisation, 25 participants s'abstiendront de fournir une réponse (même erronée) aux questions 2 et 3 (11 et 13 dans le questionnaire).

À la question :

1) *Consommez-vous de l'alcool (bière, vin, panaché ou spiritueux)?*

1) oui 2) Non, je n'en ai jamais consommé

Avec 1 abstention, 211 participants reconnaissent consommer de l'alcool (105 hommes et 106 femmes) :

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q11: alcool		Total
			oui	jamais consommé	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	105	17	122
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	86.1%	13.9%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q11: alcool	49.8%	81.0%	52.6%
	Féminin	Effectif	106	4	110
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	96.4%	3.6%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q11: alcool	50.2%	19.0%	47.4%
Total	Effectif	211	21	232	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	90.9%	9.1%	100.0%	
	% dans PréA-sec1-Q11: alcool	100.0%	100.0%	100.0%	

2) *Au cours des trois derniers mois, combien de fois avez-vous pris cinq consommations ou plus en une seule et même occasion?*

Comme nous le démontre le tableau croisé suivant, avec 27 abstentions, pour ce qui relève de la fréquence de consommation pour les deux sexes, 53 participants (26 hommes et 27 femmes) répondent une seule fois; 54 participants (25 hommes et 29 femmes) de deux à trois fois et 18 (14 hommes et 4 femmes) de 4 à 6 fois :

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois					Total	
			jamais	une fois	2 ou 3 fois	4 à 6 fois	7 à 9 fois		10 fois ou plus
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	37	26	25	14	1	1	104
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.6%	25.0%	24.0%	13.5%	1.0%	1.0%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois	46.3%	49.1%	46.3%	77.8%	100.0%	50.0%	50.0%
	Féminin	Effectif	43	27	29	4	0	1	104
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.3%	26.0%	27.9%	3.8%	.0%	1.0%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois	53.8%	50.9%	53.7%	22.2%	.0%	50.0%	50.0%
Total	Effectif	80	53	54	18	1	2	208	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.5%	25.5%	26.0%	8.7%	.5%	1.0%	100.0%	
	% dans PréA-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

3) *Au cours d'une semaine moyenne, durant combien de jours avez-vous pris au moins un verre d'alcool?*

Avec 25 abstentions, 47 (30 hommes et 17 femmes) répondent une fois par semaine et 23 (14 hommes et 9 femmes) de deux à trois fois par semaine :

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre				Total
			moins 1 fois	une fois par semaine	2 ou 3 jours par semaine	4 à 6 jours par semaine	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	57	30	14	3	104
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	54.8%	28.8%	13.5%	2.9%	100.0%
	Féminin	% dans PréA-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre	42.9%	63.8%	60.9%	60.0%	50.0%
		Effectif	76	17	9	2	104
Total		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	73.1%	16.3%	8.7%	1.9%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre	57.1%	36.2%	39.1%	40.0%	50.0%
	Effectif	133	47	23	5	208	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.9%	22.6%	11.1%	2.4%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tout comme pour le tabac ou l'alcool, le thème suivant, celui des produits pharmaceutiques, sera analysé selon la courbe de consommation lors de l'assignation en établissement pour les trois prochaines étapes du questionnaire (*3 mois, 6 mois et 1 an*).

Médicaments

4) *À quelle fréquence utilisez-vous des produits pharmaceutique ou médicaments vendus sans prescription?*

Question totalisant 1 abstention :

a- Médicaments anti-douleur (Tylenol, Aspirine...) :

Presque une fois par semaine - 27 (11 hommes et 16 femmes).

À peu près une fois par mois - 68 (22 hommes et 46 femmes).

Rarement ou jamais - 133 (88 hommes et 45 femmes).

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q14a: médicament douleur				Total
			presque chaque jour	à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	1	11	22	88	122
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	9.0%	18.0%	72.1%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14a: médicament douleur	25.0%	40.7%	32.4%	66.2%	52.6%
	Féminin	Effectif	3	16	46	45	110
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.7%	14.5%	41.8%	40.9%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14a: médicament douleur	75.0%	59.3%	67.6%	33.8%	47.4%
Total		Effectif	4	27	68	133	232
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	11.6%	29.3%	57.3%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14a: médicament douleur	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	23.742 ^a	3	.000
Rapport de vraisemblance	24.168	3	.000
Association linéaire par linéaire	16.336	1	.000
Nombre d'observations valides	232		

a. 2 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 1.90.

b- Médicaments antiacide (Tums, Roloids, Maalox...) :

Question totalisant 9 abstentions.

Presque une fois par semaine - 9 (4 hommes et 5 femmes).

À peu près une fois par mois - 27 (16 hommes et 11 femmes).

Rarement ou jamais - 186 (99 hommes et 87 femmes).

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q14b: médicament antiacide				Total
			presque chaque jour	à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	0	4	16	99	119
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	3.4%	13.4%	83.2%	100.0%
	Féminin	% dans PréA-sec1-Q14b: médicament antiacide	.0%	44.4%	59.3%	53.2%	53.1%
		Effectif	2	5	11	87	105
Total		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.9%	4.8%	10.5%	82.9%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14b: médicament antiacide	100.0%	55.6%	40.7%	46.8%	46.9%
		Effectif	2	9	27	186	224
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.9%	4.0%	12.1%	83.0%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14b: médicament antiacide	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

c- Antihistaminiques (Seldane, Hismanal...) :

Question totalisant 8 abstentions.

À peu près une fois par mois - 9 (4 hommes et 5 femmes).

Rarement ou jamais - 212 (115 hommes et 97 femmes).

Tableau croisé

			PréA-sec1-Q14c: antihistaminiques				Total
			presque chaque jour	à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	
PréA-Démo-Q2: sexe	Masculin	Effectif	1	0	4	115	120
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	3.3%	95.8%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14c: antihistaminiques	33.3%	.0%	44.4%	54.2%	53.3%
	Féminin	Effectif	2	1	5	97	105
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.9%	1.0%	4.8%	92.4%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14c: antihistaminiques	66.7%	100.0%	55.6%	45.8%	46.7%
Total		Effectif	3	1	9	212	225
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.3%	.4%	4.0%	94.2%	100.0%
		% dans PréA-sec1-Q14c: antihistaminiques	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3) Avantages et inconvénients du travail correctionnel

1) Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages et les inconvénients liés au travail d'agent de correction? Veuillez énumérer les avantages :

Compte tenu de la tranche d'âge, aussi bien chez les femmes (30 ans) que chez les hommes (33 ans), les attentes semblent plus marquées qu'elles ne le seraient avec un groupe dont la moyenne d'âge serait de 20 ans. Règle générale, les participants plus âgés démontrent des attentes et une plus grande reconnaissance sociale liée à leur expérience antérieure sur le marché du travail. Toutefois, même si l'aspect extrinsèque se recoupe en plusieurs endroits, il est intéressant de noter qu'au stade de cette première journée de formation au collège, la relation d'aide arrive en deuxième plan. Au regard de l'extraction des données, les 13 pôles prédominants entourant les avantages, sont les suivants :

Stabilité d'emploi	126
Relation d'aide	105
Promotion	87
Salaire	77
Travail d'équipe	72
Avantages sociaux	68
Défis	47
Expérience humaine	41
Intérêt pour un travail lié à la sécurité	32
Diversité de la fonction	26
Bonnes conditions de travail	17
Devenir un exemple	10
Intégrité dans le travail	10

2) *Veillez procéder de la même façon avec les **inconvenients** :*

N'ayant jamais exercé le métier d'agent de correction et contrairement aux avantages potentiellement mesurables (relation d'aide, permanence de l'emploi, salaire ou avantages sociaux), la liste des inconvenients se veut une anticipation à la réalité. Anticipation suscitée par l'imagerie mentale et non par l'expérience sur le terrain puisque la personne n'en est qu'au stade de l'apprentissage théorique. Apprentissage exonéré de tout contact avec la population carcérale. Contrairement à l'opinion défavorable que le public peut avoir à l'égard de la profession ou encore l'absence de reconnaissance liée à la tâche, le stress figure en tête de ligne avec 145 participants. Loin derrière mais qui interagit directement avec l'anticipation du stress : le milieu et l'ambiance négative avec 49 participants, puis 47 pour les accidents au travail (violence, suicide, prise d'otages), 12 pour la clientèle difficile.

Dans un autre ordre d'idée, viennent les quarts de travaux (roulement de jour, soir, nuit, fin de semaine, jour férié) avec 82 participants, 18 pour les opinions divergentes, 15 pour la vie sociale restreinte et 11 pour la routine. Il n'en demeure pas moins que 8 domaines dominent les inconvenients :

Stress	145
Quarts de travail	82
Milieu et ambiance négative	49
Accidents de travail	47
Opinions divergentes	18
Vie sociale restreinte	15
Clientèle difficile	12
Routine	11

3) *Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir d'autres raisons de vouloir exercer ce métier. Par exemple, certains membres de votre famille peuvent être ou avoir été agents de correction. Veuillez donc énoncer ces raisons :*

L'influence extérieure (famille, relations extrafamiliales ou simple connaissance) domine cette question avec 73 participants et 49 pour un travail lié à la sécurité, 22 pour la stabilité d'emploi, 18 pour avoir fait des études dans un domaine parallèle, 12 pour la relation d'aide et 12 pour la promotion :

Influence extérieure	73
Intérêt pour un travail lié à la sécurité	49
Stabilité d'emploi	22
Études dans un domaine parallèle	18
Relation d'aide	12
Promotion	12

Nota : l'ensemble des données suivantes a été récupérée sur *Excel* afin d'être mise en forme pour y effectuer les analyses descriptives sur le logiciel *SPSS 13*. Lequel permet d'effectuer des tests du khi-deux de Pearson. Autre point, les résultats qui présentent une valeur inférieure à 5 % (.05) seront jugées statistiquement significatifs et ce, par le biais d'un second tableau *test du khi-deux*.

4) *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*²⁴

Pour ce qui est de cette première série de 12 questions fermées et que la personne légitime par *vrai* ou par *faux*, le groupe des 233 participants se trouve départagé entre ceux et celles qui ont une vision positive de l'emploi de ceux et celles pour qui cette opportunité repose sur des considérations autres que l'objet même du travail pour lequel ils ont été initialement sélectionnés. Toutefois, pour nombre de personnes, cette vision très générale pourrait changer au fil du temps selon les renforcements (positifs ou négatifs) liés à l'environnement et l'expérience du terrain.

²⁴ Au risque d'être redondant en terme d'avertissement et pour chacun des différents thèmes qui vont suivre pour les questionnaires *Pré A* et *Post*, il est important de rappeler au lecteur que plusieurs thèmes placent la personne participante dans l'expectative et non la réalité puisqu'elle amorce sa toute première journée de formation. Par ailleurs, les questions inversées n'apparaissent que dans la partie statistique.

1) *Pour différentes raisons, le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral.*

Avec 2 abstentions. 92 participants (49 hommes et 43 femmes) ont répondu par l'affirmative contre 139 :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.9 acw9	vrai	Effectif	49	43	92
		% dans PréA-sec2-Q2.9 acw9	53.3%	46.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	39.8%	39.8%	39.8%
	faux	Effectif	74	65	139
		% dans PréA-sec2-Q2.9 acw9	53.2%	46.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	60.2%	60.2%	60.2%
Total	Effectif	123	108	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.9 acw9	53.2%	46.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Enfermement, murs, contrainte, réprobation sociale incarnée dans l'architecture carcérale et de tous ceux et celles qui y travaillent, l'énoncé qui ne se retrouvait pas dans la version qualitative des désavantages (puisque'il s'agissait d'une question semi structurée), révélait 3 % de participants pour qui la représentation publique de la profession reflète un effet stigmatisant. Image perceptuelle qui draine avec elle son lot de subjectivités à l'encontre de la profession et pour ces 92 personnes, avant même d'y avoir travaillé.

Comme l'écrit Mbanzoulou (ibid), dans le monde d'aujourd'hui, la liberté et les droits de l'homme ont pris une telle importance que l'agent de correction, en dépit de l'utilité de ses fonctions, nous confronte à l'ambivalence de nos affects à l'égard de la peine infligée aux détenus. D'où, écrit-il, liée à l'histoire pénitentiaire, l'inclination naturelle à l'occultation envers ceux qui exercent ce métier.

2) *Un des éléments les plus gratifiants du travail est son aspect stimulant.*

En dépit d'une surreprésentation négative entourant la profession auprès du public, avec 1 abstention, 205 des participants sont en accord avec un des aspects intrinsèques (aspect stimulant) dont 108 hommes et 97 femmes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.10 acw10	vrai	Effectif	108	97	205
		% dans PréA-sec2-Q2.10 acw10	52.7%	47.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	87.8%	89.0%	88.4%
	faux	Effectif	15	12	27
		% dans PréA-sec2-Q2.10 acw10	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.2%	11.0%	11.6%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2.10 acw10	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Là encore, sans confrontation directe avec la pratique et au même titre que l'anticipation de plusieurs incidents possibles (émeutes, prise d'otages, blessures), le métier d'agent de correction se trouve bardé d'images liées à l'atmosphère carcérale, la sécurité intimement liée à l'insécurité latente en tout temps (contrairement à toutes les autres catégories de professionnels du monde de la justice où la criminalité est intermittente), la relation d'aide, la suspicion, la gestion du temps éternellement conjuguée au futur.

L'agent de correction est un policier intra muros dont la charge n'est pas de trouver puis d'arrêter la personne ayant posé des gestes criminels, mais bien de la garder au milieu d'autres semblables, dans un périmètre très réduit et pour qui l'enfermement demeure pour cette dernière l'obstacle majeur.

3) *Si j'avais le choix, je préférerais de beaucoup travailler avec des personnes non délinquantes plutôt qu'avec des délinquants.*

Hormis 3 abstentions, 37 participants dont 31 hommes et 6 femmes se disent en accord avec cet énoncé contre 193 dont 90 hommes et 103 femmes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.11 acw11	vrai	Effectif	31	6	37
		% dans PréA-sec2-Q2.11 acw11	83.8%	16.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.6%	5.5%	16.1%
	faux	Effectif	90	103	193
		% dans PréA-sec2-Q2.11 acw11	46.6%	53.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	74.4%	94.5%	83.9%
Total	Effectif	121	109	230	
	% dans PréA-sec2-Q2.11 acw11	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Il est pour le moins surprenant qu'au tout premier jour de leur formation, hors du contexte carcéral, 37 participants (majoritairement des hommes) reconnaissent que s'ils en avaient eu le choix ils auraient préféré, et de beaucoup, pouvoir travailler avec un tout autre type de clientèle, alors que ces derniers se trouveront d'abord et tout avant soumis au rôle et aux fonctions de la profession envers des personnes détenues.

4) *Si ce n'était de la bonne rémunération, je ne choisirais probablement pas une carrière dans le domaine des services correctionnels.*

Avec 2 abstentions, 213 participants soit 107 hommes et 106 femmes répondront par la négative contre 18 hommes et femmes qui reconnaissent avoir choisi ce travail seulement en fonction du salaire. Précédemment, en écriture libre concernant l'énumération des avantages liés à la profession, 77 participants désignaient le salaire. Ici, la question graduée se veut plus précise en isolant l'intérêt salarial comme seul et unique objectif :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.12 acw12	vrai	Effectif	15	3	18
		% dans PréA-sec2-Q2.12 acw12	83.3%	16.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.3%	2.8%	7.8%
	faux	Effectif	107	106	213
		% dans PréA-sec2-Q2.12 acw12	50.2%	49.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	87.7%	97.2%	92.2%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.12 acw12	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Dans son étude sur la synergie motivationnelle, Amabile (1993), nous rappelle que les personnes sont extrinsèquement motivées lorsque le travail n'est qu'une simple activité venant combler des objectifs en dehors du travail lui-même, mais nous reviendrons sur ce thème lorsqu'il s'agira d'aborder, un peu plus loin, les sources de motivation pour le travail correctionnel adapté pour la présente étude à partir des travaux de Weiss (ibid) et également sur la motivation intrinsèque à l'égard du travail de War, Cook et Wall (ibid).

5) *Même si chaque emploi comporte ses gratifications, les délinquants forment une catégorie de gens la plus intéressante et la plus stimulante avec laquelle on puisse travailler.*

Système du balancier, la question peut sembler provocatrice mais elle mesure des attitudes d'un extrême à l'autre. Avec 4 abstentions, 133 participants sont en accord avec cet énoncé (62 hommes et 71 femmes) alors que 96 autres soulignent leur désaccord avec une très nette propension chez les hommes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.13 acw13	vrai	Effectif	62	71	133
		% dans PréA-sec2-Q2.13 acw13	46.6%	53.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	50.4%	67.0%	58.1%
	faux	Effectif	61	35	96
		% dans PréA-sec2-Q2.13 acw13	63.5%	36.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.6%	33.0%	41.9%
Total		Effectif	123	106	229
		% dans PréA-sec2-Q2.13 acw13	53.7%	46.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

6) En général, une carrière au sein des services correctionnels présente plus d'avantages que d'inconvénients.

Au regard des réponses, avec 3 abstentions, la profession l'emporte très nettement sur les avantages versus les inconvénients. Un total de 219 participants (115 hommes et 104 femmes) s'entendent pour dire que les avantages, toutes catégories confondues, sont nettement supérieurs aux inconvénients :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.14 acw14	vrai	Effectif	115	104	219
		% dans PréA-sec2-Q2.14 acw14	52.5%	47.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	95.0%	95.4%	95.2%
	faux	Effectif	6	5	11
		% dans PréA-sec2-Q2.14 acw14	54.5%	45.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	4.6%	4.8%
Total		Effectif	121	109	230
		% dans PréA-sec2-Q2.14 acw14	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

7) *Mon travail dans le domaine des services correctionnels me confère un sentiment personnel de fierté et de réalisation.*

Question relevant des valeurs, du travail accompli et de l'appartenance, avec 3 abstentions, 219 participants (116 hommes et 103 femmes) sont en accord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.15 acw15	vrai	Effectif	116	103	219
		% dans PréA-sec2-Q2.15 acw15	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	95.9%	94.5%	95.2%
	faux	Effectif	5	6	11
		% dans PréA-sec2-Q2.15 acw15	4.5%	5.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	5.5%	4.8%
Total	Effectif	121	109	230	
	% dans PréA-sec2-Q2.15 acw15	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) *Habituellement, je ne suis pas très fier (fière) de dire que je gagne ma vie à travailler avec des délinquants.*

Avec 1 abstention, 216 participants (115 hommes et 101 femmes) répondront par la négative :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.16 acw16	vrai	Effectif	8	8	16
		% dans PréA-sec2-Q2.16 acw16	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.5%	7.3%	6.9%
	faux	Effectif	115	101	216
		% dans PréA-sec2-Q2.16 acw16	53.2%	46.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	93.5%	92.7%	93.1%
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-sec2-Q2.16 acw16	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

9) *Je préférerais exercer un emploi dans un tout autre domaine que celui du milieu correctionnel.*

Avec 1 abstention, 213 participants (110 hommes et 103 femmes) sont en désaccord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.17 acw17	vrai	Effectif	13	6	19
		% dans PréA-sec2-Q2.17 acw17	68.4%	31.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	5.5%	8.2%
	faux	Effectif	110	103	213
		% dans PréA-sec2-Q2.17 acw17	51.6%	48.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	89.4%	94.5%	91.8%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2.17 acw17	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

10) *Ce qui m'attire le plus dans ce type d'emploi, c'est la nature de mon travail et non la rémunération, les avantages sociaux ou les conditions de travail.*

Avec 3 abstentions, 173 participants (84 hommes et 89 femmes) se disent attirés par la nature des tâches que leur incombera leur futur environnement, soit près du quart des 10 classes de PFC à travers le pays. Nous rejoignons là les avantages déjà présentés dans le cadre des questions qualitatives. Toutefois, 57 personnes, qui amorcent cette formation professionnelle, le font à défaut d'avoir trouvé une autre opportunité d'emploi. Chiffre imposant au regard des attentes vis-à-vis des politiques du Service correctionnel du Canada et de l'investissement assigné à la formation.

Comment, dans ces conditions, pouvoir escompter sur l'application d'une réinsertion sociale si le quart des recrues, au tout premier jour de leur formation, ne s'y intéressent même pas?

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.18 acw18	vrai	Effectif	84	89	173
		% dans PréA-sec2-Q2.18 acw18	48.6%	51.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	68.9%	82.4%	75.2%
	faux	Effectif	38	19	57
		% dans PréA-sec2-Q2.18 acw18	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	31.1%	17.6%	24.8%
Total	Effectif	122	108	230	
	% dans PréA-sec2-Q2.18 acw18	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

11) Je dois admettre que le travail dans les services correctionnels n'est pas un emploi très respectable.

Avec 1 abstention, 217 participants (113 hommes et 104 femmes) se disent en désaccord avec l'énoncé. Si la respectabilité du métier d'agent de la paix semble se dissocier de son contenu, même fragmenté (6,5 %), il y a probablement là, un non-sens entre la sélection des candidats et l'apprentissage :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.19 acw19	vrai	Effectif	10	5	15
		% dans PréA-sec2-Q2.19 acw19	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.1%	4.6%	6.5%
	faux	Effectif	113	104	217
		% dans PréA-sec2-Q2.19 acw19	52.1%	47.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	91.9%	95.4%	93.5%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2.19 acw19	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

12) *Il serait acceptable de travailler dans les services correctionnels si l'on était pas directement confronté aux délinquants.*

Avec 1 abstention, à cette dernière question sur les attitudes à l'égard du travail correctionnel, 223 participants sont en désaccord avec l'énoncé (118 hommes et 105 femmes) contre 9 (4 %) qui en approuvent la teneur :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.20 acw20	vrai	Effectif	5	4	9
		% dans PréA-sec2-Q2.20 acw20	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	3.7%	3.9%
	faux	Effectif	118	105	223
		% dans PréA-sec2-Q2.20 acw20	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	95.9%	96.3%	96.1%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2.20 acw20	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Cette défection à l'égard du métier, nous la retrouvons ici sous forme de noyau dur à chacune de ces douze questions selon une fluctuation très variable. Simple hypothèse mais comment ne le serait-elle pas de façon plus prégnante une fois sur le terrain, au milieu de la population carcérale et non plus dans une chronologie de cours au sein d'une classe à peine trois heures après le début de la toute première journée de formation?

Réponse qu'il nous appartiendra de découvrir dans l'analyse des données et qui paraîtra lors du troisième et dernier rapport de cette recherche longitudinale.

5) Attitudes à l'égard des détenus²⁵

Dans une étude qui remonte maintenant à près de vingt ans, Jurik et Musheno (1986) avaient déjà établi un lien de corrélation entre la motivation extrinsèque et intrinsèque que pouvaient avoir les agents de correction dans leur attitude vis-à-vis des détenus. Une attitude plus négative lorsqu'au départ leur motivation pour le choix de cette profession était reliée beaucoup plus à l'aspect sécuritaire qu'à celui porté vers la relation d'aide. Or, comme nous le rappellent Larivière et Robinson (ibid) dans leur sondage publié en 1996, lequel avait pour thème les attitudes des agents de correction fédéraux à l'égard des délinquants, toutes régions confondues, il appert que ces derniers présenteraient une attitude plus punitive, moins empathique, modérément en faveur de la réinsertion sociale comparativement avec d'autres groupes de professionnels oeuvrant dans le même environnement. Concordance entre les valeurs de l'organisation et celles du personnel, pour ces mêmes auteurs, cela ne pourrait avoir des conséquences majeures sur le recrutement. Majeures car à la lecture de leur écrit, il existe une relation entre les attitudes envers la population carcérale, le stress et la satisfaction au travail. Il est à noter cependant que cette étude menée auprès de 1 970 agents de correction en 1994, avait un taux de réponses de 48 %; qu'elle était constituée de 83 % d'hommes dont la moyenne d'âge était de 40 ans et avec à leur actif plus de 11 années d'expérience en milieu carcéral.

Dans le cas qui nous intéresse ici, il s'agit de personnes donnant leur point de vue au tout premier jour de leur formation à travers 34 énoncés. Énoncés qui ne comportent que très peu d'abstentions.

²⁵ Les échelle de type Likert (*Likert's Organizational Profile, 1967*) présentent des énoncés formulés de façon active entre deux extrêmes graduées. Mesurant le degré de congruence relatif aux différents thèmes abordés, elles expriment ici une opinion ou une idée, non un fait. Quant à leurs formulations, ces dernières se veulent courtes et adaptées au vocabulaire de l'échantillonnage afin de maintenir toute l'attention du répondant.

1) Les détenus diffèrent de la plupart des gens.

Sur les 233 participants, 34 (14,6 %) d'entre eux s'entendent avec l'énoncé et 42 (18,0 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.6: ati6	pas du tout accord	Effectif	17	21	38
		% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	44.7%	55.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.8%	19.1%	16.3%
	pas accord	Effectif	60	59	119
		% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	50.4%	49.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	53.6%	51.1%
	indécis	Effectif	25	17	42
		% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	59.5%	40.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	20.3%	15.5%	18.0%
	accord	Effectif	17	11	28
		% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	60.7%	39.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.8%	10.0%	12.0%
entièrement accord	Effectif	4	2	6	
	% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	66.7%	33.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	1.8%	2.6%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec3-Q2.6: ati6	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

2) *Seuls quelques détenus sont vraiment dangereux.*

À cette question, 1 abstention. Un total de 73 (31,5 %) recrues s'entend pour dire que la notion de dangerosité semble beaucoup plus importante que le très partiel énoncé *Seuls quelques détenus (...)*. Là-dessus, 46 (19,8 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.7: ati7	pas du tout accord	Effectif	3	7	10
		% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	30.0%	70.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	6.4%	4.3%
	pas accord	Effectif	32	31	63
		% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	50.8%	49.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	26.0%	28.4%	27.2%
	indécis	Effectif	27	19	46
		% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	58.7%	41.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.0%	17.4%	19.8%
	accord	Effectif	45	45	90
		% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	36.6%	41.3%	38.8%
entièrement accord	Effectif	16	7	23	
	% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	69.6%	30.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.0%	6.4%	9.9%	
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-Sec3-Q2.7: ati7	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) Les détenus ne changent jamais.

À cette question, 3 abstentions. Bien qu'il semble y avoir une certaine croyance négative quant au profil général du détenu, la très grande majorité des participants croit au changement (220 ou 95,7 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.8: ati8	pas du tout accord	Effectif	41	44	85
		% dans PréA-Sec3-Q2.8: ati8	48.2%	51.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.9%	40.4%	37.0%
	pas accord	Effectif	75	60	135
		% dans PréA-Sec3-Q2.8: ati8	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	62.0%	55.0%	58.7%
	indécis	Effectif	4	2	6
		% dans PréA-Sec3-Q2.8: ati8	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	1.8%	2.6%
entièrement accord	Effectif	1	3	4	
	% dans PréA-Sec3-Q2.8: ati8	25.0%	75.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	2.8%	1.7%	
Total	Effectif	121	109	230	
	% dans PréA-Sec3-Q2.8: ati8	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) La plupart des détenus sont des victimes de circonstances et méritent notre aide.

À cette question, 1 abstention. En dépit du résultat précédent (croyance dans le changement), 31 réponses (13,3 %) démontrent un rejet de la relation d'aide et 69 (29,7 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.9: ati9	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	22	8	30
		% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	73.3%	26.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.9%	7.3%	12.9%
	indécis	Effectif	38	31	69
		% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	55.1%	44.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.9%	28.4%	29.7%
	accord	Effectif	49	51	100
		% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	49.0%	51.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	39.8%	46.8%	43.1%
entièrement accord	Effectif	13	19	32	
	% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	40.6%	59.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	17.4%	13.8%	
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-Sec3-Q2.9: ati9	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

5) Les détenus ont des sentiments comme nous tous.

À cette question, 1 abstention. Contrairement au taux de réponses donné à la première question, la presque totalité des participants (228 ou 98,2 %) s'entend avec cet énoncé. L'aspect *sentiments* diffère ici du profil lié à la dynamique délinquantielle, tel que présenté précédemment :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.10: ati10	indécis	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2.10: ati10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 25.0% .8%	3 75.0% 2.7%	4 100.0% 1.7%
	accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2.10: ati10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	56 58.9% 45.9%	39 41.1% 35.5%	95 100.0% 40.9%
	entièrement accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2.10: ati10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	65 48.9% 53.3%	68 51.1% 61.8%	133 100.0% 57.3%
Total		Effectif % dans PréA-Sec3-Q2.10: ati10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	122 52.6% 100.0%	110 47.4% 100.0%	232 100.0% 100.0%

6) *Il est dangereux de trop faire confiance à un détenu.*

À cette question, 3 abstentions. La sécurité, liée à une dangerosité anticipée, démontre ici un nombre important en accord avec l'énoncé : 148 personnes contre 30 et 52 indécises :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.11: ati11	pas du tout accord	Effectif	2	4	6
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	3.7%	2.6%
	pas accord	Effectif	15	9	24
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	62.5%	37.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.3%	8.3%	10.4%
	indécis	Effectif	29	23	52
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	55.8%	44.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.8%	21.3%	22.6%
	accord	Effectif	58	44	102
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	56.9%	43.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	47.5%	40.7%	44.3%
	entièrement accord	Effectif	18	28	46
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	39.1%	60.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	14.8%	25.9%	20.0%
	Total	Effectif	122	108	230
		% dans PréA-Sec3-Q2.11: ati11	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

7) *Je pense que j'aimerais beaucoup de détenus.*

Au milieu des années 20, Bogardus (1925) avait cherché à mesurer la distance que souhaite avoir une personne vis-à-vis d'un groupe ethnique différent du sien. Ce faisant, il mit au point l'Échelle de distance sociale où l'on retrouve des questions telles que : *Accepteriez-vous que votre voisin soit noir?* ou encore *Aimeriez-vous que parmi vos amis il y ait des noirs?* Dans cette même lignée d'analyse sur la distanciation sociale, Melvin, Gramling et Gardner (ibid) repriront ce type de questions, mais cette fois-ci envers des personnes condamnées pour des délits criminels et la profession d'agent correctionnel. Ce questionnaire mesure donc les gradations attitudinales et comportementales, prémisses à la plupart des thèmes présentés successivement dans cette recherche.

Ici, aucune différence significative entre ceux qui sont en accord et ceux qui ne le sont pas et c'est là que réside l'essence même de cette question, qui, nous le verrons ultérieurement pour les trois périodes en établissement, se modulera de façon beaucoup plus précise.

L'axe de cette question se lit à travers les 116 (50,4 %) indécis. L'ambiguïté interrogative pouvant porter à équivoque, semble plus marquée chez les personnes de sexe féminin (50 indécisions) que chez le groupe masculin (66 indécisions). Cette tendance se remarque également dans le groupe en accord avec l'énoncé (15 participantes de plus que chez les hommes).

À cette question, 3 abstentions :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.12: ati12	pas du tout accord	Effectif	15	4	19
		% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	78.9%	21.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.2%	3.7%	8.3%
	pas accord	Effectif	20	16	36
		% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	15.0%	15.7%
	indécis	Effectif	66	50	116
		% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	56.9%	43.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.7%	46.7%	50.4%
	accord	Effectif	18	27	45
		% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	14.6%	25.2%	19.6%
entièrement accord	Effectif	4	10	14	
	% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	28.6%	71.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	9.3%	6.1%	
Total		Effectif	123	107	230
		% dans PréA-Sec3-Q2.12: ati12	53.5%	46.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

8) *De mauvaises conditions carcérales ne font que rendre un détenu plus amer.*

À cette question sans abstention, la majorité des participants (80,3 %) reconnaît ou pense que de mauvaises conditions peuvent influencer l'attitude ou le comportement de la personne détenue. À cette réflexion, 31 (13,3 %) sont indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.13: ati13	pas du tout accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	.0%	100.0%	100.0%
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
		Effectif	8	6	14
		% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	57.1%	42.9%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.5%	5.5%	6.0%	
	Effectif	13	18	31	
accord	% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	41.9%	58.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	16.4%	13.3%	
	Effectif	81	59	140	
entièrement accord	% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	57.9%	42.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	65.9%	53.6%	60.1%	
	Effectif	21	26	47	
Total	% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	44.7%	55.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	23.6%	20.2%	
	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec3-Q2.13: ati13	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

9) *Donnez un centimètre à un détenu et il en prendra un kilomètre.*

Là encore, à cette question sans abstention, rien ne vient départager ceux qui s'opposent à l'énoncé de ceux qui se disent en accord (63 contre 68 %). Cette gradation met surtout en évidence le nombre des 102 (43,8 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.14: ati14	pas du tout accord	Effectif	3	4	7
		% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	42.9%	57.1%	100.0%
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	3.6%	3.0%
		Effectif	30	26	56
		% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	53.6%	46.4%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.4%	23.6%	24.0%	
	Effectif	51	51	102	
	% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	50.0%	50.0%	100.0%	
accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.5%	46.4%	43.8%	
	Effectif	32	23	55	
	% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	58.2%	41.8%	100.0%	
entièrement accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	26.0%	20.9%	23.6%	
	Effectif	7	6	13	
	% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	53.8%	46.2%	100.0%	
Total	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	5.5%	5.6%	
	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec3-Q2.14: ati14	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

10) La plupart des détenus sont stupides.

À cette question sans abstention, la presque totalité des participants (216 ou 92,7 %) démontrent un désaccord avec cet énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.15: ati15	pas du tout accord	Effectif	53	68	121
		% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	43.8%	56.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.1%	61.8%	51.9%
	pas accord	Effectif	59	36	95
		% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	62.1%	37.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.0%	32.7%	40.8%
	indécis	Effectif	7	3	10
		% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	70.0%	30.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	2.7%	4.3%
	accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
entièrement accord	Effectif	3	2	5	
	% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	60.0%	40.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	1.8%	2.1%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec3-Q2.15: ati15	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

11) Les détenus ont besoin d'affection et d'éloges, comme tout le monde.

À cette question sans abstention, nous retrouvons là un profil humaniste se dissociant de l'aspect punitif ou coercitif avec 198 participants. Toutefois, 29 (12,4 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.16: ati16	pas du tout accord	Effectif	2	2	4
		% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	1.8%	1.7%
	pas accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	indécis	Effectif	20	9	29
		% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	69.0%	31.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	8.2%	12.4%
	accord	Effectif	78	68	146
		% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	53.4%	46.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.4%	61.8%	62.7%
entièrement accord	Effectif	21	31	52	
	% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	40.4%	59.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	28.2%	22.3%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec3-Q2.16: ati16	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

12) Il ne faut pas trop en demander à un détenu.

À cette question, 1 abstention. Incertitude, ambivalence entre ce qui peut ou non être demandé, 162 personnes présentent un désaccord contre 44 indécis (19 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.17: ati17	pas du tout accord	Effectif	20	23	43
		% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	46.5%	53.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	21.1%	18.5%
	pas accord	Effectif	60	59	119
		% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	50.4%	49.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	54.1%	51.3%
	indécis	Effectif	28	16	44
		% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	63.6%	36.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.8%	14.7%	19.0%
	accord	Effectif	13	8	21
		% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	61.9%	38.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	7.3%	9.1%
entièrement accord	Effectif	2	3	5	
	% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	40.0%	60.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	2.8%	2.2%	
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec3-Q2. 17: ati17	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

13) Les tentatives de réinsertion sociale sont une perte de temps et d'argent.

À cette question sans abstention, les 216 personnes qui se disent en désaccord soulignent le soutien à la réinsertion sociale ($p = 0,006$). Statistiquement, les femmes sont plus en désaccord que les hommes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.18: ati18	pas du tout accord	Effectif	46	63	109
		% dans PréA-Sec3-Q2.18: ati18	42.2%	57.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.4%	57.3%	46.8%
	pas accord	Effectif	63	44	107
	% dans PréA-Sec3-Q2.18: ati18	58.9%	41.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	51.2%	40.0%	45.9%	
	indécis	Effectif	11	2	13
		% dans PréA-Sec3-Q2.18: ati18	84.6%	15.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.9%	1.8%	5.6%
	entièrement accord	Effectif	3	1	4
		% dans PréA-Sec3-Q2.18: ati18	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.9%	1.7%
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec3-Q2.18: ati18	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	12.570 ^a	3	.006
Rapport de vraisemblance	13.234	3	.004
Association linéaire par linéaire	10.526	1	.001
Nombre d'observations valides	233		

a. 2 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.89.

14) Les détenus ne sont ni meilleurs ni pires que les autres gens.

À cette question, 1 abstention. Les réponses en accord avec l'énoncé totalisent 138 (59,5 %) participants contre 47 (20,2 %). Données qui reflètent le même nombre chez les indécis (47 soit 23,3 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.19: ati19	pas du tout accord	Effectif	5	3	8
		% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	62.5%	37.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	2.8%	3.4%
	pas accord	Effectif	23	16	39
		% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	59.0%	41.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.7%	14.7%	16.8%
	indécis	Effectif	29	18	47
		% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	61.7%	38.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.6%	16.5%	20.3%
	accord	Effectif	50	54	104
		% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	48.1%	51.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	49.5%	44.8%
entièrement accord	Effectif	16	18	34	
	% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	47.1%	52.9%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.0%	16.5%	14.7%	
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-Sec3-Q2.19: ati19	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

15) Il faut être constamment sur ses gardes avec les détenus.

À cette question, 5 abstentions. Contrairement au mot *dangereux* utilisé à la question 6, celle-ci invite ici le participant à une plus grande prudence liée à la sécurité et que nous retrouvons dans l'aspect qualitatif lié aux inconvénients, la sienne et celle de ses pairs avec 177 (77,6 %) participants qui en approuvent l'énoncé contre 31 indécis (13,6 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.20: ati20	pas du tout accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.9%	1.3%
	pas accord	Effectif	10	7	17
		% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	58.8%	41.2%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.3%	6.5%	7.5%	
	Effectif	14	17	31	
	% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	45.2%	54.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.7%	15.7%	13.6%	
accord	Effectif	63	56	119	
	% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	52.9%	47.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	52.5%	51.9%	52.2%	
entièrement accord	Effectif	31	27	58	
	% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	53.4%	46.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.8%	25.0%	25.4%	
Total	Effectif	120	108	228	
	% dans PréA-Sec3-Q2.20: ati20	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

16) En général, tous les détenus pensent et agissent de la même façon.

À cette question, 4 abstentions. Si l'on recoupe certaines questions et sous toute réserve, puisqu'il s'agit d'une étape préliminaire qui départagera ceux et celles qui ont réussi de ceux et celles qui ont échoué, nous sommes à même de constater certaines constances entre ces énoncés : 153 (66,8 %) en désaccord contre 52 (22,7 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.21: ati21	pas du tout accord	Effectif	14	17	31
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	45.2%	54.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.6%	15.7%	13.5%
	pas accord	Effectif	72	50	122
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	59.0%	41.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	59.5%	46.3%	53.3%
	indécis	Effectif	26	26	52
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.5%	24.1%	22.7%
	accord	Effectif	7	14	21
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.8%	13.0%	9.2%
	entièrement accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.9%	1.3%
Total		Effectif	121	108	229
		% dans PréA-Sec3-Q2.21: ati21	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

17) Si vous témoignez du respect envers un détenu, il en fera autant avec vous.

À cette question, 4 abstentions. Énoncé liant la réciprocité anticipée, 170 (74,2 %) participants se disent en accord contre 43 (18,8 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.22: ati22	pas accord	Effectif	4	12	16
		% dans PréA-Sec3-Q2.22: ati22	25.0%	75.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	11.1%	7.0%
	indécis	Effectif	28	15	43
	% dans PréA-Sec3-Q2.22: ati22	65.1%	34.9%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.1%	13.9%	18.8%	
	accord	Effectif	69	59	128
	% dans PréA-Sec3-Q2.22: ati22	53.9%	46.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	57.0%	54.6%	55.9%	
	entièrement accord	Effectif	20	22	42
	% dans PréA-Sec3-Q2.22: ati22	47.6%	52.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.5%	20.4%	18.3%	
Total		Effectif	121	108	229
		% dans PréA-Sec3-Q2.22: ati22	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

18) Les détenus ne pensent qu'à eux-mêmes.

À cette question, 4 abstentions. Cet énoncé, démontre une certaine volonté de croire au changement comportemental avec 140 (61,1 %) participants. Le second groupe en importance, celui des 64 indécis (27,9 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
			Masculin	Féminin		
PréA-Sec3-Q2.23: ati23	pas du tout accord	Effectif	5	12	17	
		% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	29.4%	70.6%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	11.1%	7.4%	
	pas accord	Effectif	60	63	123	
		% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	48.8%	51.2%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.6%	58.3%	53.7%	
	indécis	Effectif	42	22	64	
		% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	65.6%	34.4%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.7%	20.4%	27.9%	
	accord	Effectif	11	10	21	
		% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	52.4%	47.6%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	9.1%	9.3%	9.2%	
entièrement accord	Effectif	3	1	4		
	% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	75.0%	25.0%	100.0%		
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.7%		
Total			121	108	229	
			% dans PréA-Sec3-Q2.23: ati23	52.8%	47.2%	100.0%
			% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

19) Il y a certains détenus auxquels je confierais ma vie.

À cette question, 5 abstentions. La nuance repose ici sur le mot *certains*. En dépit de cette nuance, 110 (48,2 %) participants présentent un désaccord avec 80 (35,1 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.24: ati24	pas du tout accord	Effectif	20	25	45
		% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	44.4%	55.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.5%	23.4%	19.7%
	pas accord	Effectif	40	25	65
		% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	61.5%	38.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.1%	23.4%	28.5%
	indécis	Effectif	41	39	80
		% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	51.3%	48.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.9%	36.4%	35.1%
	accord	Effectif	15	13	28
		% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	53.6%	46.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.4%	12.1%	12.3%
entièrement accord	Effectif	5	5	10	
	% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	4.7%	4.4%	
Total	Effectif	121	107	228	
	% dans PréA-Sec3-Q2.24: ati24	53.1%	46.9%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

20) Les détenus sont réceptifs aux arguments basés sur la raison.

À cette question, 4 abstentions. L'aspect communicationnel tenu à l'égard des personnes détenues priment ici avec 139 (60,7 %) participants croyant au dialogue. Les 74 (32,3 %) indécis forment le second groupe :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.25: ati25	pas du tout accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.0%	.9%
	pas accord	Effectif	5	9	14
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	35.7%	64.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	8.3%	6.1%
	indécis	Effectif	38	36	74
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	51.4%	48.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	31.4%	33.3%	32.3%
	accord	Effectif	69	57	126
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	54.8%	45.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	57.0%	52.8%	55.0%
entièrement accord	Effectif	7	6	13	
	% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	53.8%	46.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.8%	5.6%	5.7%	
Total		Effectif	121	108	229
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati25	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

21) *La plupart des détenus sont trop paresseux pour apprendre à gagner honnêtement leur vie.*

À cette question, 4 abstentions. Appuyées par 191 (83,4 %) participants, la relation d'aide et l'empathie tendent à démontrer toute l'importance qu'il y a à croire dans le changement des comportements sociaux et l'apprentissage des valeurs sociétales.

Notons 30 personnes indécises (13,1 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.25: ati26	pas du tout accord	Effectif	14	30	44
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	31.8%	68.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.6%	27.8%	19.2%
	pas accord	Effectif	82	65	147
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	55.8%	44.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	67.8%	60.2%	64.2%
	indécis	Effectif	19	11	30
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	63.3%	36.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.7%	10.2%	13.1%
	accord	Effectif	4	0	4
		% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	.0%	1.7%
entièrement accord	Effectif	2	2	4	
	% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	1.9%	1.7%	
Total	Effectif	121	108	229	
	% dans PréA-Sec3-Q2.25: ati26	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

22) *Cela ne m'inquiéterait pas d'habiter à côté d'un ancien détenu.*

À cette question, 4 abstentions. Sur un total de 229 participants, la majorité des participants opte pour l'indécision (100 ou 43,7 %) et 93 (40,6 %) en opposition avec la promiscuité rurale ou citadine d'une personne ex-détenue :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.27: ati27	pas du tout accord	Effectif	6	4	10
		% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	3.7%	4.4%
	pas accord	Effectif	12	14	26
		% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	46.2%	53.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	9.9%	13.0%	11.4%
	indécis	Effectif	57	43	100
		% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	57.0%	43.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	47.1%	39.8%	43.7%
	accord	Effectif	41	43	84
		% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	48.8%	51.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.9%	39.8%	36.7%
entièrement accord	Effectif	5	4	9	
	% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	55.6%	44.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	3.7%	3.9%	
Total		Effectif	121	108	229
		% dans PréA-Sec3-Q2.27: ati27	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

23) Les détenus sont foncièrement méchants.

À cette question, 4 abstentions. Une nette majorité (200 ou 87,3 %) se montre en désaccord avec cette représentation imagée. Notons que 21 personnes sont demeurées indécises face à l'énoncé, soit 9,2 % :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.28: ati28	pas du tout accord	Effectif	25	36	61
		% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	41.0%	59.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	20.7%	33.3%	26.6%
	pas accord	Effectif	78	61	139
		% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	56.1%	43.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	64.5%	56.5%	60.7%
	indécis	Effectif	14	7	21
		% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.6%	6.5%	9.2%
	accord	Effectif	1	3	4
		% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	25.0%	75.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	2.8%	1.7%
entièrement accord	Effectif	3	1	4	
	% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	75.0%	25.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.7%	
Total	Effectif	121	108	229	
	% dans PréA-Sec3-Q2. 28: ati28	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

24) Les détenus ont à peu près les mêmes valeurs que tout le monde.

À cette question, 5 abstentions. Cette généralisation du *à peu près*, tend à vouloir réduire la marge séparant la personne condamnée des valeurs communes à l'ensemble sociétaire. Or, 103 (45,1 %) des participants ne sont pas en accord avec cet énoncé, 68 (29,8 %) sont indécis et 57 (25 %) consentant à leur accorder à peu près les mêmes valeurs. On remarque que les hommes dominent dans ces deux choix de réponses (42 indécis et 35 en accord) alors que les femmes sont plus nombreuses à ne pas être d'accord ($p = 0,007$) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.29: ati29	pas du tout accord	Effectif	6	8	14
		% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	42.9%	57.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	7.4%	6.1%
	pas accord	Effectif	35	54	89
		% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	39.3%	60.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	29.2%	50.0%	39.0%
	indécis	Effectif	42	26	68
		% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	61.8%	38.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.0%	24.1%	29.8%
	accord	Effectif	35	17	52
		% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	67.3%	32.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	29.2%	15.7%	22.8%
	entièrement accord	Effectif	2	3	5
		% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	2.8%	2.2%
Total	Effectif	120	108	228	
	% dans PréA-Sec3-Q2.29: ati29	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	13.944 ^a	4	.007
Rapport de vraisemblance	14.106	4	.007
Association linéaire par linéaire	8.601	1	.003
Nombre d'observations valides	228		

a. 2 cellules (20.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 2.37.

25) *Je ne voudrais jamais qu'un de mes enfants fréquente un ancien détenu.*

À cette question, 4 abstentions. Nous retrouvons ici la même essence ambivalence avec 113 (49,3 %) participants indécis, 67 (29,3 %) qui refuseraient ce type de promiscuité familiale et 49 (21,4 %) pour qui ce type de situation ne semblerait pas les importuner outre mesure :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.30: ati30	pas du tout accord	Effectif	3	3	6
		% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	50.0%	50.0%	100.0%
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	2.8%	2.6%
		Effectif	27	16	43
		% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	62.8%	37.2%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.3%	14.8%	18.8%	
	Effectif	54	59	113	
	% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	47.8%	52.2%	100.0%	
accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.6%	54.6%	49.3%	
	Effectif	22	18	40	
	% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	55.0%	45.0%	100.0%	
entièrement accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.2%	16.7%	17.5%	
	Effectif	15	12	27	
	% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	55.6%	44.4%	100.0%	
Total	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.4%	11.1%	11.8%	
	Effectif	121	108	229	
	% dans PréA-Sec3-Q2.30: ati30	52.8%	47.2%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

26) La plupart des détenus ont la capacité d'aimer.

Avec 4 abstentions, la grande majorité (212 participants ou (92,6 %) demeure d'un commun accord pour reconnaître cet énoncé comme véridique :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
			Masculin	Féminin		
PréA-Sec3-Q2.31: ati31	pas du tout accord	Effectif	1	1	2	
		% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	50.0%	50.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%	
	pas accord	Effectif	1	1	2	
		% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	50.0%	50.0%	100.0%	
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		.8%	.9%	.9%		
indécis	Effectif	7	6	13		
	% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	53.8%	46.2%	100.0%		
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.8%	5.5%	5.7%		
accord	Effectif	83	69	152		
	% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	54.6%	45.4%	100.0%		
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	69.2%	63.3%	66.4%		
entièrement accord	Effectif	28	32	60		
	% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	46.7%	53.3%	100.0%		
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.3%	29.4%	26.2%		
Total			120	109	229	
			% dans PréA-Sec3-Q2.31: ati31	52.4%	47.6%	100.0%
			% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

27) *Les détenus sont tous simplement immoraux.*

À cette question, 5 abstentions. Plusieurs nuances contradictoires apparaissent par recoupements comparatifs entre plusieurs énoncés. L'immoralité n'est pas synonyme d'absence de valeurs, mais de conduite dysfonctionnelle face à une situation particulière. Là-dessus, 192 (84,2 %) participants ne reconnaissent pas cet énoncé comme véridique et 31 (13,6 %) demeurent indécises à formuler une réponse :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.32: ati32	pas du tout accord	Effectif	16	35	51
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	31.4%	68.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.3%	32.4%	22.4%
	pas accord	Effectif	82	59	141
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	58.2%	41.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	68.3%	54.6%	61.8%
	indécis	Effectif	18	13	31
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	58.1%	41.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.0%	12.0%	13.6%
	accord	Effectif	3	1	4
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.8%
	entièrement accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
Total		Effectif	120	108	228
		% dans PréA-Sec3-Q2. 32: ati32	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

28) *Les détenus devraient être soumis à une discipline plus stricte et dure.*

À cette question, 5 abstentions. Vision plus coercitive par rapport à l'inconnu puisque la presque totalité des participants n'a jamais été mise au contact avec la réalité carcérale. Toutefois, si 129 (56,5 %) participants montrent un désaccord vis-à-vis de cet énoncé, 35 (15,3 %) se disent favorables à une plus grande discipline que celle qui existe déjà, mais dont ils ignorent néanmoins le contexte et 64 (28,1 %) demeurent indécis entre ce qui se passe dans la réalité et leur vision toute personnelle de l'encadrement pénitentiaire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.33: ati33	pas du tout accord	Effectif	9	18	27
		% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	7.5%	16.7%	11.8%
	pas accord	Effectif	54	48	102
		% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	45.0%	44.4%	44.7%
	indécis	Effectif	36	28	64
		% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	56.3%	43.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.0%	25.9%	28.1%
	accord	Effectif	18	14	32
		% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	56.3%	43.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.0%	13.0%	14.0%
entièrement accord	Effectif	3	0	3	
	% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.0%	1.3%	
Total		Effectif	120	108	228
		% dans PréA-Sec3-Q2.33: ati33	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

29) En général, les détenus sont essentiellement de mauvaises personnes.

À cette question, 6 abstentions. Autre recoupement, 205 (90,3 %) participants sont en désaccord avec cette généralisation stéréotypée :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.34: ati34	pas du tout accord	Effectif	26	36	62
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	41.9%	58.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.8%	33.3%	27.3%
	pas accord	Effectif	75	68	143
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	63.0%	63.0%	63.0%
	indécis	Effectif	10	4	14
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	71.4%	28.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.4%	3.7%	6.2%
	accord	Effectif	6	0	6
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	.0%	2.6%
	entièrement accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.0%	.9%
	Total	Effectif	119	108	227
		% dans PréA-Sec3-Q2.34: ati34	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

30) La plupart des détenus peuvent être réinsérés.

À cette question, 5 abstentions. Projection d'une réinsertion sociale positive :

167 (73,2 %) participants croient à cette possibilité. Sur les 228 réponses obtenues,

49 (21,5 %) demeurent indécises.

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.35: ati35	pas du tout accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% .8%	1 50.0% .9%	2 100.0% .9%
	pas accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	3 30.0% 2.5%	7 70.0% 6.4%	10 100.0% 4.4%
	indécis	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	22 44.9% 18.5%	27 55.1% 24.8%	49 100.0% 21.5%
	accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	70 55.1% 58.8%	57 44.9% 52.3%	127 100.0% 55.7%
	entièrement accord	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	23 57.5% 19.3%	17 42.5% 15.6%	40 100.0% 17.5%
Total	Effectif % dans PréA-Sec3-Q2. 35: ati35 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	119 52.2% 100.0%	109 47.8% 100.0%	228 100.0% 100.0%	

31) Certains détenus sont de très bonnes personnes.

À cette question, 5 abstentions. Là encore, avec 182 (79,9 %) participants, la question se veut moins absolue en formulant son énoncé par *certaines détenus* et par *très bonnes*. Il n'en demeure pas moins que 39 (17,1 %) participants se cantonnent dans l'indécision :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.36: ati36	pas du tout accord	Effectif	3	0	3
		% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.0%	1.3%
	pas accord	Effectif	3	1	4
		% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.8%
	indécis	Effectif	20	19	39
		% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	51.3%	48.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.8%	17.4%	17.1%
	accord	Effectif	80	69	149
		% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	53.7%	46.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	67.2%	63.3%	65.4%
entièrement accord	Effectif	13	20	33	
	% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	39.4%	60.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.9%	18.3%	14.5%	
Total	Effectif	119	109	228	
	% dans PréA-Sec3-Q2.36: ati36	52.2%	47.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

32) *J'aimerais fréquenter certains détenus.*

À cette question, 6 abstentions. Question pour le moins provocatrice, mais l'objectif est bien de mesurer deux extrêmes sur lesquelles 82 (36,2 %) participants se disent en accord, 75 (33 %) indécis et 70 (30,9 %) en désapprouvent l'énoncé. Dans leur étude sur les phénomènes collectifs, Galam et Moscovici (1995) parlent d'effets de polarisation où deux extrêmes interagissent à l'intérieur d'un processus amenant la personne à modifier ses croyances, à la fois sur elle-même et à la fois sur le monde dans lequel elle évolue. Et nous verrons que ces deux extrêmes changent rapidement au contact d'une autre réalité : celle du terrain ou de la mise en application de ce qui aura été appris au cours des trois derniers mois :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.37: ati37	pas du tout accord	Effectif	10	11	21
		% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	47.6%	52.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.3%	10.3%	9.3%
	pas accord	Effectif	21	28	49
		% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	42.9%	57.1%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		17.5%	26.2%	21.6%	
indécis	Effectif	48	27	75	
	% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	64.0%	36.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.0%	25.2%	33.0%	
accord	Effectif	33	35	68	
	% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	48.5%	51.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	27.5%	32.7%	30.0%	
entièrement accord	Effectif	8	6	14	
	% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	57.1%	42.9%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.7%	5.6%	6.2%	
Total	Effectif	120	107	227	
	% dans PréA-Sec3-Q2.37: ati37	52.9%	47.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

33) *Les détenus ne respectent que la force brute.*

À cette question, 6 abstentions. Sur 227 participants ayant répondu à cet énoncé, seuls 6 (2,6 %) d'entre eux croient dans l'aspect physique de la coercition en milieu carcéral. Quinze (6,6 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.38: ati38	pas du tout accord	Effectif	26	46	72
		% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	36.1%	63.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.8%	42.6%	31.7%
	pas accord	Effectif	77	57	134
		% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	57.5%	42.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	64.7%	52.8%	59.0%
	indécis	Effectif	12	3	15
		% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	80.0%	20.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.1%	2.8%	6.6%
	accord	Effectif	1	2	3
		% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.9%	1.3%
	entièrement accord	Effectif	3	0	3
		% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.0%	1.3%
Total	Effectif	119	108	227	
	% dans PréA-Sec3-Q2.38: ati38	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

À cette question numéro 33, on observe un effectif significatif plus élevé de femmes qui ne sont pas du tout en accord ($p = 0,002$) :

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	16.780 ^a	4	.002
Rapport de vraisemblance	18.373	4	.001
Association linéaire par linéaire	12.211	1	.000
Nombre d'observations valides	227		

a. 4 cellules (40.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de 1.43.

34) *Si une personne se comporte bien en prison, il faut lui accorder une libération conditionnelle.*

Avec 6 abstentions et bien que l'énoncé ne fasse aucune distinction entre un bon comportement et la primauté du droit (ce qui ici dénote une allusion à l'équation bonne conduite = libération conditionnelle), 99 (43,6 %) participants se montrent en accord avec ce principe; 95 (41,9 %) se disent indécis et 33 (14,6 %) en désaccord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.39: ati39	pas du tout accord	Effectif	3	4	7
		% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	42.9%	57.1%	100.0%
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	3.7%	3.1%
		Effectif	11	15	26
		% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	42.3%	57.7%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	9.2%	13.9%	11.5%	
	Effectif	50	45	95	
accord	% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	42.0%	41.7%	41.9%	
	Effectif	45	36	81	
entièrement accord	% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	55.6%	44.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.8%	33.3%	35.7%	
	Effectif	10	8	18	
Total		% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.4%	7.4%	7.9%
		Effectif	119	108	227
		% dans PréA-Sec3-Q2.39: ati39	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

À la lecture de ces 34 énoncés, hormis quelques exceptions, l'indécision ne peut être interprétée comme une ambivalence ou une ignorance liée à son contenu ni à la formation en devenir puisque tout est nouveau, mais bien à la fois sur une incapacité à se prononcer, surtout lorsque l'écart tend à démontrer un pourcentage élevé de participants, à la fois sur une image associative et cet Autre avec qui il aura à travailler très prochainement. Si l'on prend l'énoncé 26, pour ne prendre que cet exemple parmi d'autres : « *La plupart des détenus ont la capacité d'aimer* », la phrase, dans toute sa simplicité, ne fait pas appel à l'intellect du répondant, mais bien à une perception de cet Autre avec qui il aura prochainement à travailler durant sa carrière. Or 13 personnes demeurent indécises et 4 se disent en désaccord.

Ce ne sont là que de faibles représentations séquentielles, mais qui, en cas de non changement d'attitude, auront tout leur impact sur le cheminement de l'employé une fois en contact avec la réalité du terrain.

6) Soutien à la réinsertion sociale

Ces 9 énoncés offrent une vision dynamique de la réinsertion sociale chez la recrue et ce faisant, même sans expérience professionnelle liée à la tâche, nous retrouvons un noyau dur en opposition avec la majorité des participants. Une majorité qui se modulera face à ce noyau en fonction des attritions et au contact avec la réalité. Ces 9 énoncés font appel à plusieurs représentations collectives liées à la peine, à l'importance des moyens d'action, à la protection du public et aux coûts de cette protection par l'investissement de mesures supplémentaires.

Voyons à présent cette phase de perception chez la recrue selon le sexe quant à cette transition menant graduellement la personne détenue vers la communauté.

1) *Tout ce que les programmes ont eu comme résultat, c'est de permettre à des délinquants méritant une punition, de s'en tirer à bon compte.*

À cette question, 1 abstention. La grande majorité (212 ou 91,4 %) s'entend pour dire qu'elle n'est pas en accord avec cet énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.1: sr1	pas du tout accord	Effectif	51	58	109
		% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	46.8%	53.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.5%	53.2%	47.0%
	pas accord	Effectif	61	42	103
		% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	59.2%	40.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.6%	38.5%	44.4%
	indécis	Effectif	5	7	12
		% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	41.7%	58.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	6.4%	5.2%
	accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
entièrement accord	Effectif	4	1	5	
	% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	80.0%	20.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	.9%	2.2%	
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-Sec3-Q1.1: sr1	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) *La réinsertion sociale d'une personne délinquante est tout aussi importante que la punition de son délit.*

À cette question, 1 abstention. Au premier jour de sa formation, cet énoncé n'éclaire pas la personne sur le sens criminologique, philosophique, juridique ou social de la punition. Il n'en demeure pas moins que 207 (89,2 %) des participants s'entendent pour dire, qu'il y a complémentarité et égalité entre les deux modes liant le détenu à sa peine de réclusion :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.2: sr2	pas du tout accord	Effectif	1	2	3
		% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	33.3%	66.7%	100.0%
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.8%	1.3%
		Effectif	7	5	12
		% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	58.3%	41.7%	100.0%
indécis	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	4.6%	5.2%	
	Effectif	5	5	10	
	% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	50.0%	50.0%	100.0%	
accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	4.6%	4.3%	
	Effectif	40	34	74	
	% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	54.1%	45.9%	100.0%	
entièrement accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	32.5%	31.2%	31.9%	
	Effectif	70	63	133	
	% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	52.6%	47.4%	100.0%	
Total	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	56.9%	57.8%	57.3%	
	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec3-Q1.2: sr2	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

3) *Le seul remède efficace et humain face au problème de la criminalité, c'est de faire un vigoureux effort pour réinsérer les délinquants.*

À cette question, 1 abstention. Nous remarquerons qu'il y a très peu d'abstentions dans cette série d'énoncés. Le : *c'est de faire un vigoureux effort* demeure pour le moment bien présent chez 195 (84,1 %) participants, contre 20 (8,6 %) indécis et 17 (7,3 %) qui tendent à penser le contraire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.3: sr3	pas du tout accord	Effectif	3	0	3
		% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.0%	1.3%
	pas accord	Effectif	10	4	14
		% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	71.4%	28.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.1%	3.7%	6.0%
	indécis	Effectif	14	6	20
		% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	70.0%	30.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.4%	5.5%	8.6%
	accord	Effectif	46	50	96
		% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	47.9%	52.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.4%	45.9%	41.4%
entièrement accord	Effectif	50	49	99	
	% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	50.5%	49.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	45.0%	42.7%	
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec3-Q1.3: sr3	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *Je favoriserais une extension des programmes de réinsertion sociale actuellement entreprise dans nos prisons.*

À cette question, 2 abstentions. Le mot *extension* exige un minimum de connaissances en rapport avec ce qui se fait déjà sur le terrain. Toutefois, l'énoncé présente une prédisposition du participant face à l'avancée des programmes actuellement en cours. Ce qui amène 202 (87,5 %) d'entre eux en faveur d'une amélioration des programmes thérapeutiques :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.4: sr4	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	3	1	4
		% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.9%	1.7%
	indécis	Effectif	18	6	24
		% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	14.6%	5.6%	10.4%
	accord	Effectif	55	44	99
		% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.7%	40.7%	42.9%
	entièrement accord	Effectif	46	57	103
		% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4	44.7%	55.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.4%	52.8%	44.6%
	Total	Effectif	123	108	231
% dans PréA-Sec3-Q1.4: sr4		53.2%	46.8%	100.0%	
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%	

5) La réinsertion des délinquants adultes ne fonctionne tout simplement pas.

À cette question, 2 abstentions. Constat difficile à argumenter pour une personne qui n'a pas encore été au contact avec le terrain, mais la croyance se veut commune à l'ensemble des dix classes de formation si l'on se fie aux données suivantes, lesquelles ne font que confirmer la précédente : 205 (88,7 %) se disent en désaccord avec l'énoncé. Ceux qui se disent en accord représentent 1,8 % des 231 réponses obtenues :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.5: sr5	pas du tout accord	Effectif	48	56	104
		% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	46.2%	53.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	39.0%	51.9%	45.0%
	pas accord	Effectif	58	43	101
		% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	57.4%	42.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	47.2%	39.8%	43.7%
	indécis	Effectif	13	9	22
		% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	59.1%	40.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	8.3%	9.5%
	accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
entièrement accord	Effectif	2	0	2	
	% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%	
Total		Effectif	123	108	231
		% dans PréA-Sec3-Q1.5: sr5	53.2%	46.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

6) *Le seul moyen de réduire l'agir criminel dans notre société, c'est de punir les délinquants et non de tenter de les réinsérer.*

À cette question, 2 abstentions et peu d'indécision (3,9 %). La très grande majorité des participants (215 ou 93,1 %) se dit opposée au mode punitif qui, selon l'énoncé, serait le seul moyen de réduire l'agir criminel :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.6: sr6	pas du tout accord	Effectif	65	74	139
		% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	46.8%	53.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.3%	67.9%	60.2%
	pas accord	Effectif	46	30	76
		% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	60.5%	39.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.7%	27.5%	32.9%
	indécis	Effectif	7	2	9
		% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	77.8%	22.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	1.8%	3.9%
	accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	entièrement accord	Effectif	4	2	6
		% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	1.8%	2.6%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-Sec3-Q1.6: sr6	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

7) *Nous devrions cesser de considérer les délinquants comme des victimes de la société méritant une réinsertion sociale, et commencer à accorder une attention plus accrue aux victimes d'actes criminels.*

À cette question, 1 abstention. Par l'utilisation du mot *victime*, la nuance se veut plus prononcée. Ce qui amène 124 (53,4 %) participants en désaccord avec l'énoncé, 75 (32,3 %) indécis et 33 (14,2 %) en accord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.7: sr7	pas du tout accord	Effectif	11	16	27
		% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	40.7%	59.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.9%	14.7%	11.6%
	pas accord	Effectif	43	54	97
		% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	44.3%	55.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.0%	49.5%	41.8%
	indécis	Effectif	42	33	75
		% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	56.0%	44.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.1%	30.3%	32.3%
	accord	Effectif	21	6	27
		% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	77.8%	22.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	5.5%	11.6%
	entièrement accord	Effectif	6	0	6
		% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.9%	.0%	2.6%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec3-Q1.7: sr7	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Avec le test du khi-deux, on remarquera ici un nombre significativement plus élevé d'hommes en accord et dans son contraire, un nombre significativement plus élevé de femmes en désaccord ($p = 0,002$) :

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	16.803 ^a	4	.002
Rapport de vraisemblance	19.562	4	.001
Association linéaire par linéaire	14.839	1	.000
Nombre d'observations valides	232		

a. 2 cellules (20.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.82.

8) *Une des raisons pour lesquelles les programmes de réinsertion sociale donnent souvent de mauvais résultats, c'est qu'ils manquent de fonds. Avec un budget plus adéquat, ils fonctionneraient de façon plus efficace.*

À cette question, 3 abstentions. L'énoncé se complique par quatre insertions syntaxiques exigeant une opinion préconçue : *une des raisons, souvent de mauvais résultats, manquent de fonds* et *budget plus adéquat*. La croyance et l'image stéréotypée entourant les programmes de réinsertion sociale se trouvent départagées ici par 104 (45,2 %) indécis, 84 (36,5 %) en accord et 42 (18,3 %) en désaccord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.8: sr8	pas du tout accord	Effectif	4	4	8
		% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	3.7%	3.5%
	pas accord	Effectif	17	17	34
		% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.9%	15.7%	14.8%
	indécis	Effectif	55	49	104
		% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	45.1%	45.4%	45.2%
	accord	Effectif	33	28	61
		% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	54.1%	45.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	27.0%	25.9%	26.5%
entièrement accord	Effectif	13	10	23	
	% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	56.5%	43.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.7%	9.3%	10.0%	
Total	Effectif	122	108	230	
	% dans PréA-Sec3-Q1.8: sr8	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

9) *La réinsertion sociale des détenus s'est révélée un échec.*

À cette question, 3 abstentions. Énoncé qui amène 179 (77,8 %) participants à être en désaccord avec cette assertion lourde de conséquences. Laquelle rejoint néanmoins les rangs de 44 (19,1 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q1.9: sr9	pas du tout accord	Effectif	37	43	80
		% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	46.3%	53.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.3%	39.8%	34.8%
	pas accord	Effectif	54	45	99
		% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	54.5%	45.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.3%	41.7%	43.0%
	indécis	Effectif	26	18	44
		% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	59.1%	40.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.3%	16.7%	19.1%
	accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
entièrement accord	Effectif	3	1	4	
	% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	75.0%	25.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.7%	
Total		Effectif	122	108	230
		% dans PréA-Sec3-Q1.9: sr9	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

7) La dissuasion

1) *Des peines de prison plus lourdes contribueront à réduire le nombre des délits en montrant à ceux qui les posent que le crime ne paie pas.*

À cette question, 1 abstention. Dans une suite logique de la prévention par l'utilisation de moyens plus punitifs et en l'occurrence ici d'un châtement plus grand, 124 (53,4 %) sont en désaccord, 58 (25 %) pour qui l'énoncé amènerait une régression de l'agir criminel. Quant à l'alourdissement des peines allié à une réduction de l'agir criminel, ce dernier fixe les indécis à 50 (21,6 %) réponses :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.1: det1	pas du tout accord	Effectif	20	22	42
		% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	47.6%	52.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	20.2%	18.1%
	pas accord	Effectif	40	42	82
		% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	48.8%	51.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	32.5%	38.5%	35.3%
	indécis	Effectif	24	26	50
		% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	48.0%	52.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	19.5%	23.9%	21.6%
	accord	Effectif	36	15	51
		% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	70.6%	29.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	29.3%	13.8%	22.0%
entièrement accord	Effectif	3	4	7	
	% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	42.9%	57.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	3.7%	3.0%	
Total		Effectif	123	109	232
		% dans PréA-Sec3-Q2.1: det1	53.0%	47.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) *Punir les délinquants est la seule façon de les empêcher de perpétrer d'autres délits.*

Sans abstention, cette phrase semblant bien ancrée dans l'histoire de l'humanité ne remporte pas l'approbation générale : 151 (64,8 %) participants se disent en désaccord contre 42 (18 %) qui en reconnaissent la pertinence et 40 (17,2 %) sont indécis à prendre une position clairement établie :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.2: det2	pas du tout accord	Effectif	28	23	51
		% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	54.9%	45.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.8%	20.9%	21.9%
	pas accord	Effectif	46	54	100
		% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	46.0%	54.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	37.4%	49.1%	42.9%
	indécis	Effectif	23	17	40
		% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	57.5%	42.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.7%	15.5%	17.2%
	accord	Effectif	23	15	38
		% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	60.5%	39.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.7%	13.6%	16.3%
entièrement accord	Effectif	3	1	4	
	% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	75.0%	25.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.9%	1.7%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec3-Q2.2: det2	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) Envoyer les délinquants en prison ne les empêchera pas de récidiver.

À cette question sans abstention, croire dans les programmes et croire dans les fonctions de l'enfermement ne s'opposent pas car l'un et l'autre peuvent s'opérer simultanément. Ce qui sépare ici ceux qui optent pour la réclusion comme moyens prophylactique et dissuasif de ceux pour qui les lieux de l'incarcération comme tels ne sont pas un empêchement à la récidive. À cet énoncé, 140 (60,1 %) participants se disent en accord avec cette image culte de la « prison école du crime » contre 58 (24,9 %) et 35 (15 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.3: det3	pas du tout accord	Effectif	5	5	10
		% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	4.5%	4.3%
	pas accord	Effectif	29	19	48
		% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	60.4%	39.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.6%	17.3%	20.6%
	indécis	Effectif	21	14	35
		% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	12.7%	15.0%
	accord	Effectif	49	58	107
		% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	45.8%	54.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	39.8%	52.7%	45.9%
entièrement accord	Effectif	19	14	33	
	% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	57.6%	42.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.4%	12.7%	14.2%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec3-Q2.3: det3	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *L’incarcération est difficilement justifiable quand on sait qu’elle ne fait qu’empirer la situation, étant donné que les prisons sont en soi l’école du crime.*

Cette question est sans abstention. L’énoncé fait appel à plus de subtilité langagière que la précédente. Néanmoins, 152 (65,3 %) reconnaissent l’importance de la peine de réclusion contre 29 (12,4 %) et 52 (22,3 %) indécis. Ces 29 personnes participantes ne voient pas l’inutilité de la prison, mais bien l’immuabilité du profil de la personne incarcérée :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.4: det4	pas du tout accord	Effectif	13	13	26
		% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	11.8%	11.2%
	pas accord	Effectif	68	58	126
		% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	54.0%	46.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	55.3%	52.7%	54.1%
	indécis	Effectif	28	24	52
		% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	53.8%	46.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.8%	21.8%	22.3%
	accord	Effectif	11	14	25
		% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	44.0%	56.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.9%	12.7%	10.7%
entièrement accord	Effectif	3	1	4	
	% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	75.0%	25.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.9%	1.7%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec3-Q2.4: det4	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

5) Punir les délinquants réduira le nombre des délits en faisant un exemple et en montrant, là encore, que le crime ne paie pas.

À cette question, 1 abstention. En contradiction avec plusieurs énoncés précédents, les mesures afflictives sont supportées par la majorité des participants (108 ou 46,5 %) contre 72 (31 %) et 52 (22,4 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec3-Q2.5: det5	pas du tout accord	Effectif	11	8	19
		% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	57.9%	42.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.9%	7.3%	8.2%
	pas accord	Effectif	27	26	53
		% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	50.9%	49.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.0%	23.9%	22.8%
	indécis	Effectif	26	26	52
		% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.1%	23.9%	22.4%
	accord	Effectif	53	45	98
		% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	54.1%	45.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.1%	41.3%	42.2%
	entièrement accord	Effectif	6	4	10
		% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.9%	3.7%	4.3%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec3-Q2.5: det5	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) Orientation pour le travail social

Contrairement aux thèmes précédents, l'orientation pour le travail social présente ici un taux inexistant d'indécision. Ce qui s'explique par trois choix de réponses : *Vrai*, *Faux* ou tout simplement s'abstenir de répondre à l'énoncé (moyenne de 2 absentions tout au long de cette échelle). Satisfaction et autosatisfaction dans un domaine de travail social, relation d'aide et besoin existentiel à contribuer à un mieux être envers son prochain, forment ici quatre sous thèmes.

1) *Je préfère un emploi qui me donne l'occasion d'aider les gens à résoudre leurs problèmes.*

À cette question sans abstention, sur 233 réponses formulées, 227 (97,4 %) se disent en accord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.1 hs01	vrai	Effectif	120	107	227
		% dans PréA-sec2-Q2.1 hs01	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	97.6%	97.3%	97.4%
	faux	Effectif	3	3	6
		% dans PréA-sec2-Q2.1 hs01	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	2.7%	2.6%
Total	Effectif		123	110	233
	% dans PréA-sec2-Q2.1 hs01		52.8%	47.2%	100.0%
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%

2) *Je retire beaucoup de gratification à travailler avec des personnes moins chanceuses que moi.*

À cette question, 1 abstention. Sur 232 réponses, 149 (64,2 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 83 (35, 8 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.2 hs02	vrai	Effectif	87	62	149
		% dans PréA-sec2-Q2.2 hs02	58.4%	41.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	71.3%	56.4%	64.2%
	faux	Effectif	35	48	83
		% dans PréA-sec2-Q2.2 hs02	42.2%	57.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.7%	43.6%	35.8%
Total	Effectif		122	110	232
	% dans PréA-sec2-Q2.2 hs02		52.6%	47.4%	100.0%
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%

3) *Pour moi, un emploi qui a pour base la relation d'aide est plus important qu'un travail n'exigeant que des communications occasionnelles avec autrui.*

À cette question sans abstention, sur 233 réponses, 200 (85,8 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 33 (14,2 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.3 hs03	vrai	Effectif	103	97	200
		% dans PréA-sec2-Q2.3 hs03	51.5%	48.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	83.7%	88.2%	85.8%
	faux	Effectif	20	13	33
		% dans PréA-sec2-Q2.3 hs03	60.6%	39.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	11.8%	14.2%
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-sec2-Q2.3 hs03	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *Un travail de relation d'aide me donne vraiment l'impression d'être utile.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 participants, 221 (95,7 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 10 (4,3 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.4 hs04	vrai	Effectif	118	103	221
		% dans PréA-sec2-Q2.4 hs04	53.4%	46.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	96.7%	94.5%	95.7%
	faux	Effectif	4	6	10
		% dans PréA-sec2-Q2.4 hs04	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	5.5%	4.3%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.4 hs04	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

5) *Je ne dois pas nécessairement travailler avec des gens pour avoir l'impression d'apporter une contribution à la société.*

À cette question, 3 abstentions. Sur les 230 réponses, 157 (68,3 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 73 (31,7 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.5 hs05	vrai	Effectif	87	70	157
		% dans PréA-sec2-Q2.5 hs05	55.4%	44.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	71.3%	64.8%	68.3%
	faux	Effectif	35	38	73
		% dans PréA-sec2-Q2.5 hs05	47.9%	52.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.7%	35.2%	31.7%
Total	Effectif	122	108	230	
	% dans PréA-sec2-Q2.5 hs05	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

6) *Si je devais me mettre à la recherche d'une nouvelle carrière demain, je chercherais probablement parmi les professions visant à secourir autrui.*

À cette question, 1 abstention. Sur 232 réponses obtenues, 186 (80,2 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 46 (19,8 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.6 hs06	vrai	Effectif	91	95	186
		% dans PréA-sec2-Q2.6 hs06	48.9%	51.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	74.6%	86.4%	80.2%
	faux	Effectif	31	15	46
		% dans PréA-sec2-Q2.6 hs06	67.4%	32.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.4%	13.6%	19.8%
Total	Effectif		122	110	232
	% dans PréA-sec2-Q2.6 hs06		52.6%	47.4%	100.0%
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%

7) *Un travail administratif est acceptable, dans la mesure où il contribue à résoudre les grands problèmes sociaux.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 111 (48,1 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 120 (51,9 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.7 hs07	vrai	Effectif	61	50	111
		% dans PréA-sec2-Q2.7 hs07	55.0%	45.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	50.0%	45.9%	48.1%
	faux	Effectif	61	59	120
		% dans PréA-sec2-Q2.7 hs07	50.8%	49.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	50.0%	54.1%	51.9%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.7 hs07	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) Règle générale, j'ai tendance à retirer plus de satisfaction dans mes relations avec autrui que certaines autres facettes liées à mon emploi.

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 182 (78,8 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 49 (21,2 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.8 hs08	vrai	Effectif	92	90	182
		% dans PréA-sec2-Q2.8 hs08	50.5%	49.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	75.4%	82.6%	78.8%
	faux	Effectif	30	19	49
		% dans PréA-sec2-Q2.8 hs08	61.2%	38.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.6%	17.4%	21.2%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.8 hs08	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Au regard de ces 8 énoncés sur l'orientation envers le travail social, il appert que la très grande majorité des participants optent pour un choix de carrière impliquant un besoin de venir en aide afin de contribuer à l'amélioration des enjeux sociaux. En d'autres mots, la croyance en un monde meilleur, tel que le décrivaient il y a une trentaine d'années Rubin et Peplau (1975) dans leur étude sociologique intitulée : "*Who believes in a just world?*".

Notons qu'il n'y a aucune association avec le sexe, en d'autres mots, la répartition des réponses *Vrai* ou *Faux* est statistiquement la même pour les hommes et les femmes (tests du khi-deux non représentés dans cette partie parce que non significatifs).

9) Aptitudes sociales

Outre le choix de carrière, reste à voir les aptitudes. Lesquelles confirment ou infirment a posteriori ces premières impressions à travers 10 énoncés.

1) *Je suis toujours disposé(e) à admettre la vérité quand j'ai fait une erreur.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 218 (94,4 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 13 (5,6 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.21 sd21	vrai	Effectif	114	104	218
		% dans PréA-sec2-Q2.21 sd21	52.3%	47.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	92.7%	96.3%	94.4%
	faux	Effectif	9	4	13
		% dans PréA-sec2-Q2.21 sd21	69.2%	30.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	7.3%	3.7%	5.6%
Total		Effectif	123	108	231
		% dans PréA-sec2-Q2.21 sd21	53.2%	46.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) *J'essaie toujours de mettre en pratique ce que je prône.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 217 (93,9 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 14 (6,1 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.22 sd22	vrai	Effectif	114	103	217
		% dans PréA-sec2-Q2. 22 sd22	52.5%	47.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	93.4%	94.5%	93.9%
	faux	Effectif	8	6	14
		% dans PréA-sec2-Q2. 22 sd22	57.1%	42.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	5.5%	6.1%
Total		Effectif	122	109	231
		% dans PréA-sec2-Q2. 22 sd22	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) *Je n'hésite jamais quand on me demande de rendre un service en retour.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 193 (83,5 %) se disent en accord avec l'énoncé contre 38 (16,5 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.23 sd23	vrai	Effectif	100	93	193
		% dans PréA-sec2-Q2.23 sd23	51.8%	48.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	82.0%	85.3%	83.5%
	faux	Effectif	22	16	38
		% dans PréA-sec2-Q2.23 sd23	57.9%	42.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.0%	14.7%	16.5%
Total		Effectif	122	109	231
		% dans PréA-sec2-Q2.23 sd23	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

4) *Je ne suis jamais contrarié(e) quand des gens expriment des idées très différentes des miennes.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 138 (59,7 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 93 (40,3 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.24 sd24	vrai	Effectif	73	65	138
		% dans PréA-sec2-Q2. 24 sd24	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	59.8%	59.6%	59.7%
	faux	Effectif	49	44	93
		% dans PréA-sec2-Q2. 24 sd24	52.7%	47.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.2%	40.4%	40.3%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2. 24 sd24	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

5) *Je n'ai jamais délibérément prononcé des paroles blessantes pour quelqu'un.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 114 (49,4 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 117 (50,6 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.25 sd25	vrai	Effectif	57	57	114
		% dans PréA-sec2-Q2.25 sd25	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	46.7%	52.3%	49.4%
	faux	Effectif	65	52	117
		% dans PréA-sec2-Q2.25 sd25	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.3%	47.7%	50.6%
Total		Effectif	122	109	231
		% dans PréA-sec2-Q2.25 sd25	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

6) *J'aime parfois faire des commérages.*

À cette question, 3 abstentions. Sur 230 réponses, 77 (33,5 %) se disent en accord avec l'énoncé contre 153 (66,5 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.26 sd26	vrai	Effectif	35	42	77
		% dans PréA-sec2-Q2. 26 sd26	45.5%	54.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.9%	38.5%	33.5%
	faux	Effectif	86	67	153
		% dans PréA-sec2-Q2. 26 sd26	56.2%	43.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	71.1%	61.5%	66.5%
Total	Effectif	121	109	230	
	% dans PréA-sec2-Q2. 26 sd26	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

7) *J'ai déjà indûment profité d'une autre personne.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 53 (22,9 %) se disent en accord avec l'énoncé contre 178 (77,1 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.27 sd27	vrai	Effectif	31	22	53
		% dans PréA-sec2-Q2.27 sd27	58.5%	41.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.4%	20.2%	22.9%
	faux	Effectif	91	87	178
		% dans PréA-sec2-Q2.27 sd27	51.1%	48.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	74.6%	79.8%	77.1%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.27 sd27	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) *J'essaie parfois de rendre coup pour coup, plutôt que de pardonner et d'oublier.*

À cette question, 2 abstentions. Sur 231 réponses, 37 (16 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 194 (84 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.28 sd28	vrai	Effectif	23	14	37
		% dans PréA-sec2-Q2.28 sd28	62.2%	37.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.9%	12.8%	16.0%
	faux	Effectif	99	95	194
		% dans PréA-sec2-Q2.28 sd28	51.0%	49.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	81.1%	87.2%	84.0%
Total	Effectif	122	109	231	
	% dans PréA-sec2-Q2.28 sd28	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

9) *J'ai déjà insisté pour que les choses aient lieu comme je le voulais.*

À cette question, 1 abstention. Sur 232 réponses, 165 (71,1 %) participants se disent en accord avec l'énoncé contre 67 (28,9 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.29 sd29	vrai	Effectif	89	76	165
		% dans PréA-sec2-Q2. 29 sd29	53.9%	46.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	72.4%	69.7%	71.1%
	faux	Effectif	34	33	67
		% dans PréA-sec2-Q2. 29 sd29	50.7%	49.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	27.6%	30.3%	28.9%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2. 29 sd29	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

10) Il y a des occasions où j'ai envie de tout démolir.

À cette question, 1 abstention. Sur 232 réponses, 84 (36,2 %) se disent en accord avec l'énoncé contre 148 (63,8 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q2.30 sd30	vrai	Effectif	44	40	84
		% dans PréA-sec2-Q2.30 sd30	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.8%	36.7%	36.2%
	faux	Effectif	79	69	148
		% dans PréA-sec2-Q2.30 sd30	53.4%	46.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	64.2%	63.3%	63.8%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-sec2-Q2.30 sd30	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

Face à ces dix énoncés sur l'*Orientation pour le travail social*, l'autorévélation amène probablement la personne à amplifier positivement ses réponses, mais il est utile de rappeler au lecteur que ce sont les attitudes et le comportement qui sont mesurés au fil du temps et non un ensemble de réponses envers un thème donné sans contact avec la réalité du terrain. Notons qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes.

10) Sources de motivation pour le travail correctionnel

À savoir si c'est la motivation qui donne un sens aux choses ou si ce sont les choses qui en elles-mêmes poussent l'être à adopter une motivation dans le cadre de son travail, nous avons là deux modes fluctuants, celle du contenu et celle du processus. Dans son ouvrage portant sur la rémunération, la motivation et la satisfaction au travail, Roussel (1996) nous en résume l'aspect motivationnel comme une façon de faire qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement de la personne vers la réalisation d'objectifs attendus.

En milieu carcéral et contrairement au personnel hospitalier dont la stimulation intrinsèque réside essentiellement dans l'apport de soins aux patients et d'un mieux être face à la maladie ou un accident, l'agent de correction est d'abord et avant tout confronté avec une clientèle en permanence involontaire, souvent criminalisée, aux prises avec des problèmes dysfonctionnels importants et dont la dangerosité sociale et/ou physique ne peut lui permettre d'accéder à la même gratitude. Comment peut-on escompter qu'une personne détenue puisse remercier celui ou celle qui la garde contre son gré? Cette Autre enfermée parce que condamnée ne lui renverra que très occasionnellement et dans des circonstances bien particulière, pour ne pas dire strictement utilitaire, ce que Vroom (1964) désignait au début des années soixante comme étant l'attente d'une récompense devant le travail accompli (*Valence-Instrumentalization Theory*).

Chez l'agent de correction, ce sentiment du travail accompli est donc le plus souvent celui d'une action à l'ombre d'un organigramme, d'une structure fonctionnaliste ou de résultats corporatifs. De là, ses croyances alliées au temps qui passe, sa motivation ou son amotivation au travail, que ce dernier soit effectué ou non de façon mécanique. Somme toute, l'agent ne perçoit plus de liens entre ses efforts, ses actions souvent informelles qui réduisent de beaucoup les situations à risque au jour le jour et les résultats obtenus. Amotivation d'autant plus renforcée, que le travail de l'agent s'exécute dans un climat de

contrôle et de supervision permanents. Là encore, les travaux de Harackiewicz et Larson (1986), démontrent que les employés oeuvrant dans de tels environnements présentent une faible autodétermination dans leurs tâches quotidiennes.

Dans ce dixième questionnaire composé de six énoncés sans aucune abstention, les trois premiers ont trait à la sphère *extrinsèque* et les trois autres à la partie *intrinsèque*, que peut avoir une personne face au travail correctionnel.

Qu'est-ce qui peut bien amener la personne extrinsèquement, homme ou femme, à opter pour cette profession et à y demeurer?

1) Sécurité d'emploi.

Sur les 233 participants, 221 (94,8 %) d'entre eux démontrent ici toute l'importance entourant les qualités extrinsèques d'un emploi permanent :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi	pas du tout important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% .8%	1 50.0% .9%	2 100.0% .9%
	pas important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% .8%	1 50.0% .9%	2 100.0% .9%
	indécis	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	4 50.0% 3.3%	4 50.0% 3.6%	8 100.0% 3.4%
	important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	35 53.0% 28.5%	31 47.0% 28.2%	66 100.0% 28.3%
	très important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	82 52.9% 66.7%	73 47.1% 66.4%	155 100.0% 66.5%
Total	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.1: sécurité emploi % dans PréA-Démo-Q2: sexe	123 52.8% 100.0%	110 47.2% 100.0%	233 100.0% 100.0%	

2) Salaire et avantages sociaux concurrentiels.

On peut noter ici tout l'aspect extrinsèque de la profession, sur 233 participants, 214 (91,8 %) considèrent le salaire et les avantages sociaux qui s'y rattachent, comme important ou très important :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	pas du tout important	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
	pas important	Effectif	0	3	3
		% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	2.7%	1.3%
	indécis	Effectif	9	5	14
		% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	64.3%	35.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	7.3%	4.5%	6.0%
	important	Effectif	60	54	114
		% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	49.1%	48.9%
très important	Effectif	53	47	100	
	% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.1%	42.7%	42.9%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-sec2-Q1.2: salaire et av. soc.	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) Perspectives de promotions rapides.

162 (69,5 %) participants soulignent cet aspect et 58 (24,9 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.3: promotion rapide	pas du tout important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% .8%	1 50.0% .9%	2 100.0% .9%
	pas important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	6 54.5% 4.9%	5 45.5% 4.5%	11 100.0% 4.7%
	indécis	Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	35 60.3% 28.5%	23 39.7% 20.9%	58 100.0% 24.9%
	important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	42 48.8% 34.1%	44 51.2% 40.0%	86 100.0% 36.9%
	très important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	39 51.3% 31.7%	37 48.7% 33.6%	76 100.0% 32.6%
Total		Effectif % dans PréA-sec2-Q1. 3: promotion rapide % dans PréA-Démo-Q2: sexe	123 52.8% 100.0%	110 47.2% 100.0%	233 100.0% 100.0%

4) Travail intéressant et (ou) stimulant.

Il s'agit ici de la deuxième partie du questionnaire vu cette fois ci sous l'angle intrinsèque. Tel que déjà démontré il y a 20 ans par Lindsay et Knox (1984) puis par plus récemment par Stohr, Lovrich et Wood (1996), la motivation intrinsèque serait plus

marquée chez les femmes que leurs confrères masculins. Ce qui, statistiquement, est le cas ici, ($p = 0,002$). La nature du travail et l'attrait qu'il exerce sur la personne semblent être démontrés par une très forte majorité (222 ou 95,3 % participants).

On notera également la nuance plus marquée chez les femmes dans : *Très important* (80 soit 57,1 %) contre 60 (42,9 %) chez les hommes tandis que le contraire se produit dans la catégorie *Important* avec 56 (68,3 %) hommes contre 26 (31,7 %) pour les femmes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	pas du tout important	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	pas important	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	indécis	Effectif	5	3	8
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	62.5%	37.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	2.7%	3.4%
	important	Effectif	56	26	82
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	68.3%	31.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	45.5%	23.6%	35.2%
	très important	Effectif	60	80	140
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	42.9%	57.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	72.7%	60.1%
	Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-sec2-Q1.4: travail stimulant	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	16.659 ^a	4	.002
Rapport de vraisemblance	18.040	4	.001
Association linéaire par linéaire	9.163	1	.002
Nombre d'observations valides	233		

a. 6 cellules (60.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de .47.

5) Perspectives d'apprentissage et de perfectionnement.

La formation continue ou le perfectionnement personnel tend à démontrer un intérêt marqué chez 221 participants.

Nuance significative plus marquée chez les femmes dans la catégorie *très important* = 79 (55,2 %) contre 64 (44,8 %) pour les hommes. L'importance donnée à l'apprentissage et le perfectionnement est de 49 (62,8 %) pour les hommes contre 29 (37,2 %) pour les femmes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf.	pas du tout important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	0 .0% .0%	1 100.0% .9%	1 100.0% .4%
	pas important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 100.0% .8%	0 .0% .0%	1 100.0% .4%
	indécis	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	9 90.0% 7.3%	1 10.0% .9%	10 100.0% 4.3%
	important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	49 62.8% 39.8%	29 37.2% 26.4%	78 100.0% 33.5%
	très important	Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	64 44.8% 52.0%	79 55.2% 71.8%	143 100.0% 61.4%
Total		Effectif % dans PréA-sec2-Q1.5: apprentissage et perf. % dans PréA-Démo-Q2: sexe	123 52.8% 100.0%	110 47.2% 100.0%	233 100.0% 100.0%

Ce qui est également corroboré par le test du khi-deux suivant ($p = 0,006$) :

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	14.421 ^a	4	.006
Rapport de vraisemblance	16.170	4	.003
Association linéaire par linéaire	8.865	1	.003
Nombre d'observations valides	233		

a. 5 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de .47.

6) *Sentiment d'accomplissement valable dans mon travail.*

Deux cents quatorze (91,8 %) participants affirmeront qu'il s'agit là d'un élément important ou très important dans leur futur travail. La tendance plus marquée chez les femmes se retrouve encore ici dans la catégorie *très important* (75 ou 55,6 %) contre 60 (44,4 %) pour les hommes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	pas du tout important	Effectif	1	4	5
		% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	20.0%	80.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	3.6%	2.1%
	pas important	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	indécis	Effectif	10	3	13
		% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	76.9%	23.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.1%	2.7%	5.6%
	important	Effectif	51	28	79
		% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	64.6%	35.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.5%	25.5%	33.9%
très important	Effectif	60	75	135	
	% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	44.4%	55.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	68.2%	57.9%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-sec2-Q1.6: sentiment accomplissement	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Les réponses données par les hommes sont statistiquement différentes de celles des femmes ($p = 0,007$) :

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	14.251 ^a	4	.007
Rapport de vraisemblance	15.029	4	.005
Association linéaire par linéaire	2.903	1	.088
Nombre d'observations valides	233		

a. 4 cellules (40.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de .47.

11) Motivation intrinsèque à l'égard du travail

Contrairement aux mobiles de nature instrumentale entourant l'aspect extrinsèque de la profession, la motivation intrinsèque se singularise par des besoins de se sentir compétent, de tenter au mieux de maîtriser efficacement son environnement immédiat. C'est aussi ce que la personne ressent, croit ou pense par rapport à elle-même. Carver et Scheier (1981) repris par Deci et Ryan (1985) évoquent le terme d'autodétermination. Or, cette autodétermination peut décroître lorsque la personne perd la maîtrise de la régulation de ses comportements (Roussel, *ibid*) et en milieu carcéral, bien des facteurs peuvent amener cette dernière à être démotivée.

Dans *Sources de motivation pour le travail correctionnel*, à défaut de gratitude ou de reconnaissance, lorsque l'agent de correction accomplit son travail, ce dernier serait en droit de s'attendre à un minimum de respect. Or, comment obtenir ce comportement mutuel devant les affres de la réclusion? Il y a là une part de réalité immuable qui tient à la fonction de garder, dissuader, contraindre mais aussi celle d'aider la personne condamnée.

Ces 6 énoncés abordent l'autodétermination. Énoncés que nous retrouverons de façon plus précise après trois mois de formation puis à chacune des trois autres périodes en établissement.

1) *J'éprouve un sentiment de satisfaction personnelle quand je fais du bon travail.*

Sans la moindre abstention, les 233 (100 %) participants sont tous en accord avec cet énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q3.1: accord ijm1	accord	Effectif	7	6	13
		% dans PréA-Sec2-Q3.1: ijm1	53.8%	46.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	5.5%	5.6%
	nettement accord	Effectif	33	16	49
		% dans PréA-Sec2-Q3.1: ijm1	67.3%	32.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	26.8%	14.5%	21.0%
	entièrement accord	Effectif	83	88	171
		% dans PréA-Sec2-Q3.1: ijm1	48.5%	51.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	67.5%	80.0%	73.4%
	Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q3.1: ijm1	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) J'ai une moins bonne opinion de moi quand je fais du mauvais travail.

Sans abstention, 139 (59,6 %) participants répondront par l'affirmative contre 64 (27,4 %) et 30 (12,9 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q3.2: ijm2	pas du tout accord	Effectif	6	2	8
		% dans	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	4.9%	1.8%	3.4%
	nettement pas accord	Effectif	8	7	15
		% dans	53.3%	46.7%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	6.5%	6.4%	6.4%
	pas accord	Effectif	18	23	41
		% dans	43.9%	56.1%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	14.6%	20.9%	17.6%
	indécis	Effectif	21	9	30
		% dans	70.0%	30.0%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	8.2%	12.9%
	accord	Effectif	42	44	86
		% dans	48.8%	51.2%	100.0%
		% dans			
		PréA-Démo-Q2: sexe	34.1%	40.0%	36.9%
nettement accord	Effectif	13	15	28	
	% dans	46.4%	53.6%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	10.6%	13.6%	12.0%	
entièrement accord	Effectif	15	10	25	
	% dans	60.0%	40.0%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	12.2%	9.1%	10.7%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

3) *Je tire de la fierté à exécuter mon travail le mieux possible.*

Avec 1 abstention, 232 participants sont en accord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
			Masculin	Féminin		
PréA-Sec2-Q3.3: ijm3	accord	Effectif	8	2	10	
		% dans PréA-Sec2-Q3.3: ijm3	80.0%	20.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	1.8%	4.3%	
		nettement accord	Effectif	28	29	57
	nettement accord	% dans PréA-Sec2-Q3.3: ijm3	49.1%	50.9%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.0%	26.4%	24.6%	
		entièrement accord	Effectif	86	79	165
			% dans PréA-Sec2-Q3.3: ijm3	52.1%	47.9%	100.0%
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe		70.5%	71.8%	71.1%	
	Total		Effectif	122	110	232
	Total	% dans PréA-Sec2-Q3.3: ijm3	52.6%	47.4%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *Je suis mécontent(e) quand je ne travaille pas aussi bien que d'habitude.*

À cette question sans abstention, 205 (88 %) participants ont répondu par l'affirmative :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	pas du tout accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
	nettement pas accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	pas accord	Effectif	4	5	9
		% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	44.4%	55.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	4.5%	3.9%
	indécis	Effectif	4	10	14
% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4		28.6%	71.4%	100.0%	
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		3.3%	9.1%	6.0%	
accord	Effectif	41	42	83	
	% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	49.4%	50.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.3%	38.2%	35.6%	
nettement accord	Effectif	42	32	74	
	% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	56.8%	43.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.1%	29.1%	31.8%	
entièrement accord	Effectif	28	20	48	
	% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	58.3%	41.7%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.8%	18.2%	20.6%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec2-Q3.4: ijm4	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

5) À la fin d'une journée, j'aime avoir l'impression d'avoir fait du bon travail.

Sans abstention, 227 (97,4 %) reconnaissent cet aspect positif du travail accompli :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	indécis	Effectif	4	2	6
		% dans PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	1.8%	2.6%
	accord	Effectif	20	16	36
		% dans PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.3%	14.5%	15.5%
	nettement accord	Effectif	39	35	74
		% dans PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	52.7%	47.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	31.7%	31.8%	31.8%
	entièrement accord	Effectif	60	57	117
		% dans PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	51.3%	48.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	51.8%	50.2%
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec2-Q3.5: ijm5	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

6) Je cherche des moyens de travailler plus efficacement.

Sans abstention, 229 (98,3 %) participants tendent à vouloir améliorer leurs outils de travail, la méthode employée et la façon de mieux faire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
			Masculin	Féminin		
PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	indécis	Effectif	2	2	4	
		% dans PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	50.0%	50.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	1.8%	1.7%	
		accord	Effectif	16	11	27
	accord	% dans PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	59.3%	40.7%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.0%	10.0%	11.6%	
		nettement accord	Effectif	33	33	66
		% dans PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	50.0%	50.0%	100.0%	
	nettement accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	26.8%	30.0%	28.3%	
		entièrement accord	Effectif	72	64	136
		% dans PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	52.9%	47.1%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	58.5%	58.2%	58.4%	
Total	Effectif	123	110	233		
	% dans PréA-Sec2-Q3.6: ijm6	52.8%	47.2%	100.0%		
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%		

12) Efficacité dans le secteur correctionnel

Comme c'est le cas dans bien des professions du domaine public, la tâche d'agent de correction requiert un travail où les interactions, qu'elles soient implicites ou explicites, individuelles ou collectives, influencent la satisfaction au travail, le rendement, le climat social, la familiarité née de la répétition des gestes, les réactions situationnelles de tension de part et d'autre (stress), l'engagement affectif aussi bien vis-à-vis l'organisation qu'envers ses collègues, ses supérieurs immédiats, la clientèle et ses multiples particularités.

Tschan, Semmer et Inversin (2004), présentent ces interactions sous deux angles : celles qui sont liées à la tâche en elles-mêmes et celles qui sont d'ordre privé. Exception faite des postes statiques confinés dans un endroit déterminé (miradors, chemin de ronde, patrouille mobile, salle de surveillance électronique), l'agent est rarement seul dans son poste de contrôle, que ce dernier soit le même dans un pavillon selon un horaire pré-établi, une aire donnée ou dans la rotation d'une unité. Sans pause, avec une période de repas plus courte que l'ensemble des autres professionnels sur place, il lui est donc permis d'établir un verbatim privilégié qui l'amène à combiner les deux modes interactifs entre la tâche à effectuer et le privé. Si le premier mode n'empêche pas le second d'être acquitté en toute rigueur, le deuxième rend le premier beaucoup plus agréable, plus flexible dans sa marge de manœuvre (Buunk et Verhoeven, 1991; Hays, 1989; Wheeler, Reiss et Nezlek, 1983). Deux modes influencés par l'environnement immédiat, la sécurité, leurs fréquences et leurs durées. Il y a donc là, et en fonction de la vocation de l'établissement, une sociabilité qui s'entrecoupe continuellement et que nous pouvons retrouver dans chacun des 22 thèmes de cette recherche.

Dans la typologie de Holland (1997), le terme d'extraversion se trouve employé pour désigner l'affiliation et la sociabilité singularisées par une tendance à bavarder, former une équipe selon certaines affinités, s'ancrer dans des habitudes routinières au point où les interactions privées prennent le pas sur la tâche et les compétences supplémentaires souvent ignorées par l'employeur. Ignorées parce que inégales dans la description

officielle des tâches, non quantifiables et créant inévitablement des disparités entre les uns et les autres, l'agent finit par s'emmitoufler dans la routine et derrière cette routine, une baisse de l'efficacité.

Ce questionnaire composé de 15 énoncés n'est pas sans rappeler la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (ibid) lorsque ce dernier évoque de façon implicite les compétences supplémentaires qu'ont la plupart des employés au sein d'une organisation et que s'il appartient à la personne de les partager ou non, l'organisation devrait au moins lui permettre de mettre en valeur cette opportunité. De plus, la diversité de la population carcérale et ses nombreuses particularités amènent l'agent de correction à aller bien au-delà des tâches qui lui sont assignées. Cela dit, au regard de la sphère extrinsèque qui motive la personne et sa relation avec l'organisation qui l'emploie, cette dernière dépasse l'aspect salarial, la sécurité d'emploi ou les avantages sociaux (Summers et Hendrix, 1991). En théorie, nous voudrions croire que l'identité, la reconnaissance et le rôle ont un impact beaucoup plus grand, quant à la qualité du travail et la mise en pratique des compétences supplémentaires, que toute forme monnayable des tâches à accomplir. Or, dans la réalité, lorsque la satisfaction au travail finit par devenir synonyme de rémunération, surtout lorsque la tâche ne relève pas d'un produit, mais d'un service social comme c'est le cas avec le contexte carcéral, passée la routine, les risques de décrochages sont rapides. Ne prenons pour exemples que l'absentéisme pris sous diverses formes de frustrations et de résistances au changement qui sous-tendent à plus ou moins longue échéance aux conflits, la non implication puis l'abandon (Spector, 1997) sublimé par un appel à la retraite. Ce qui risque d'être long lorsque la personne a devant elle une vingtaine d'années de service.

C'est pourquoi la politique et la culture organisationnelle ont un rôle déterminant dans l'encouragement des compétences dites supplémentaires. Renforcement d'une estime de soi qui ne fera qu'améliorer les conditions de travail, le climat social et le rendement (Kirchmeyer, 1992; Forsyth, 1990).

1) J'abandonne souvent mon travail lorsqu'il devient compliqué.

À cette question, aucune abstention. Seuls 5 (2,2 %) participants reconnaissent abandonner souvent leur travail lorsque la tâche se complique :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.1: cse1	pas du tout accord	Effectif	57	52	109
		% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	52.3%	47.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	46.3%	47.3%	46.8%
	nettement pas accord	Effectif	38	36	74
		% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	51.4%	48.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.9%	32.7%	31.8%
	pas accord	Effectif	22	20	42
		% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.9%	18.2%	18.0%
	indécis	Effectif	1	2	3
		% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.8%	1.3%
	nettement accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
entièrement accord	Effectif	3	0	3	
	% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.0%	1.3%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec2-Q4.1: cse1	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

2) Je m'adapte facilement à de nouvelles méthodes de travail.

À cette question sans abstention, nous retrouvons la même teneur que celle abordée dans l'échelle *Motivation à l'égard du travail correctionnel* avec 218 (93,6 %) participants :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.2: cse2	pas du tout accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	nettement pas accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
	indécis	Effectif	4	7	11
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	36.4%	63.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	6.4%	4.7%
	accord	Effectif	30	34	64
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	46.9%	53.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.4%	30.9%	27.5%
	nettement accord	Effectif	51	36	87
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	58.6%	41.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.5%	32.7%	37.3%
	entièrement accord	Effectif	36	31	67
		% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	53.7%	46.3%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		29.3%	28.2%	28.8%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec2-Q4.2: cse2	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

3) *Quand vient le temps de travailler, j'ai peu confiance en moi.*

À cette question sans abstention, 222 (95,2 %) participants affirment avoir confiance en eux. Huit participants sont en accord avec cet énoncé et trois demeurent indécis à formuler une réponse :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.3: cse3	pas du tout accord	Effectif	64	55	119
		% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	53.8%	46.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	52.0%	50.0%	51.1%
	nettement pas accord	Effectif	36	33	69
		% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	52.2%	47.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	29.3%	30.0%	29.6%
	pas accord	Effectif	16	18	34
		% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	47.1%	52.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.0%	16.4%	14.6%
	indécis	Effectif	1	2	3
% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3		33.3%	66.7%	100.0%	
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		.8%	1.8%	1.3%	
accord	Effectif	1	2	3	
	% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	33.3%	66.7%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.8%	1.3%	
nettement accord	Effectif	1	0	1	
	% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%	
entièrement accord	Effectif	4	0	4	
	% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	.0%	1.7%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q4.3: cse3	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

4) On peut compter sur moi pour mener à terme mon travail.

À cette question sans abstention, 226 (97,0 %) participants affirment avoir l'assurance de terminer une tâche :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.4: cse4	pas du tout accord	Effectif	2	3	5
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	2.7%	2.1%
	nettement pas accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	indécis	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	accord	Effectif	10	7	17
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	58.8%	41.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.1%	6.4%	7.3%
	nettement accord	Effectif	41	35	76
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	53.9%	46.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.3%	31.8%	32.6%
	entièrement accord	Effectif	69	64	133
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	51.9%	48.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	56.1%	58.2%	57.1%
	Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q4.4: cse4	52.8%	47.2%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%	

5) *Il me faut trop de temps pour finir la plupart de mes tâches.*

À cette question, la durée à accomplir un travail donné semble ici démontrer que 17 (7,3 %) des participants sont en accord avec l'énoncé et auquel s'ajoutent 11 (4,7 %) indécis contre 204 (88 %) affirmant le contraire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.5: cse5	pas du tout accord	Effectif	34	35	69
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	49.3%	50.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	27.9%	31.8%	29.7%
	nettement pas accord	Effectif	39	35	74
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	52.7%	47.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	32.0%	31.8%	31.9%
	pas accord	Effectif	30	31	61
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	49.2%	50.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.6%	28.2%	26.3%
	indécis	Effectif	8	3	11
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	72.7%	27.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	2.7%	4.7%
	accord	Effectif	5	1	6
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	83.3%	16.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	.9%	2.6%
	nettement accord	Effectif	0	4	4
		% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	3.6%	1.7%
entièrement accord	Effectif	6	1	7	
	% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	85.7%	14.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.9%	.9%	3.0%	
Total	Effectif	122	110	232	
	% dans PréA-Sec2-Q4.5: cse5	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

6) Je peux me fier à mes compétences professionnelles pour exécuter le travail.

À cette question, 1 abstention. La presque totalité des participants (227 soit 97,9 %) affirme qu'elle peut exécuter un travail en s'appuyant sur ses compétences de travail²⁶ :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.6: cse6	nettement pas accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
	pas accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	indécis	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	accord	Effectif	19	24	43
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	44.2%	55.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.4%	22.0%	18.5%
	nettement accord	Effectif	53	41	94
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	56.4%	43.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.1%	37.6%	40.5%
	entièrement accord	Effectif	47	43	90
		% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	52.2%	47.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.2%	39.4%	38.8%
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec2-Q4.6: cse6	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

²⁶ Rappelons que la moyenne d'âge est de 32 ans pour les deux groupes hommes/femmes pour l'ensemble des cinq régions et les dix classes du PFC. Ce qui expliquerait, en partie tout du moins, les antécédents de travail et la maturité à assumer puis terminer une tâche.

7) Il m'est difficile de m'organiser au travail.

Là encore, à cette question sans abstention, sont reflétés les mêmes fréquences avec 214 (91,9 %) répondants affirmant qu'il ne leur ait pas difficile de s'organiser dans leur travail contre 12 (5,1 %) et 7 (3 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
			Masculin	Féminin		
PréA-Sec2-Q4.7: cse7	pas du tout accord	Effectif	50	54	104	
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	48.1%	51.9%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	49.1%	44.6%	
		nettement pas accord	Effectif	30	30	60
	nettement pas accord	% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	50.0%	50.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.4%	27.3%	25.8%	
		pas accord	Effectif	29	21	50
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	58.0%	42.0%	100.0%	
	pas accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.6%	19.1%	21.5%	
		indécis	Effectif	4	3	7
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	57.1%	42.9%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	2.7%	3.0%	
	accord	Effectif	4	1	5	
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	80.0%	20.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	.9%	2.1%	
		nettement accord	Effectif	1	0	1
	nettement accord	% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	100.0%	.0%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%	
		entièrement accord	Effectif	5	1	6
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	83.3%	16.7%	100.0%	
	entièrement accord	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	.9%	2.6%	
		Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q4.7: cse7	52.8%	47.2%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) Je redouble d'efforts quand la tâche devient difficile.

À cette question sans abstention, 219 (93,9 %) considèrent redoubler d'efforts quand la tâche s'avère plus difficile :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.8: cse8	pas du tout accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	nettement pas accord	Effectif	3	1	4
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.9%	1.7%
	pas accord	Effectif	3	0	3
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.0%	1.3%
	indécis	Effectif	2	3	5
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	2.7%	2.1%
	accord	Effectif	25	28	53
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	47.2%	52.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	20.3%	25.5%	22.7%
	nettement accord	Effectif	44	42	86
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	51.2%	48.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.8%	38.2%	36.9%
	entièrement accord	Effectif	44	36	80
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	55.0%	45.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.8%	32.7%	34.3%
	Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q4.8: cse8	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

9) *J'atteins rarement les objectifs que je me fixe.*

À cette question, 2 abstentions; 213 (92,2 %) participants reconnaissent atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.9: cse9	pas du tout accord	Effectif	47	55	102
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	46.1%	53.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.8%	50.0%	44.2%
	nettement pas accord	Effectif	38	32	70
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	54.3%	45.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	31.4%	29.1%	30.3%
	pas accord	Effectif	24	17	41
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	58.5%	41.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	19.8%	15.5%	17.7%
	indécis	Effectif	4	3	7
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	57.1%	42.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	2.7%	3.0%
	accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.0%	.9%
	nettement accord	Effectif	4	3	7
		% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	57.1%	42.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	2.7%	3.0%
entièrement accord	Effectif	2	0	2	
	% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.0%	.9%	
Total	Effectif	121	110	231	
	% dans PréA-Sec2-Q4.9: cse9	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

10) *Je sais que je peux assumer la plupart des problèmes qui surviennent au travail.*

Sans abstention et bien que les participants n'en soient qu'au début de leur deuxième semaine de formation, 225 (96,5 %) affirment pouvoir assumer la plupart des situations problématiques qui surviendront dans leur futur milieu de travail :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.10: cse10	pas du tout accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
	pas accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
indécis	Effectif	2	3	5	
	% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	40.0%	60.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	2.7%	2.1%	
accord	Effectif	28	28	56	
	% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.8%	25.5%	24.0%	
nettement accord	Effectif	49	45	94	
	% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	52.1%	47.9%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	39.8%	40.9%	40.3%	
entièrement accord	Effectif	43	32	75	
	% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	57.3%	42.7%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.0%	29.1%	32.2%	
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec2-Q4.10: cse10	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

11) J'évite les tâches qui me semblent trop difficiles.

Sans abstention, là encore, la grande majorité des participants (219, soit 94 %) se dit en désaccord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.11: cse11	pas du tout accord	Effectif	47	47	94
		% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.2%	42.7%	40.3%
	nettement pas accord	Effectif	43	35	78
		% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	55.1%	44.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.0%	31.8%	33.5%
	pas accord	Effectif	26	21	47
		% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	55.3%	44.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	21.1%	19.1%	20.2%
indécis	Effectif	1	2	3	
	% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	33.3%	66.7%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.8%	1.3%	
accord	Effectif	3	0	3	
	% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	.0%	1.3%	
nettement accord	Effectif	2	1	3	
	% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	66.7%	33.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%	
entièrement accord	Effectif	1	4	5	
	% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	20.0%	80.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	3.6%	2.1%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec2-Q4.11: cse11	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

12) *J'ai rarement de la difficulté à me mettre au travail quand il le faut.*

Avec 1 abstention, 189 (81,5 %) participants se disent en accord avec l'énoncé. Si le groupe des personnes indécises demeure stagnant (3 soit 1,3 %) il n'en va pas de même avec ceux et celles qui ne sont pas en accord. Au regard des fréquences rapportées, 40 (17,3 %) disent avoir de la difficulté à se mettre au travail le moment venu :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.12: cse12	pas du tout accord	Effectif	13	6	19
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	68.4%	31.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.7%	5.5%	8.2%
	nettement pas accord	Effectif	7	5	12
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	58.3%	41.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.7%	4.5%	5.2%
	pas accord	Effectif	4	5	9
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	44.4%	55.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	4.5%	3.9%
	indécis	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
	accord	Effectif	22	20	42
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.0%	18.2%	18.1%
	nettement accord	Effectif	31	29	60
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	51.7%	48.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.4%	26.4%	25.9%
	entièrement accord	Effectif	43	44	87
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	49.4%	50.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.2%	40.0%	37.5%
	Total	Effectif	122	110	232
		% dans PréA-Sec2-Q4.12: cse12	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans			
PréA-Démo-Q2: sexe		100.0%	100.0%	100.0%	

13) Il m'est difficile de travailler efficacement.

Sur les 232 participants ayant répondu (1 abstention), la presque totalité (227, soit 97,9 %) affirme qu'il ne leur ait pas difficile de travailler efficacement :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.13: cse13	pas du tout accord	Effectif	60	64	124
		% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	48.4%	51.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.2%	58.2%	53.4%
	nettement pas accord	Effectif	43	30	73
		% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	58.9%	41.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.2%	27.3%	31.5%
	pas accord	Effectif	18	12	30
		% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	14.8%	10.9%	12.9%
	nettement accord	Effectif	1	3	4
		% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	25.0%	75.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	2.7%	1.7%
entièrement accord	Effectif	0	1	1	
	% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	.0%	100.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%	
Total	Effectif	122	110	232	
	% dans PréA-Sec2-Q4.13: cse13	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

14) *Quand j'ai accepté ce poste, j'avais confiance en mes capacités de satisfaire aux exigences professionnelles.*

Sur 230 réponses (3 abstentions), la presque totalité des participants (227, soit 98,7 %) affirme avoir confiance en ses capacités à répondre aux exigences demandées pour devenir agent de correction. Aucun désaccord n'y est relevé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.14: cse14	indécis	Effectif	1	2	3
		% dans PréA-Sec2-Q4.14: cse14	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	1.8%	1.3%
		accord	Effectif	13	15
		% dans PréA-Sec2-Q4.14: cse14	46.4%	53.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.7%	13.8%	12.2%
	nettement accord	Effectif	40	34	74
		% dans PréA-Sec2-Q4.14: cse14	54.1%	45.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.1%	31.2%	32.2%
	entièrement accord	Effectif	67	58	125
		% dans PréA-Sec2-Q4.14: cse14	53.6%	46.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	55.4%	53.2%	54.3%
Total		Effectif	121	109	230
		% dans PréA-Sec2-Q4.14: cse14	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

15) *Quand j'ai accepté initialement ce poste, je m'attendais à ce que mon intervention auprès des détenus exerce une influence positive dans leur vie.*

Thème anticipatoire, sur les 232 réponses (1 abstention), 190 (82 %) participants s'entendent pour dire qu'ils exerceront une influence positive sur les détenus contre 32 (13,8 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec2-Q4.15: cse15	pas du tout accord	Effectif	2	2	4
		% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	1.8%	1.7%
	pas accord	Effectif	2	4	6
		% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	3.7%	2.6%
indécis	Effectif	16	16	32	
	% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.0%	14.7%	13.8%	
accord	Effectif	38	26	64	
	% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	59.4%	40.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.9%	23.9%	27.6%	
nettement accord	Effectif	23	24	47	
	% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	48.9%	51.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.7%	22.0%	20.3%	
entièrement accord	Effectif	42	37	79	
	% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	53.2%	46.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.1%	33.9%	34.1%	
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec2-Q4.15: cse15	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

13) Attentes initiales à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction

Ces douze énoncés où la recrue s'en remet aux instructeurs sur place, identifient les paramètres entre l'expectative vis-à-vis la formation, les habiletés et le degré de satisfaction que la recrue semble pouvoir acquérir dans l'apprentissage d'une matière jusque là inconnue. Il s'agit du même questionnaire que le *Post*, les *3 mois*, *6 mois* et *1 an* en établissement, mais avec changement de conjugaison pour bien marquer le temps entre les *attentes* et qui, ultérieurement, deviendront les *perceptions* chez la recrue.

1) *Le Programme de formation correctionnelle (PFC) me donnera les compétences et capacités requises pour réagir efficacement face à une situation conflictuelle.*

Question sans abstention, à en juger par les 227 (97,5 %) réponses en accord, l'ensemble des recrues présente une confiance absolue dans la formation qui leur sera fournie :

Tableau croisé

		PréA-Démo-Q2: sexe		Total	
		Masculin	Féminin		
PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	indécis	Effectif	2	2	4
		% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	1.8%	1.7%
	accord	Effectif	54	37	91
		% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	59.3%	40.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.9%	33.6%	39.1%
entièrement accord	Effectif	66	70	136	
	% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	48.5%	51.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.7%	63.6%	58.4%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.1: ctp1	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

2) *Le PFC m'informera de mes rôles et responsabilités à titre d'agent de correction, dans une situation d'urgence.*

Sans abstention, sur 233 réponses, la confiance témoignée par les recrues est de 230 (98,7 %) participants :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
indécis		Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
accord		Effectif	50	33	83
		% dans PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	60.2%	39.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	30.0%	35.6%
entièrement accord		Effectif	70	77	147
		% dans PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	47.6%	52.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	56.9%	70.0%	63.1%
Total		Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec4-Q1.2: ctp2	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) *Le PFC me donnera les connaissances et capacités requises pour me protéger contre n'importe quel risque potentiel.*

Sans abstention, sur 233 réponses, avec la phrase « *n'importe quel risque* », l'anticipation d'une certaine réalité liée à la formation n'en demeure pas moins celle de la majorité (222, soit 95,3 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	pas du tout accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	pas accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
	indécis	Effectif	5	2	7
		% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	71.4%	28.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	1.8%	3.0%
	accord	Effectif	55	36	91
		% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	60.4%	39.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.7%	32.7%	39.1%
entièrement accord	Effectif	60	71	131	
	% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	45.8%	54.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	64.5%	56.2%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.3: ctp3	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *Le PFC exposera les mesures préventives pour réduire les risques de maladies contagieuses.*

Sans abstention. Même phraséologie, même nombre de réponses enregistrées 226 (97 %) participants en accord avec les structures de la formation et son contenu :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	100.0%	.0%	100.0%
	indécis	Effectif	6	0	6
		% dans PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	100.0%	.0%	100.0%
accord	Effectif	54	39	93	
	% dans PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	58.1%	41.9%	100.0%	
entièrement accord	Effectif	62	71	133	
	% dans PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	46.6%	53.4%	100.0%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.4: ctp4	52.8%	47.2%	100.0%	
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

5) *Le PFC m'informera de mes obligations légales à l'égard des droits et privilèges des détenus.*

Sans abstention, la primauté du droit et son respect étant au centre de la formation, il est entendu que la personne s'attend à ce que lui soit donné l'ensemble des cours s'y rapportant. Résultat : 230 (98,7 %) participants reconnaissent positivement cet énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	100.0%	.0%	100.0%
	indécis	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	100.0%	.0%	100.0%
accord	Effectif	50	31	81	
	% dans PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	61.7%	38.3%	100.0%	
entièrement accord	Effectif	PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	28.2%	34.8%
		PréA-Démo-Q2: sexe	70	79	149
	% dans PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	47.0%	53.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	56.9%	71.8%	63.9%	
Total	Effectif	PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	123	110	233
		PréA-Sec4-Q1.5: ctp5	52.8%	47.2%	100.0%
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%
		PréA-Démo-Q2: sexe			

6) *Le PFC me fournira les connaissances et capacités requises pour m'occuper efficacement d'une population carcérale diversifiée.*

Sans abstention. Même niveau de fréquences que le précédent énoncé (227 soit 97,5 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	indécis	Effectif	3	2	5
		% dans PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.4%	1.8%	2.1%
	accord	Effectif	60	40	100
		% dans PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.8%	36.4%	42.9%
	entièrement accord	Effectif	59	68	127
		% dans PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	46.5%	53.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	48.0%	61.8%	54.5%
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.6: ctp6	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

7) Le PFC abordera les besoins particuliers des détenus.

Rejoignant la question numéro 12 quant aux personnes indécises, sur 232 réponses (1 abstention), 204 (87,9 %) participants affirment que le PFC « abordera les besoins particuliers des détenus ». Notons que 26 (11,2 %) sont indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	indécis	Effectif	14	12	26
		% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	53.8%	46.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.4%	11.0%	11.2%
accord	Effectif	61	39	100	
	% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	61.0%	39.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.6%	35.8%	43.1%	
entièrement accord	Effectif	47	57	104	
	% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	45.2%	54.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	38.2%	52.3%	44.8%	
Total	Effectif	123	109	232	
	% dans PréA-Sec4-Q1.7: ctp7	53.0%	47.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

8) *Je ne m'attends pas à ce que la formation me fournisse toutes les compétences et capacités nécessaires pour exercer efficacement mon métier.*

À cette question, 1 abstention, 22 (9,5 %) indécis. L'énoncé rejette toute forme d'absolu, d'où cet étrange résultat entre ceux qui ne sont pas d'accord avec l'énoncé (102 soit 44 %) et ceux qui le sont (108 soit 46,6 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	pas du tout accord	Effectif	17	24	41
		% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	41.5%	58.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.9%	21.8%	17.7%
	pas accord	Effectif	31	30	61
		% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	50.8%	49.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.4%	27.3%	26.3%
	indécis	Effectif	13	9	22
		% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	59.1%	40.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	10.7%	8.2%	9.5%
	accord	Effectif	39	28	67
		% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	58.2%	41.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	32.0%	25.5%	28.9%
	entièrement accord	Effectif	22	19	41
		% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	53.7%	46.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	18.0%	17.3%	17.7%
Total	Effectif	122	110	232	
	% dans PréA-Sec4-Q1.8: ctp8	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

9) La formation a bel et bien favorisé un milieu de travail sain et positif entre les agents de correction.

À cette question, aucune abstention. Anticipatoire dans sa syntaxe, 226 (97 %) participants s'entendent pour reconnaître cet énoncé comme véridique :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	pas du tout accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	indécis	Effectif	5	0	5
		% dans PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.1%	.0%	2.1%
	accord	Effectif	54	40	94
		% dans PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	57.4%	42.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	43.9%	36.4%	40.3%
entièrement accord	Effectif	62	70	132	
	% dans PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	47.0%	53.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	50.4%	63.6%	56.7%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.9: ctp9	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

10) *Le PFC favorisera de bonnes relations entre le personnel et les détenus.*

À cette question sans abstentions, 217 (93,1 %) participants demeurent très majoritairement dans cette expectative :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.10: ctp10	pas du tout accord	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	2 100.0% 1.6%	0 .0% .0%	2 100.0% .9%
	pas accord	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% .8%	1 50.0% .9%	2 100.0% .9%
	indécis	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	8 66.7% 6.5%	4 33.3% 3.6%	12 100.0% 5.2%
	accord	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	66 61.7% 53.7%	41 38.3% 37.3%	107 100.0% 45.9%
	entièrement accord	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	46 41.8% 37.4%	64 58.2% 58.2%	110 100.0% 47.2%
Total	Effectif % dans PréA-Sec4-Q1.10: ctp10 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	123 52.8% 100.0%	110 47.2% 100.0%	233 100.0% 100.0%	

11) Je compte sur les instructeurs pour me fournir une formation sans préjugés.

Sans abstention, 225 (96,5 %) recrues s'entendent pour dire qu'ils escomptent bien recevoir une formation professionnelle objective :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	pas du tout accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.0%	.9%
	pas accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	50.0%	50.0%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		.8%	.9%	.9%	
indécis	Effectif	4	0	4	
	% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	100.0%	.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.3%	.0%	1.7%	
accord	Effectif	50	33	83	
	% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	60.2%	39.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.7%	30.0%	35.6%	
entièrement accord	Effectif	66	76	142	
	% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	46.5%	53.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.7%	69.1%	60.9%	
Total	Effectif	123	110	233	
	% dans PréA-Sec4-Q1.11: ctp11	52.8%	47.2%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

12) J'espère que les instructeurs du PFC seront favorables à la réinsertion sociale.

Sans abstention, 198 (85 %) participants demeurent dans cet espoir. Il est intéressant de noter que 30 (12,9 %) personnes demeurent indécises :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	pas du tout accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.6%	.9%	1.3%
	pas accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	50.0%	50.0%	100.0%
indécis	Effectif	21	9	30	
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	70.0%	30.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	17.1%	8.2%	12.9%
	accord	Effectif	56	42	98
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	57.1%	42.9%	100.0%
entièrement accord	Effectif	43	57	100	
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	43.0%	57.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	35.0%	51.8%	42.9%
	Total	Effectif	123	110	233
		% dans PréA-Sec4-Q1.12: ctp12	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Dans ces 12 énoncés traitant des *attentes initiales* à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction, aucune différence statistique significative n'est relevée entre les deux sexes.

Voyons à présent le questionnaire *Pré B* remis en classe dès la deuxième semaine de formation.

Questionnaire Pré B

Voilà déjà une semaine que la recrue est en salle de cours. Une semaine où elle fut introduite dans un monde inhabituel, à deux pas très souvent d'une périphérie d'un ou plusieurs établissements carcéraux. Elle vaque entre ses premières heures d'apprentissage, menées en groupe par plusieurs instructeurs, à celles réservées le soir pour la lecture liée à la matière. Tout est nouveau : les cours, les objectifs, les buts à atteindre, la primauté du droit omniprésente et la tâche qui d'ici quelque temps lui sera assignée. Une tâche énorme : la surveillance et l'encadrement de condamnés que lui confère la loi. Devant ce spectre de la nouveauté, les attentes sont nombreuses.

Outil de mesure sur la cohésion sociale, ce deuxième questionnaire composé de 20 énoncés place la recrue dans un premier constat : celui de son appartenance au groupe, de ses associations ou dissociations avec ses pairs tout au long de cette semaine initiale passée en classe, puis de ses perceptions toutes personnelles vis-à-vis des instructeurs. Des questions qui exigent une très grande franchise que la recrue n'est peut être pas prête à franchir, au stade où elle se trouve, surtout après une semaine : crainte que la confidentialité des réponses ne soit pas vraiment respectée, peur d'être exclue de la formation, de provoquer une dissidence advenant que cela se sache et, par le fait même, de se retourner contre elle à très brève échéance. Il n'en demeure pas moins que la gamme des réponses présentées de façon mathématisée de 1 à 5 va réduire cette méfiance toute naturelle.

Par ailleurs, loin d'être immuable, la relation entre ce que la recrue éprouve réellement et ce qu'elle donne comme première impression, va se moduler au fil du temps en fonction d'une plus grande assurance, de ses interactions envers les uns et les autres, de la distance parcourue entre la nouveauté au tout premier jour et cette immersion rapide dans le cadre d'une formation professionnelle soutenue. Tel que déjà mentionné dans *Taux de participation et chronologie des questionnaires*, 227 participants (et non plus 233)

répondront à cette deuxième phase. En moins d'une semaine, 6 d'entre eux auront déjà été éliminés de la formation.

Trois thèmes sont abordés dans le *Pré B* : le *Climat de groupe avant la participation* (7 énoncés); la *Cohésion sociale initiale des agents de correction* (7 énoncés) et la *Crédibilité initiale* (6 énoncés).

Parmi ces trois thèmes, se regroupent en deux opposés : d'un côté ceux et celles qui ne sont *pas du tout d'accord* avec l'énoncé et ceux et celles qui le sont *entièrement*. Deux extrêmes ayant chacune leur gradation à un niveau moindre entre *pas d'accord* et *d'accord* avec l'énoncé. À ces deux pôles en opposition, les personnes dont la réponse se veut indécise forment une troisième catégorie importante dont l'ambivalence, à priori, est loin d'être neutre.

Pourquoi loin d'être neutre?

Si l'on prends par exemple la première question, à savoir : « *Je n'aime pas participer aux activités sociales de la classe* », cette question posée après une première semaine de classe pourrait en effet paraître prématurée or, si 9 personnes se disent indécises entre être ou non en accord avec cet énoncé, il n'en demeure pas moins que 20 participants disent ne pas aimer participer aux activités sociales de la classe. Cette forme d'indécision ne peut donc être interprétée comme une position de neutralité, surtout au regard de cette incertitude à chacune des 19 questions suivantes.

Il est intéressant de noter qu'à cette apparente forme d'indécision qui se modulera de façon plus précise face aux deux extrêmes de l'échelle dans les questionnaires *Post*, *3 mois*, *6 mois* et *1 an*, demeure pratiquement sans abstentions pour le *Pré B*.

Au même titre que l'ensemble des questionnaires précédents, la comparaison des deux sexes est effectuée à l'aide du test du khi-deux, lequel test n'est présenté que si le résultat est significatif.

1) Questionnaire sur le climat de groupe avant la participation

1) Je n'aime pas participer aux activités sociales de la classe.

À cette question, sur ce nouveau groupe de 227 personnes (aucune abstention) et sous toute réserve, 20 (8,8 %) semblent se regrouper dans une forme de dissidence à l'opposé du groupe majoritaire composé de 198 (87,2 %) participants affirmant le contraire. À ces 20 personnes, s'ajoutent 9 (4 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.1: geq1	pas du tout accord	Effectif	72	62	134
		% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	53.7%	46.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	60.5%	57.4%	59.0%
	pas accord	Effectif	31	33	64
		% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	48.4%	51.6%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		26.1%	30.6%	28.2%	
indécis	Effectif	5	4	9	
	% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	55.6%	44.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.2%	3.7%	4.0%	
accord	Effectif	5	6	11	
	% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	45.5%	54.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.2%	5.6%	4.8%	
entièrement accord	Effectif	6	3	9	
	% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	66.7%	33.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	2.8%	4.0%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.1: geq1	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) Je suis insatisfait(e) du niveau de motivation de mes collègues à l'égard du succès.

À cette question, aucune abstention. Vingt-deux personnes (9,7 %) se disent insatisfaites et 9 (4 %) demeurent indécises comparativement avec les 196 (86,3 %) qui se disent satisfaits :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.2: geq2	pas du tout accord	Effectif	60	59	119
		% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	50.4%	49.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	50.4%	54.6%	52.4%
	pas accord	Effectif	41	36	77
		% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	53.2%	46.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.5%	33.3%	33.9%
	indécis	Effectif	4	5	9
		% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	44.4%	55.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.4%	4.6%	4.0%
	accord	Effectif	8	4	12
		% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.7%	3.7%	5.3%
	entièrement accord	Effectif	6	4	10
		% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	3.7%	4.4%
Total	Effectif	119	108	227	
	% dans PréB-Sec5-Q1.2: geq2	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

3) *Je n'aime pas la façon dont nous accomplissons nos tâches de groupe.*

À cette question, aucune abstention. Huit (3,6 %) participants se disent en accord avec l'énoncé, 20 (8,8 %) sont indécis et 199 (87,7 %) ne se reconnaissent pas dans cette affirmation :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.3: geq3	pas du tout accord	Effectif	48	41	89
		% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3	53.9%	46.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.3%	38.0%	39.2%
	pas accord	Effectif	61	49	110
		% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3	55.5%	44.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	51.3%	45.4%	48.5%
	indécis	Effectif	8	12	20
		% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3	40.0%	60.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.7%	11.1%	8.8%
	accord	Effectif	1	3	4
% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3		25.0%	75.0%	100.0%	
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		.8%	2.8%	1.8%	
entièrement accord	Effectif	1	3	4	
	% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3	25.0%	75.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	2.8%	1.8%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.3: geq3	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

4) Les membres de notre classe du PFC visent ensemble leurs objectifs de rendement.

À cette question, aucune abstention. Vingt-quatre (10,6 %) participants présentent un désaccord quant aux objectifs communs et 25 (11 %) se disent indécis face au 178 (78,4 %) autres pour qui les objectifs de rendement semblent être d'un commun accord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.4: geq4	pas du tout accord	Effectif	5	4	9
		% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	55.6%	44.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.2%	3.7%	4.0%
	pas accord	Effectif	10	5	15
		% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	8.4%	4.6%	6.6%
	indécis	Effectif	14	11	25
		% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	56.0%	44.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.8%	10.2%	11.0%
	accord	Effectif	49	52	101
		% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	48.5%	51.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	41.2%	48.1%	44.5%
entièrement accord	Effectif	41	36	77	
	% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	53.2%	46.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	34.5%	33.3%	33.9%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.4: geq4	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

5) Les membres de notre classe PFC préféreraient sortir individuellement plutôt qu'en groupe.

À cette question, 2 abstentions. Là encore, cette question touche au processus de socialisation avec 17 (7,6 %) en accord avec l'énoncé et 64 (28,4 %) d'indécis contre 144 (64 %) préférant opter pour ce type de socialisation :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.5: geq5	pas du tout accord	Effectif	23	23	46
		% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	19.3%	21.7%	20.4%
	pas accord	Effectif	55	43	98
		% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	56.1%	43.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	46.2%	40.6%	43.6%
	indécis	Effectif	34	30	64
		% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	53.1%	46.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.6%	28.3%	28.4%
	accord	Effectif	7	8	15
		% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	46.7%	53.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.9%	7.5%	6.7%
entièrement accord	Effectif	0	2	2	
	% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	.0%	100.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	1.9%	.9%	
Total		Effectif	119	106	225
		% dans PréB-Sec5-Q1.5: geq5	52.9%	47.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

6) *Nous assumons tous la responsabilité collective d'un échec ou d'un mauvais rendement de la classe.*

À cette question sur le sentiment d'appartenance partagé par 119 (52,5 %) participants, aucune abstention. Notons que 35 (15,4 %) donnent une réponse en opposition avec la majorité du groupe et qu'à cette opposition, viennent s'ajouter 73 (32,2 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.6: geq6	pas du tout accord	Effectif	6	5	11
		% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	54.5%	45.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	4.6%	4.8%
	pas accord	Effectif	14	10	24
		% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	58.3%	41.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	11.8%	9.3%	10.6%
	indécis	Effectif	38	35	73
		% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	52.1%	47.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	31.9%	32.4%	32.2%
	accord	Effectif	50	45	95
		% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	52.6%	47.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	42.0%	41.7%	41.9%
entièrement accord	Effectif	11	13	24	
	% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	45.8%	54.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	9.2%	12.0%	10.6%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.6: geq6	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

7) Les recrues du PFC ont des opinions contradictoires sur la nature du travail correctionnel.

À cette question, aucune abstention. Quarante (17,7 %) se disent en accord avec l'énoncé, 49 (21,6 %) sont indécis et 138 (60,8 %) ne s'entendent pas pour dire que le groupe auquel ils appartiennent présente des opinions contradictoires sur la description de tâches :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.7: geq7	pas du tout accord	Effectif	20	13	33
		% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	60.6%	39.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.8%	12.0%	14.5%
	pas accord	Effectif	55	50	105
		% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	52.4%	47.6%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		46.2%	46.3%	46.3%	
indécis	Effectif	24	25	49	
	% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	49.0%	51.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	20.2%	23.1%	21.6%	
accord	Effectif	17	19	36	
	% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	47.2%	52.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	14.3%	17.6%	15.9%	
entièrement accord	Effectif	3	1	4	
	% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	75.0%	25.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.9%	1.8%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.7: geq7	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Bien qu'il n'y ait aucune différence significative dans les réponses entre hommes et femmes, ces 7 énoncés sur le climat de groupe *avant* la participation tendent à démontrer un désaccord et un fort pourcentage d'indécis.

Certes, dans un souci d'objectivité, cette période d'apprentissage (durée dans le temps) n'est pas spontanée. Pour nombre de personnes, les questions semblent trop directes après cette toute première semaine passée en classe. Pour plusieurs d'entre-elles, ce n'est que la diversité et le partage des expériences au sein de son groupe qui leurs permettront d'intérioriser ou non les règles en vigueur. En d'autres termes, le processus de socialisation demeure inhérent à toute forme de communauté humaine (acquisition des normes et des valeurs). La personne peut avoir une appartenance au groupe sans pour autant s'identifier avec lui.

Qu'en est-il maintenant avec l'échelle sur la *Cohésion initiale*?

2) Cohésion sociale initiale des agents de correction

1) Il existe une forte pression en vue de se conformer aux valeurs et aux comportements de mes collègues.

À cette question, aucune abstention. Trente-six (15,9 %) participants affirment qu'il existe une forte pression les poussant à se conformer aux valeurs et comportements de leurs pairs. À ces 36 personnes s'ajoutent 41(18,1 %) indécis alors que 150 (66,1 %) tentent de démontrer le contraire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.8: sc8	pas du tout accord	Effectif	15	25	40
		% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	37.5%	62.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.6%	23.1%	17.6%
	pas accord	Effectif	53	57	110
		% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	48.2%	51.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.5%	52.8%	48.5%
	indécis	Effectif	28	13	41
		% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	68.3%	31.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	23.5%	12.0%	18.1%
	accord	Effectif	19	12	31
		% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	61.3%	38.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	16.0%	11.1%	13.7%
entièrement accord	Effectif	4	1	5	
	% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	80.0%	20.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.4%	.9%	2.2%	
Total	Effectif	119	108	227	
	% dans PréB-Sec5-Q1.8: sc8	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

2) J'éprouve de la loyauté envers mes collègues de classe du PFC.

À cette question, 1 abstention. Bien que la majorité des recrues présente une fréquence de 192 (84,9 %) participants en accord avec l'énoncé, 11 (4,9 %) s'en dissocient et 23 (10,2 %) demeurent indécis quant à donner une réponse entre éprouver ou non de la loyauté envers ses pairs :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.9: sc9	pas du tout accord	Effectif	2	2	4
		% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	1.9%	1.8%
	pas accord	Effectif	4	3	7
		% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	57.1%	42.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	3.4%	2.8%	3.1%
	indécis	Effectif	16	7	23
		% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	69.6%	30.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.4%	6.5%	10.2%
	accord	Effectif	61	60	121
		% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	50.4%	49.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	51.3%	56.1%	53.5%
entièrement accord	Effectif	36	35	71	
	% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	50.7%	49.3%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	30.3%	32.7%	31.4%	
Total	Effectif	119	107	226	
	% dans PréB-Sec5-Q1.9: sc9	52.7%	47.3%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

3) Cette classe du PFC est l'un des meilleurs groupes dont j'ai fait partie.

À cette question, aucune abstention. À l'instar de certaines questions vis-à-vis des détenus, la précocité de cet énoncé se veut aussi provocatrice : 145 (63,9 %) des participants trouvent leur classe respective comme un des meilleurs groupes auquel ils ont pu faire partie. La question ne dit pas « le » meilleur mais bien « l'un des meilleurs groupes ». Sans quiproquo, cette nuance langagière regroupe néanmoins 23 (10,1 %) personnes en désaccord et 59 (26 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.10: sc10	pas du tout accord	Effectif	2	1	3
		% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	.9%	1.3%
	pas accord	Effectif	7	13	20
		% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	35.0%	65.0%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		5.9%	12.0%	8.8%	
indécis	Effectif	30	29	59	
	% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	50.8%	49.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	25.2%	26.9%	26.0%	
accord	Effectif	57	46	103	
	% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	55.3%	44.7%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	47.9%	42.6%	45.4%	
entièrement accord	Effectif	23	19	42	
	% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	54.8%	45.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	19.3%	17.6%	18.5%	
Total	Effectif	119	108	227	
	% dans PréB-Sec5-Q1.10: sc10	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans				
	PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

4) *J'ai l'impression que mes collègues de classe du PFC n'hésiteraient pas à me défendre.*

À cette question sans abstention, 161 (70,9 %) sont en accord avec cet énoncé et 56 (24,7 %) demeurent indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.11: sc11	pas du tout accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 100.0% .8%	0 .0% .0%	1 100.0% .4%
	pas accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	5 55.6% 4.2%	4 44.4% 3.7%	9 100.0% 4.0%
	indécis	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	27 48.2% 22.7%	29 51.8% 26.9%	56 100.0% 24.7%
	accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	59 50.9% 49.6%	57 49.1% 52.8%	116 100.0% 51.1%
	entièrement accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	27 60.0% 22.7%	18 40.0% 16.7%	45 100.0% 19.8%
Total		Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.11: sc11 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	119 52.4% 100.0%	108 47.6% 100.0%	227 100.0% 100.0%

5) *Je ne suis pas d'accord avec les valeurs qu'ont la plupart de mes collègues de classe du PFC.*

À cette question, aucune abstention. Vingt-huit (12,3 %) participants demeurent indécis et 192 (84,5 %) pensent le contraire :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.12: sc12	pas du tout accord	Effectif	33	37	70
		% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	47.1%	52.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	27.7%	34.3%	30.8%
	pas accord	Effectif	63	59	122
		% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	51.6%	48.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	52.9%	54.6%	53.7%
	indécis	Effectif	18	10	28
		% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	64.3%	35.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	15.1%	9.3%	12.3%
	accord	Effectif	3	0	3
		% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	.0%	1.3%
entièrement accord	Effectif	2	2	4	
	% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	1.9%	1.8%	
Total	Effectif	119	108	227	
	% dans PréB-Sec5-Q1.12: sc12	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

6) Parfois, mon antipathie envers mes collègues m'incite à me demander si je souhaite rester un agent de correction.

À cette question, aucune abstention. Deux cent quatorze (94,2 %) recrues ne se reconnaissent pas dans cet énoncé. Comme c'est le cas dans tout groupe humain et dans le respect de cette autorévélation, nous retrouvons une saine représentativité à démontrer une dissidence avouée avec 8 (3,5 %) indécis :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.13: sc13	pas du tout accord	Effectif	63	71	134
		% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	47.0%	53.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	52.9%	65.7%	59.0%
	pas accord	Effectif	48	32	80
		% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	60.0%	40.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.3%	29.6%	35.2%
	indécis	Effectif	6	2	8
		% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	75.0%	25.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	1.9%	3.5%
	accord	Effectif	2	2	4
		% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	1.9%	1.8%
entièrement accord	Effectif	0	1	1	
	% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	.0%	100.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.13: sc13	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

7) *J'estime souvent avoir très peu de points communs avec mes collègues de classe du PFC.*

À cette question, aucune abstention. L'énoncé se veut plus gradué en terme d'incompatibilité vis-à-vis de ses pairs d'où, ces 11 (4,9 %) participants en accord, 28 (12,3 %) indécis et 188 (82,9 %) pour qui il semble au contraire y avoir une certaine affinité :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.14: sc14	pas du tout accord	Effectif	34	29	63
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	54.0%	46.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	28.6%	26.9%	27.8%
	pas accord	Effectif	66	59	125
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	52.8%	47.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	55.5%	54.6%	55.1%
	indécis	Effectif	15	13	28
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	53.6%	46.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	12.6%	12.0%	12.3%
	accord	Effectif	3	6	9
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	33.3%	66.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.5%	5.6%	4.0%
	entièrement accord	Effectif	1	1	2
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	50.0%	50.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.9%	.9%
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.14: sc14	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Le groupe n'en est qu'aux prémisses de sa formation, mais il va se construire petit à petit selon les courants, les difficultés et les gains obtenus. Certaines recrues vont, avec le temps et les nombreuses interactions liées à l'apprentissage, changer d'opinion, prendre plus de distance ou au contraire avoir un plus grand sentiment d'appartenance avec ses futurs confrères et consœurs de travail.

Pour le thème suivant, bien que la personne soit entièrement libre d'émettre ou non un jugement, six questions ont trait à la perception qu'ont les recrues de leurs instructeurs. Des questions très directes, concises, parfois même brutales dans leur formulation et je ne saurais trop insister qu'il n'est aucunement question d'appréciation ou d'évaluation pédagogique comme cela se fait souvent dans le milieu universitaire, mais bien de ce que la personne ressent, pressent ou éprouve par le reflet d'une matière et d'un encadrement qui lui sont entièrement nouveaux. En répondant ainsi aux perceptions et aux attitudes d'autrui, la personne participante ne se préoccupe pas d'établir ou de maintenir un rapport social, mais bien d'établir ou de maintenir une bonne connaissance de son environnement.

À titre de référence, dans une étude, qui remonte maintenant à près d'un demi-siècle, Thibaut, Lloyd et Strickland (1956) insistaient à l'effet que la pression croissante entourant la personne dans un nouvel environnement, que cela soit une disposition centrée sur la tâche ou sur le groupe, ne pouvait qu'amener cette dernière à se conformer en terme d'appartenance ou bien à décrocher.

La formation professionnelle, pour devenir agent de correction, demeure exigeante à bien des égards et la personne n'est pas toujours à même de bien en saisir toute l'importance lorsqu'il s'agit de lois, de typologies criminelles ou d'outils répondant à de nombreuses spécificités correctionnelles. Pour la recrue, il s'agit d'un futur travail qui devra être appliqué rigoureusement selon la primauté du droit. Chaque action se fera dans un espace architectural clos, avec une clientèle obligée, très diversifiée tant dans ses besoins que dans ses nombreuses particularités. Et ce point de départ qui l'attend, se trouve liée entre elle, la matière et ses propres perceptions dans l'apprentissage d'un métier hors du

commun. Notons que pour l'échelle sur la *Cohésion sociale initiale*, aucune différence significative n'est relevée entre les sexes.

3) *Crédibilité initiale*

1) *Mes instructeurs sont dignes de foi.*

À cette question, 1 abstention. Sur 226 réponses consignées, 218 (96,5 %) se disent en accord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.15: cred15	pas du tout accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréB-Sec5-Q1.15: cred15	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
	indécis	Effectif	6	1	7
		% dans PréB-Sec5-Q1.15: cred15	85.7%	14.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.1%	.9%	3.1%
	accord	Effectif	40	46	86
		% dans PréB-Sec5-Q1.15: cred15	46.5%	53.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.9%	42.6%	38.1%
	entièrement accord	Effectif	72	60	132
		% dans PréB-Sec5-Q1.15: cred15	54.5%	45.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	61.0%	55.6%	58.4%
Total		Effectif	118	108	226
		% dans PréB-Sec5-Q1.15: cred15	52.2%	47.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

2) *Mes instructeurs sont compétents.*

À cette question, aucune abstention. Sur 227 réponses, 226 (99,6 %) se disent en accord avec l'énoncé :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.16: cred16	indécis	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.16: cred16 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	0 .0% .0%	1 100.0% .9%	1 100.0% .4%
	accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.16: cred16 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	38 50.0% 31.9%	38 50.0% 35.2%	76 100.0% 33.5%
	entièrement accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.16: cred16 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	81 54.0% 68.1%	69 46.0% 63.9%	150 100.0% 66.1%
Total		Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.16: cred16 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	119 52.4% 100.0%	108 47.6% 100.0%	227 100.0% 100.0%

3) *Je fais confiance à mes instructeurs.*

À cette question, aucune abstention. Avec 9 (4 %) indécis, 215 (94,7 %) participants se disent en accord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.17: cred17	pas du tout accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	pas accord	Effectif	2	0	2
		% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	100.0%	.0%	100.0%
% dans PréA-Démo-Q2: sexe		1.7%	.0%	.9%	
indécis	Effectif	5	4	9	
	% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	55.6%	44.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	4.2%	3.7%	4.0%	
accord	Effectif	43	40	83	
	% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	51.8%	48.2%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	36.1%	37.0%	36.6%	
entièrement accord	Effectif	68	64	132	
	% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	51.5%	48.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	57.1%	59.3%	58.1%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.17: cred17	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

4) Mes instructeurs font toujours ce qu'ils annoncent.

À cette question sans abstention, 13 (5,7 %) participants indécis et 213 (93,8 %) en accord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.18: cred18	pas accord	Effectif	1	0	1
		% dans PréB-Sec5-Q1.18: cred18	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	indécis	Effectif	6	7	13
	% dans PréB-Sec5-Q1.18: cred18	46.2%	53.8%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	5.0%	6.5%	5.7%	
	accord	Effectif	59	48	107
	% dans PréB-Sec5-Q1.18: cred18	55.1%	44.9%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	49.6%	44.4%	47.1%	
	entièrement accord	Effectif	53	53	106
	% dans PréB-Sec5-Q1.18: cred18	50.0%	50.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	44.5%	49.1%	46.7%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.18: cred18	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

5) Mes instructeurs connaissent mal le travail correctionnel.

À cette question, aucune abstention. Se recoupant avec le deuxième énoncé, il n'en demeure pas moins que 8 (3,5 %) participants se disent en accord contre 218 (96,1 %) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.19: cred19	pas du tout accord	Effectif	87	85	172
		% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	50.6%	49.4%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	73.1%	78.7%	75.8%
	pas accord	Effectif	29	17	46
		% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	63.0%	37.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	24.4%	15.7%	20.3%
	indécis	Effectif	1	0	1
		% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	100.0%	.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.8%	.0%	.4%
	accord	Effectif	0	1	1
		% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	.9%	.4%
entièrement accord	Effectif	2	5	7	
	% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	28.6%	71.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	1.7%	4.6%	3.1%	
Total		Effectif	119	108	227
		% dans PréB-Sec5-Q1.19: cred19	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

6) *Mes instructeurs savent vraiment animer une classe de recrues.*

Sans abstention, ce dernier énoncé nous renvoie à une régularité en terme de fréquences : 212 (93,4 %) participants se disent en accord avec l'énoncé, 10 (4,4 %) demeurent indécis et 5 (2,2 %) sont en désaccord :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
PréB-Sec5-Q1.20: cred20	pas du tout accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 100.0% .8%	0 .0% .0%	1 100.0% .4%
	pas accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	3 75.0% 2.5%	1 25.0% .9%	4 100.0% 1.8%
	indécis	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	6 60.0% 5.0%	4 40.0% 3.7%	10 100.0% 4.4%
	accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	45 49.5% 37.8%	46 50.5% 42.6%	91 100.0% 40.1%
	entièrement accord	Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	64 52.9% 53.8%	57 47.1% 52.8%	121 100.0% 53.3%
Total		Effectif % dans PréB-Sec5-Q1.20: cred20 % dans PréA-Démo-Q2: sexe	119 52.4% 100.0%	108 47.6% 100.0%	227 100.0% 100.0%

Nous venons de terminer ce deuxième questionnaire sans différence significative entre les deux sexes. Douze semaines vont s'écouler. À quelques jours avant d'être assignées dans un établissement propre à chacune des régions du PFC, ces trois mois de formation ont probablement créer un profil de recrues se voulant relativement plus homogène. Probablement, car il reste 147 personnes à pouvoir y répondre.²⁷

Interprétés par rapport au corpus théorique du *Pré A*, les résultats qui vont suivre vont permettre de confirmer ou d'infirmier certaines hypothèses préalablement posées dans la partie réservée aux attritions et autres abandons.

Que s'est-il passé durant ces trois derniers mois et pourquoi?

²⁷ Rappelons que 86 recrues ont été éliminées de la formation PFC.

Questionnaire Post

Pour pouvoir avoir une congruence dans les changements d'attitude ou de comportement chez la recrue lors de sa période de formation au collègue du personnel, seuls les 147 participants ayant réussi leur formation à la fin de ce troisième mois sont retenus dans notre analyse. C'est donc avec ces mêmes 147 personnes ayant réussi la phase *Pré A*, que s'établira l'ensemble des comparaisons entre hommes et femmes non seulement pour la période *Post*, mais pour les trois prochaines phases en établissement.

Bref rappel, tel que déjà mentionné précédemment, le questionnaire *Post* est administré à la toute fin du PFC, soit juste avant l'assignation en établissement.

1) Renseignement sur le profil des nouveaux agents de correction

1) *L'âge :*

Alors qu'au *Pré A* la moyenne d'âge était plus élevée chez les hommes que chez les femmes, aucune différence significative n'est à relever entre les deux périodes *Pré A* et *Post*. Ce qui nous donne une moyenne globale de 33,4 ans pour les hommes et 31,1 ans pour les femmes à la toute fin de ces trois mois de collègue. Les deux tableaux suivants nous le démontrent :

Statistiques de groupe

	PréA-Démo-Q2: sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
âge des participants au <i>Pré A</i>	Masculin	77	33.1989	7.03597	.80182
	Féminin	70	30.9212	7.25150	.86672
âge des participants au <i>Post</i>	Masculin	77	33.4028	7.03733	.80198
	Féminin	70	31.1354	7.26056	.86780

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
âge des participants au <i>Pré A</i>	147	20.46	52.59	32.1143	7.20583
âge des participants au <i>Post</i>	147	20.65	52.87	32.3231	7.21002
N valide (listwise)	147				

2) *L'état civil* :

À la lecture de ces données (avec 1 abstention), 71 recrues mènent une vie de couple (mariées ou en union de fait), 64 sont célibataires et 11 sont séparées ou divorcées. Là non plus, aucune différence significative entre le *Pré A* et le *Post* :

Tableau croisé Post-sec1-Q1: État civil * PréA-Démo-Q2: sexe

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q1: État civil	célibataire	Effectif	25	39	64
		% dans Post-sec1-Q1: État civil	39.1%	60.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	32.9%	55.7%	43.8%
	marié/union	Effectif	46	25	71
		% dans Post-sec1-Q1: État civil	64.8%	35.2%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	60.5%	35.7%	48.6%
	séparé/divorcé	Effectif	5	6	11
		% dans Post-sec1-Q1: État civil	45.5%	54.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	8.6%	7.5%
Total		Effectif	76	70	146
		% dans Post-sec1-Q1: État civil	52.1%	47.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) *Le sexe :*

En cette fin de période collégiale, les dix classes à travers les cinq régions se composent de 77 hommes et 70 femmes. En dépit de l'élimination de 86 candidats (46 hommes et 40 femmes), il est remarquable de constater que les tendances sont demeurées pratiquement identiques.

4) *Avez-vous des enfants ?*

1) *Oui* 2) *Non*

Les responsabilités familiales, malgré toute absence de rémunération pour la durée de la formation, n'ont pas empêché 67 (45,6 %) recrues ayant un ou plusieurs enfants de réussir leur formation professionnelle. Ce qui souligne d'autant plus la détermination de ces personnes à vouloir parfaire ce métier :

Tableau croisé Post-sec1-Q2: enfants * PréA-Démo-Q2: sexe

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q2: enfants	oui	Effectif	41	26	67
		% dans Post-sec1-Q2: enfants	61.2%	38.8%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	53.2%	37.1%	45.6%
	non	Effectif	36	44	80
		% dans Post-sec1-Q2: enfants	45.0%	55.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	46.8%	62.9%	54.4%
Total	Effectif	77	70	147	
	% dans Post-sec1-Q2: enfants	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

5) *Région de sélection :*

Avec le tableau suivant, les régions Atlantique et Prairies semblent être les plus affectées par les abandons et autres attritions :

Post-sec1-Q3: région

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Atlantique	5	3.4	3.4	3.4
	Québec	40	27.2	27.2	30.6
	Ontario	65	44.2	44.2	74.8
	Prairies	8	5.4	5.4	80.3
	Pacifique	29	19.7	19.7	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

6) *Quelle(s) langue(s) parlez-vous ?*

La langue anglaise domine nettement l'ensemble des 147 recrues avec 81 % des effectifs contre 30,6 % pour le français et 6,8 % pour une autre langue :

Post-sec1-Q4: langue: anglaise

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	119	81.0	81.0	81.0
	non	28	19.0	19.0	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Post-sec1-Q4: langue: française

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	45	30.6	30.6	30.6
	non	102	69.4	69.4	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Post-sec1-Q4: langue: autre

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	10	6.8	6.8	6.8
	non	136	92.5	93.2	100.0
	Total	146	99.3	100.0	
Manquante	Système manquant	1	.7		
Total		147	100.0		

7) *La répartition par race est la suivante :*

La répartition ethnique des 147 recrues se présente comme suit :

PréA-Démo-Q3: race

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	blanche	117	79.6	79.6	79.6
	Autochtone	15	10.2	10.2	89.8
	Minorité visible	15	10.2	10.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

On remarquera ici que l'ordre de grandeur chez le groupe caucasien est 8 fois plus élevé que les deux autres groupes autochtones et minorités visibles.

2) Santé et mode de vie

Consommation de tabac

1) Consommez-vous des produits du tabac ?

- 1) *Oui* 2) *Jamais*

Sur 145 participants (2 abstentions), 107 (73,8 %) personnes disent ne pas fumer et 38 (26,2 %) mentionnent consommer du tabac, soit le quart avec un ratio plus élevé chez la femme :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q9: tabac	oui	Effectif	17	21	38
		% dans Post-sec1-Q9: tabac	44.7%	55.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	22.4%	30.4%	26.2%
	jamais	Effectif	59	48	107
		% dans Post-sec1-Q9: tabac	55.1%	44.9%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	77.6%	69.6%	73.8%
Total	Effectif	76	69	145	
	% dans Post-sec1-Q9: tabac	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

2) Si vous fumez, combien de cigarettes par jour fumez-vous en moyennes ?

- 1) 1-4 2) 5-9 3) 10-19 4) 20-29 5) 30 ou plus

Bien que plus élevée chez les femmes, cette consommation n'est pas significative au stade actuel de ces trois mois.

Après 3 mois de formation, cette dernière se présente comme suit (tableau croisé suivant) :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	1-4	Effectif	2	6	8
		% dans Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	25.0%	75.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.3%	30.0%	22.9%
	5-9	Effectif	6	8	14
	% dans Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	42.9%	57.1%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	40.0%	40.0%	40.0%	
	10-19	Effectif	5	3	8
	% dans Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	62.5%	37.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	33.3%	15.0%	22.9%	
	20-29	Effectif	2	3	5
	% dans Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	40.0%	60.0%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	13.3%	15.0%	14.3%	
Total		Effectif	15	20	35
		% dans Post-sec1-Q10: tabac quantité par jour	42.9%	57.1%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Consommation d'alcool

1) *Consommez-vous de l'alcool (bière, panaché ou spiritueux) ?*

1) *Oui* 2) *Jamais*

À l'inverse de la question précédente et sous toute réserve de l'autorévélation d'ordre privé, social ou encore culturel, les hommes semblent présenter une plus grande consommation d'alcool.

Sur un plan statistique, cette différence n'apparaît toutefois pas comme significative :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q11: oui alcool	Effectif		73	68	141
		% dans	51.8%	48.2%	100.0%
		Post-sec1-Q11: alcool			
	jamais consommé	% dans	94.8%	97.1%	95.9%
		PréA-Démo-Q2: sexe			
		Effectif	4	2	6
jamais consommé	% dans	66.7%	33.3%	100.0%	
	Post-sec1-Q11: alcool				
	% dans	5.2%	2.9%	4.1%	
PréA-Démo-Q2: sexe	Effectif	77	70	147	
	% dans	52.4%	47.6%	100.0%	
	Post-sec1-Q11: alcool				
Total	% dans	100.0%	100.0%	100.0%	
	PréA-Démo-Q2: sexe				
	Effectif				

2) *Au cours des trois derniers mois, combien de fois avez-vous pris cinq consommations ou plus en une seule et même occasion?*

Tableau sans différence significative entre les deux genres :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois	jamais	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	23 44.2% 31.1%	29 55.8% 42.6%	52 100.0% 36.6%
	une fois	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	19 59.4% 25.7%	13 40.6% 19.1%	32 100.0% 22.5%
	2 ou 3 fois	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	20 51.3% 27.0%	19 48.7% 27.9%	39 100.0% 27.5%
	4 à 6 fois	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	10 62.5% 13.5%	6 37.5% 8.8%	16 100.0% 11.3%
	7 à 9 fois	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 50.0% 1.4%	1 50.0% 1.5%	2 100.0% 1.4%
	10 fois ou plus	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	1 100.0% 1.4%	0 .0% .0%	1 100.0% .7%
	Total	Effectif % dans Post-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois % dans PréA-Démo-Q2: sexe	74 52.1% 100.0%	68 47.9% 100.0%	142 100.0% 100.0%

3) *Au cours d'une semaine moyenne, durant combien de jours avez-vous pris au moins un verre d'alcool ?*

Fréquences maintenues chez les hommes, mais sans différence significative entre les deux genres :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre	moins 1 fois	Effectif % dans Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre % dans PréA-Démo-Q2: sexe	33 44.0% 45.2%	42 56.0% 61.8%	75 100.0% 53.2%
	une fois par semaine	Effectif % dans Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre % dans PréA-Démo-Q2: sexe	26 57.8% 35.6%	19 42.2% 27.9%	45 100.0% 31.9%
	2 ou 3 jours par semaine	Effectif % dans Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre % dans PréA-Démo-Q2: sexe	12 66.7% 16.4%	6 33.3% 8.8%	18 100.0% 12.8%
	4 à 6 jours par semaine	Effectif % dans Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre % dans PréA-Démo-Q2: sexe	2 66.7% 2.7%	1 33.3% 1.5%	3 100.0% 2.1%
Total	Effectif % dans Post-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre % dans PréA-Démo-Q2: sexe	73 51.8% 100.0%	68 48.2% 100.0%	141 100.0% 100.0%	

Consommation et fréquence de produits pharmaceutiques/médicaments vendus sans prescription :

a- Médicaments anti-douleur (Tylenol, Aspirine...) :

avec une fréquence de 16 et 22, la consommation chez les femmes est significativement plus élevée ($p = 0,006$) que celle des hommes au *Post* :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q14a: médicament douleur	presque chaque jour	Effectif	1	1	2
		% dans Post-sec1-Q14a: médicament douleur	50.0%	50.0%	100.0%
	à peu près une fois par semaine	Effectif	5	16	21
		% dans Post-sec1-Q14a: médicament douleur	23.8%	76.2%	100.0%
à peu près une fois par mois	Effectif	17	22	39	
	% dans Post-sec1-Q14a: médicament douleur	43.6%	56.4%	100.0%	
rarement ou jamais	Effectif	54	31	85	
	% dans Post-sec1-Q14a: médicament douleur	63.5%	36.5%	100.0%	
Total	Effectif	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	77	70	147
		% dans Post-sec1-Q14a: médicament douleur	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	12.321 ^a	3	.006
Rapport de vraisemblance	12.671	3	.005
Association linéaire par linéaire	10.786	1	.001
Nombre d'observations valides	147		

a. 2 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5.
L'effectif théorique minimum est de .95.

b- Médicaments antiacide (Tums, Rolaids, Maalox...) :

Aucune différence significative entre les deux sexes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	presque chaque jour	Effectif	0	2	2
		% dans Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	2.9%	1.4%
	à peu près une fois par semaine	Effectif	5	3	8
	% dans Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	62.5%	37.5%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	4.3%	5.5%	
	à peu près une fois par mois	Effectif	7	4	11
	% dans Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	63.6%	36.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	9.2%	5.8%	7.6%	
	rarement ou jamais	Effectif	64	60	124
	% dans Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	51.6%	48.4%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	84.2%	87.0%	85.5%	
Total	Effectif	76	69	145	
	% dans Post-sec1-Q14b: médicament antiacide	52.4%	47.6%	100.0%	
	% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%	

c- Antihistaminiques (Seldane, Hismanal...) :

Le tableau croisé suivant ne montre également aucune différence entre les deux sexes :

Tableau croisé

			PréA-Démo-Q2: sexe		Total
			Masculin	Féminin	
Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	presque chaque jour	Effectif	0	2	2
		% dans Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	.0%	100.0%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	.0%	2.9%	1.4%
	à peu près une fois par semaine	Effectif	2	1	3
		% dans Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	66.7%	33.3%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	2.6%	1.4%	2.1%
	à peu près une fois par mois	Effectif	5	3	8
		% dans Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	62.5%	37.5%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	6.6%	4.3%	5.5%
	rarement ou jamais	Effectif	69	63	132
		% dans Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	52.3%	47.7%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	90.8%	91.3%	91.0%
Total		Effectif	76	69	145
		% dans Post-sec1-Q14c: antihistaminiques	52.4%	47.6%	100.0%
		% dans PréA-Démo-Q2: sexe	100.0%	100.0%	100.0%

3) Avantages et inconvénients du travail correctionnel

Pour bien évaluer la progression des variables qualitatives ordinales à ces 4 questions ouvertes, seules sont retenues les personnes qui ont réussi la phase *Pré A* et *Post* (soit 147 participants). Le premier groupe (n = 233) n'est présenté ici qu'à titre d'indication mais sans valeur comparative. Quant aux mots-clefs inférieurs à 10 participants (5 %) au *Pré A*, ces derniers sont exclus des tableaux croisés.

Chaque série de mots-clefs a fait l'objet du test du khi-deux et de McNemar (Siegel et Castellan, *ibid*).

1) *Quelles sont, parmi les **qualités** que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction ? Veuillez vous limiter à trois :*

Si l'on compare les attritions, les 147 du *Pré A* et ceux du *Post*, le travail d'équipe, le sens des responsabilités, le désir d'apprendre et un intérêt pour un travail lié à la sécurité ont régressé :

	<i>Pré A</i> (N= 233)	<i>Pré A</i> (N= 147)	<i>Post</i> (N= 147)
Empathie	156	105	103
Intégrité dans le travail	150	98	99
Travail d'équipe	37	28	20
Sens des responsabilités	34	28	14
Désir d'apprendre	30	19	6
Expérience humaine	30	17	14
Intérêt pour un travail lié à la sécurité	20	12	6

2) *Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages et les inconvénients liés au travail d'agent de correction ? Veuillez énumérer les **avantages** que comporte votre travail d'agent de correction :*

Dans un contexte théorique (celui du collège attendant à la formation), la relation d'aide, le défi, l'expérience humaine et un intérêt pour le travail lié à la sécurité ont également régressé :

	<i>Pré A (N=233)</i>	<i>Pré A (N=147)</i>	<i>Post (N=147)</i>
Stabilité d'emploi	126	83	76
Relation d'aide	105	71	55
Promotion	87	56	57
Salaire	77	48	48
Travail d'équipe	72	49	47
Avantages sociaux	68	48	60
Défis	47	25	14
Expérience humaine	41	21	14
Intérêt pour un travail lié à la sécurité	32	24	15
Diversité de la fonction	26	15	13
Bonnes conditions de travail	17	13	8
Devenir un exemple	10	5	3
Intégrité dans le travail	10	6	5

3) *Veillez procéder de la même façon avec les **inconvénients** :*

Ce troisième tableau ci-dessous, représente bien les perceptions de la personne dans l'espace temps. Huit mots-clefs regroupent les inconvénients.

Liées à la formation et la mise en confiance face aux responsabilités imminentes qu'auront à prendre ces futurs agents de correction, la question du stress, la crainte du milieu et les accidents de travail ont diminué. Toutefois, la mixité du groupe et les difficultés de parcours que rencontre l'ensemble des recrues, signalent une régression dans les opinions divergentes et que nous retrouverons un peu plus loin dans *Récapitulatif du traitement des observations*.

Pré A (N=233) Pré A (N=147) Post (N=147)

	Pré A (N=233)	Pré A (N=147)	Post (N=147)
Stress	145	98	86
Quarts de travail	82	50	53
Milieu et ambiance négatives	49	30	21
Accidents de travail	47	34	25
Opinions divergentes	18	14	21
Vie sociale restreinte	15	6	11
Clientèle difficile	12	10	15
Routine	11	10	10

4) *Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir d'autres raisons de vouloir exercer ce métier. Par exemple, certains membres de votre famille peuvent être ou avoir été des agents de correction. Veuillez énoncer ces raisons :*

Au regard des avantages liées à la profession, sur les 13 mots-clefs liés aux avantages (voir question 2), 6 autres raisons de vouloir exercer ce métier viennent s'y ajouter. On enregistre toutefois une baisse dans le choix d'un travail lié à la sécurité.

Particularité : double de réponses liées à la relation d'aide, lesquelles s'ajoutent aux 55 autres déjà consignées à la question 2 :

Pré A (N=233) Pré A (N=147) Post (N=147)

Influence extérieure	73	46	36
Intérêt pour un travail lié à la sécurité	49	33	24
Stabilité d'emploi	22	16	7
Études dans un domaine parallèle	18	13	6
Relation d'aide	12	5	10
Promotion	12	10	7

Nota : tout comme pour la période *Pré A*, les données ont été récupérées sur *Excel* afin d'être mises en forme et y effectuer les analyses statistiques descriptives sur le logiciel *SPSS 13*. Lequel permet cette fois-ci d'effectuer une analyse de variance à mesures répétées (*Repeated measures analysis of variance- ANOVA*) et mettre ainsi en évidence les différences entre les hommes et les femmes pour chacune des 13 échelles.

En dépit de certaines tendances tant progressives que régressives qui vont se maintenir tout au long de ces 13 échelles, les personnes participantes semblent présenter un mode de pensée propre au sexe de la personne et non à l'individu en tant qu'entité séparée. Déjà étudié par Fagley et Miller (1997), ce phénomène tend à démontrer que les femmes et les hommes ne répondent pas de la même façon face à un thème donné aussi bien dans la progression que dans la régression. L'effet de groupe, à chacun des 13 thèmes, se voit clairement démontré à l'aide des moyennes marginales estimées (diagrammes des profils).

4) Attitudes à l'égard du travail correctionnel²⁸

* 1) Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral.
2) Un des éléments les plus gratifiants du travail est son aspect stimulant.
* 3) Si j'avais le choix, je préférerais de beaucoup travailler avec des personnes non délinquantes plutôt qu'avec des délinquants.
* 4) Si ce n'était de la bonne rémunération, je ne choiserais probablement pas une carrière dans le domaine des services correctionnels.
5) Les délinquants forment une catégorie de gens la plus intéressante et la plus stimulante avec laquelle on puisse travailler.
6) Une carrière au sein des services correctionnels présente plus d'avantages que d'inconvénients.
7) Mon travail dans le domaine correctionnel me confère un sentiment personnel de fierté et de réalisation.
* 8) Habituellement, je ne suis pas très fier (fière) de dire que je gagne ma vie à travailler avec des délinquants.
* 9) Je préférerais exercer un emploi dans un tout autre domaine.
10) Ce qui m'attire le plus dans ce type d'emploi, c'est la nature de mon travail.
*11) Je dois admettre que le travail dans les services correctionnels n'est pas un emploi très respectable.
*12) Il serait acceptable de travailler dans les services correctionnels si l'on était pas directement confronté aux délinquants.

* =question inversée

²⁸ Un choix s'est imposé pour ne pas avoir à reprendre chacune des questions avec tableaux comparatifs entre le *Pré A* et le *Post* mais bien de différencier les deux groupes (hommes/femmes) selon la somme des 13 thèmes. Thèmes qui démontrent très bien la tendance séparant ce même groupe de 147 personnes tout au long de ces trois premiers mois.

Les moyennes entre hommes et femmes présentent une singularité pour le moins intéressante : des attentes très élevées chez les femmes et qui se sont maintenues tout au long des trois mois de formation ((les moyennes vont de 10,5 à 10,5) alors que chez les hommes, tout en étant à un niveau inférieur, elle dénote une progression (de 9,9 à 10) (grille de cotation allant de 0 à 12) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Masculin	9.9334	1.65566	77
	Féminin	10.5247	1.31650	70
	Total	10.2150	1.52769	147
POST: sec.2 - attitudes à l'égard du travail correctionnel	Masculin	10.0843	1.64972	77
	Féminin	10.5286	1.39925	70
	Total	10.2959	1.54648	147

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	.439	1	.439	.460	.499
	Greenhouse-Geisser	.439	1.000	.439	.460	.499
	Huynh-Feldt	.439	1.000	.439	.460	.499
	Borne inférieure	.439	1.000	.439	.460	.499
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	.396	1	.396	.415	.521
	Greenhouse-Geisser	.396	1.000	.396	.415	.521
	Huynh-Feldt	.396	1.000	.396	.415	.521
	Borne inférieure	.396	1.000	.396	.415	.521
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	138.472	145	.955		
	Greenhouse-Geisser	138.472	145.000	.955		
	Huynh-Feldt	138.472	145.000	.955		
	Borne inférieure	138.472	145.000	.955		

Toutefois, comme nous l'indique la lecture du tableau ci-dessous, les résultats démontrent un effet sexe significatif ($p = 0,022$) :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

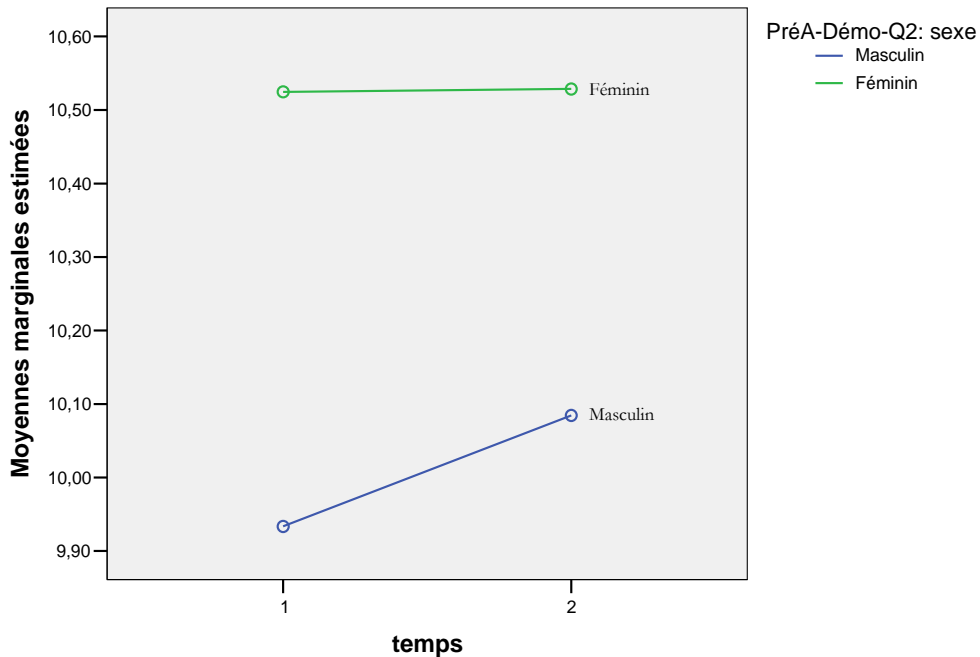
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	30925.097	1	30925.097	8438.611	.000
Gender(ns)	19.660	1	19.660	5.365	.022
Erreur	531.384	145	3.665		

Le diagramme des profils sur les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*, présente une position beaucoup plus élevée chez le groupe des femmes que chez les hommes aussi bien au tout début qu'après trois mois. Toutefois, ce changement remarqué n'est pas significatif :

Diagramme des profils sur les attitudes à l'égard du travail correctionnel

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

5) Attitudes à l'égard des détenus

* 1) Les détenus diffèrent de la plupart des gens.
2) Seuls quelques détenus sont vraiment dangereux.
* 3) Les détenus ne changent jamais.
4) La plupart des détenus sont des victimes de circonstances et méritent notre aide.
5) Les détenus ont des sentiments comme nous tous.
* 6) Il est trop dangereux de faire confiance à un détenu.
7) Je pense que j'aimerais beaucoup de détenus.
8) De mauvaises conditions carcérales ne font que rendre un détenu plus amer.
* 9) Donnez un centimètre à un détenu et il en prendra un kilomètre.
*10) La plupart des détenus sont stupides.
11) Les détenus ont besoin d'affection et d'éloges, comme tout le monde.
*12) Il ne faut pas trop en demander à un détenu.
*13) Les tentatives de réinsertion sociale sont une perte de temps et d'argent.
14) Les détenus ne sont ni meilleurs ni pires que les autres gens.
*15) Il faut être constamment sur ses gardes avec les détenus.
*16) En général, tous les détenus pensent et agissent de la même façon.
17) Si vous témoignez du respect envers un détenu, il en fera autant avec vous.
*18) Les détenus ne pensent qu'à eux-mêmes.
19) Il y a certains détenus auxquels je confierais ma vie.
20) Les détenus sont réceptifs aux arguments basés sur la raison.
*21) La plupart des détenus sont trop paresseux pour apprendre à gagner honnêtement leur vie.
22) Cela ne m'inquiéterait pas d'habiter à côté d'un ancien détenu.
*23) Les détenus sont foncièrement méchants.
24) Les détenus ont à peu près les mêmes valeurs que tout le monde.
*25) Je ne voudrais jamais qu'un de mes enfants fréquente un ancien détenu.
26) La plupart des détenus ont la capacité d'aimer.
*27) Les détenus sont tous simplement immoraux.
*28) Les détenus devraient être soumis à une discipline plus stricte et dure.
*29) En général, les détenus sont essentiellement de mauvaises personnes.
30) La plupart des détenus peuvent être réinsérés.
31) Certains détenus sont de très bonnes personnes.
32) J'aimerais fréquenter certains détenus.
*33) Les détenus ne respectent que la force brute.
34) Si une personne se comporte bien en prison, il faut lui accorder une libération conditionnelle.

* =question inversée

L'homme présente certaines prédispositions à réagir aux stimuli de son environnement immédiat et son attitude, tant positive que négative, résulte de ses interactions constantes entre lui et ce même milieu. Dans le cas présent, l'image associative que peut avoir l'agent de correction envers la personne détenue, repose sur la nature du délit, la peine, les antécédents (surtout s'il s'agit d'un récidiviste) et son comportement. L'attitude que peut avoir la personne recrutée envers les détenus se présente sous deux angles :

- celles qui sont directement observables (variables objectives telles que l'âge, le sexe);
- et celles qui sont latentes ou inférées (variables subjectives où elles sont plus difficiles à observer (Lafrenaye, 1994).

Or, pour le moment, il ne s'agit que d'une anticipation, la personne n'étant pas en contact avec la réalité du terrain. Les moyennes entre les hommes et les femmes présentent une différence relevant d'un schème de pensée tous deux en régression. Régression beaucoup plus présente dès le départ chez les hommes (de 119,8 à 118,8) quoique plus prononcée chez les femmes dans l'espace temps (de 123,2 à 121,1) (grille de cotation allant de 34 à 170) :

Statistiques descriptives

		Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Masculin	119.8214	11.37031	77
	Féminin	123.2272	12.75769	70
	Total	121.4432	12.12979	147
POST: sec.3 - attitude à l'égard des détenus	Masculin	118.8430	11.65279	77
	Féminin	121.1012	10.68914	70
	Total	119.9183	11.22333	147

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	176.691	1	176.691	3.895	.050
	Greenhouse-Geisser	176.691	1.000	176.691	3.895	.050
	Huynh-Feldt	176.691	1.000	176.691	3.895	.050
	Borne inférieure	176.691	1.000	176.691	3.895	.050
temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	24.142	1	24.142	.532	.467
	Greenhouse-Geisser	24.142	1.000	24.142	.532	.467
	Huynh-Feldt	24.142	1.000	24.142	.532	.467
	Borne inférieure	24.142	1.000	24.142	.532	.467
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	6577.778	145	45.364		
	Greenhouse-Geisser	6577.778	145.000	45.364		
	Huynh-Feldt	6577.778	145.000	45.364		
	Borne inférieure	6577.778	145.000	45.364		

Selon le tableau des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe s'avère non significatif :

Tests des effets inter-sujets

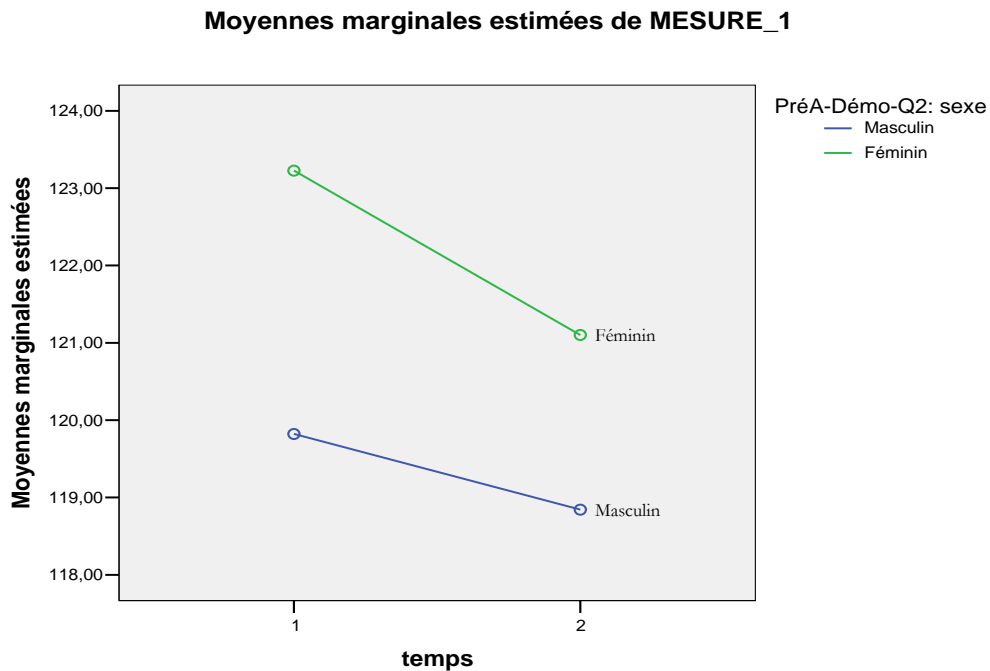
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	4276838.308	1	4276838.308	18975.146	.000
Gender(ns)	588.152	1	588.152	2.609	.108
Erreur	32681.780	145	225.392		

Le diagramme des profils sur l'*Attitude à l'égard des détenus* démontre une régression aussi bien chez les hommes (nettement inférieure) que chez les femmes, quoique plus prononcée chez ces dernières entre le premier jour de formation et après trois mois de classe :

Diagramme des profils sur les attitudes à l'égard des détenus



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

Chez les hommes, tout en étant nettement plus basse, cette attitude envers les détenus régresse. Toutefois, dans ce diagramme sur les *Attitudes à l'égard des détenus*, ces régressions descriptives ne sont pas significatives statistiquement entre les hommes et les femmes.

6) Soutien à la réinsertion sociale

*1) Tout ce que les programmes ont eu comme résultat, c'est de permettre à des délinquants méritant une punition, de s'en tirer à bon compte.
2) La réinsertion sociale d'une personne délinquante est toute aussi importante que la punition de son délit.
3) Le seul remède efficace et humain face au problème de la criminalité, c'est de faire un vigoureux effort pour réinsérer les délinquants.
4) Je favoriserais une extension des programmes de réinsertion sociale actuellement entreprise dans nos prisons.
*5) La réinsertion des délinquants adultes ne fonctionne tout simplement pas.
*6) Le seul moyen de réduire l'agir criminel dans notre société, c'est de punir les délinquants et non de tenter de les réinsérer.
*7) Nous devrions cesser de considérer les délinquants comme des victimes de la société méritant une réinsertion sociale, et commencer à accorder une attention plus accrue aux victimes d'actes criminels.
8) Une des raisons pour lesquelles les programmes de réinsertion sociale donnent souvent de mauvais résultats, c'est qu'ils manquent de fonds. Avec un budget plus adéquat, ils fonctionneraient de façon plus efficace.
*9) La réinsertion sociale des détenus s'est révélée un échec.

* =question inversée

Chacune dans leur positionnement, les moyennes, entre hommes et femmes, demeurent presque linéaires, mais avec une légère régression chez les femmes (37,8 à 37,7) alors que dans le groupe des hommes, aucune progression réelle n'est enregistrée entre la première journée de classe et la dernière (de 36,5 au deux temps) (grille de cotation allant de 9 à 45) :

Statistiques descriptives				
	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.3 - soutien à la réinsertion sociale	Masculin	36.5789	4.26541	76
	Féminin	37.8116	3.30897	69
	Total	37.1655	3.87659	145
POST: sec.3 – soutien à la réinsertion sociale	Masculin	36.5921	4.17030	76
	Féminin	37.7246	3.53089	69
	Total	37.1310	3.90736	145

Aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	.098	1	.098	.018	.895
	Greenhouse-Geisser	.098	1.000	.098	.018	.895
	Huynh-Feldt	.098	1.000	.098	.018	.895
	Borne inférieure	.098	1.000	.098	.018	.895
temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	.181	1	.181	.032	.857
	Greenhouse-Geisser	.181	1.000	.181	.032	.857
	Huynh-Feldt	.181	1.000	.181	.032	.857
	Borne inférieure	.181	1.000	.181	.032	.857
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	799.233	143	5.589		
	Greenhouse-Geisser	799.233	143.000	5.589		
	Huynh-Feldt	799.233	143.000	5.589		
	Borne inférieure	799.233	143.000	5.589		

Le tableau des tests des effets inter-sujets montre un faible effet sexe ($p = 0,043$) :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

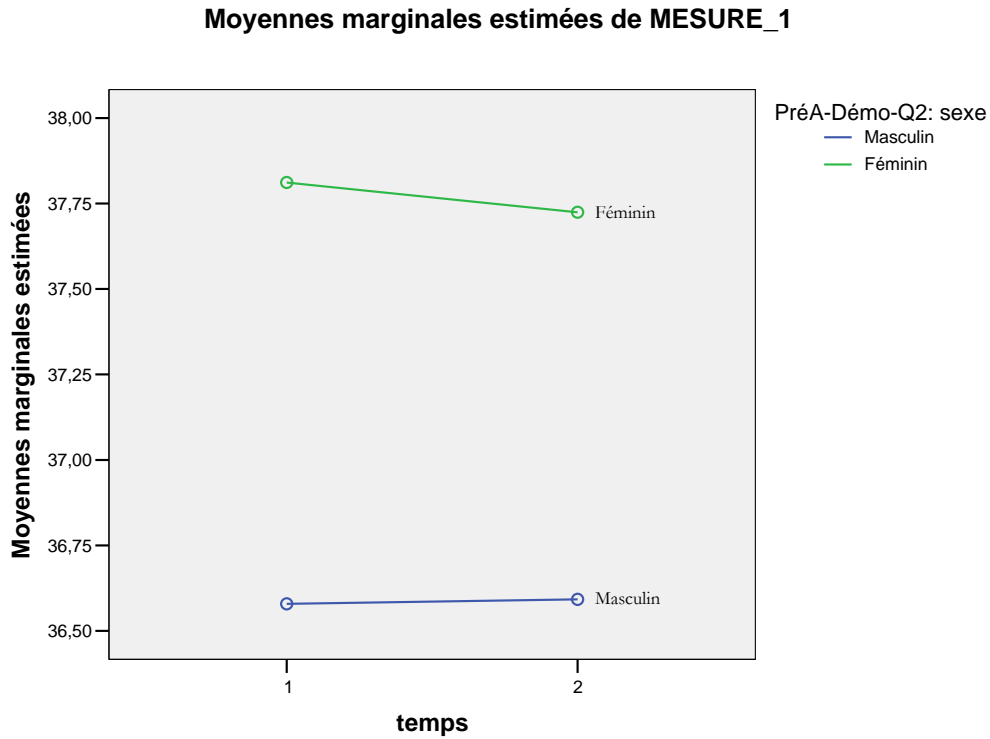
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	399879.529	1	399879.529	16517.419	.000
Gender(ns)	101.156	1	101.156	4.178	.043
Erreur	3461.968	143	24.210		

Le diagramme des profils sur le *Soutien à la réinsertion sociale* après trois mois de classe, présente un niveau significativement plus élevé chez les femmes pour les deux périodes *Pré A* et *Post* que chez les hommes.

Les deux groupes ne présentent toutefois aucune progression significative car sans grand changement entre le premier jour de formation et après trois mois de classe :

Diagramme des profils sur le soutien à la réinsertion sociale



(temps 1 = *Pré A* et temps 2 = *Post*)

Pour cette échelle, les femmes ont un niveau de soutien à la réinsertion sociale significativement plus élevé que les hommes au *Pré* et au *Post*.

7) La dissuasion

1) Des peines de prison plus lourdes contribueront à réduire le nombre des délits en montrant à ceux qui les posent que le crime ne paie pas.
2) Punir les délinquants est la seule façon de les empêcher de perpétrer d'autres délits.
*3) Envoyer les délinquants en prison ne les empêchera pas de récidiver.
*4) L'incarcération est difficilement justifiable quand on sait qu'elle ne fait qu'empirer la situation, étant donné que les prisons sont en soi l'école du crime.
5) Punir les délinquants réduira le nombre des délits en faisant un exemple et en montrant, là encore, que le crime ne paie pas.

* =question inversée

Les moyennes des hommes et des femmes sont non significatifs, mais démontre une sérieuse régression tant chez les premiers (14,8 à 13,4) que chez les secondes (14,2 à 13) entre le *Pré* et le *Post* (grille de cotation allant de 5 à 25) :

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.3 - la dissuasion	Masculin	14.8052	3.19143	77
	Féminin	14.2571	2.69560	70
	Total	14.5442	2.96840	147
POST: sec.3 - la dissuasion	Masculin	13.4253	3.27497	77
	Féminin	13.0107	2.44521	70
	Total	13.2279	2.90723	147

Interaction non significative, mais néanmoins avec une différence qui, cette fois-ci, demeure significative dans les modes temps ($p < 0,001$) :

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	126.453	1	126.453	27.270	.000
	Greenhouse-Geisser	126.453	1.000	126.453	27.270	.000
	Huynh-Feldt	126.453	1.000	126.453	27.270	.000
	Borne inférieure	126.453	1.000	126.453	27.270	.000
temps * gender (ns0)	Sphéricité supposée	.326	1	.326	.070	.791
	Greenhouse-Geisser	.326	1.000	.326	.070	.791
	Huynh-Feldt	.326	1.000	.326	.070	.791
	Borne inférieure	.326	1.000	.326	.070	.791
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	672.381	145	4.637		
	Greenhouse-Geisser	672.381	145.000	4.637		
	Huynh-Feldt	672.381	145.000	4.637		
	Borne inférieure	672.381	145.000	4.637		

Le tableau des tests des contrastes inter-sujets (sexe) s'avère non significatif :

Tests des contrastes inter-sujets

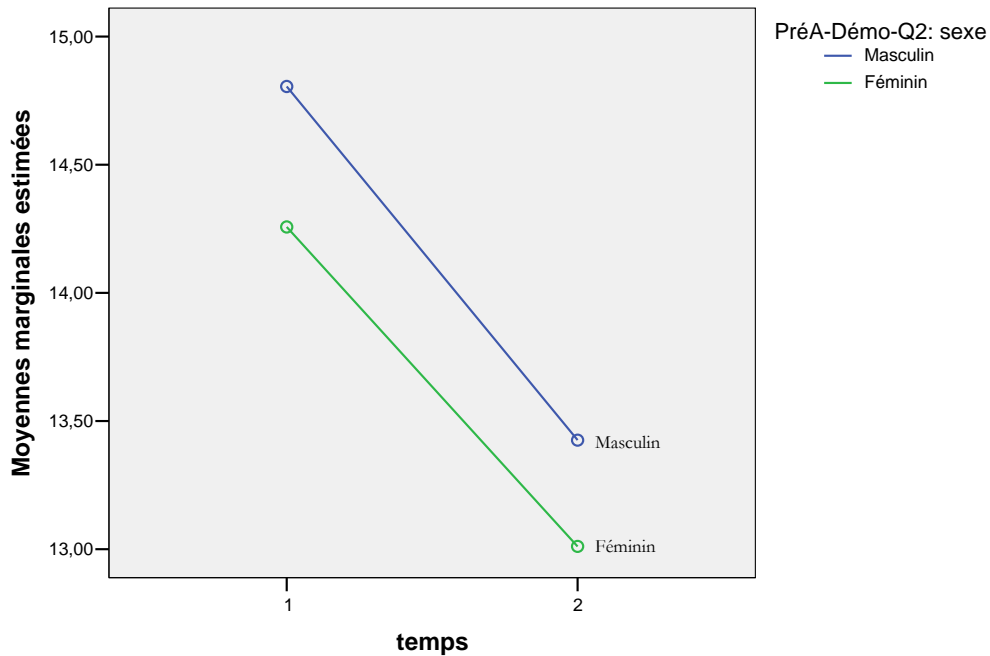
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	56467.946	1	56467.946	4472.390	.000
Gender(ns)	16.990	1	16.990	1.346	.248
Erreur	1830.755	145	12.626		

Le diagramme des profils sur la *Dissuasion*, après trois mois de classe, présente un aspect significativement plus coercitif qu'il ne l'était au premier jour de la formation et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Malgré un résultat aux deux temps toujours plus petit chez les femmes que chez les hommes, il n'y a pas de différence significative entre les genres (droites d'évolution presque parallèles) :

Diagramme des profils sur la dissuasion

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

8) Orientation pour le travail social

1) Je préfère un emploi qui me donne l'occasion d'aider les gens à résoudre leurs problèmes.
2) Je retire beaucoup de gratification à travailler avec des personnes moins chanceuses que moi.
3) Pour moi, un emploi qui a pour base la relation d'aide est plus important qu'un travail n'exigeant que des communications occasionnelles avec autrui.
4) Un travail de relation d'aide me donne vraiment l'impression d'être utile.
5) Je ne dois pas nécessairement travailler avec des gens pour avoir l'impression d'apporter ma contribution à la société.
6) Si je devais me mettre à la recherche d'une nouvelle carrière demain, je chercherais probablement parmi les professions visant à secourir autrui.
7) Un travail administratif est acceptable, dans la mesure où il contribue à résoudre les grands problèmes sociaux.
8) Règle générale, j'ai tendance à retirer plus de satisfaction dans mes relations avec autrui que certaines autres facettes liées à mon emploi.

Alors qu'au départ elles étaient sensiblement d'un même ordre de grandeur, les moyennes entre les hommes et les femmes, sont plus élevées chez ces dernières (6,2 à 6,5) que chez les hommes (de 6,2 à 6,3) après 3 mois de formation (selon la grille de cotation allant de 0 à 8) :

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - orientation pour le travail social	Masculin	6.2152	1.40136	77
	Féminin	6.2238	1.28502	70
	Total	6.2193	1.34264	147
POST: sec.2 - orientation pour le travail social	Masculin	6.3766	1.55630	77
	Féminin	6.5320	1.12500	70
	Total	6.4506	1.36565	147

Au regard des test des effets intra-sujets, il y a une interaction non significative et un faible effet temps significatif ($p = 0,046$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	4.042	1	4.042	4.051	.046
	Greenhouse-Geisser	4.042	1.000	4.042	4.051	.046
	Huynh-Feldt	4.042	1.000	4.042	4.051	.046
	Borne inférieure	4.042	1.000	4.042	4.051	.046
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	.395	1	.395	.396	.530
	Greenhouse-Geisser	.395	1.000	.395	.396	.530
	Huynh-Feldt	.395	1.000	.395	.396	.530
	Borne inférieure	.395	1.000	.395	.396	.530
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	144.682	145	.998		
	Greenhouse-Geisser	144.682	145.000	.998		
	Huynh-Feldt	144.682	145.000	.998		
	Borne inférieure	144.682	145.000	.998		

Le tableau des tests inter-sujets montre un effet sexe non significatif :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

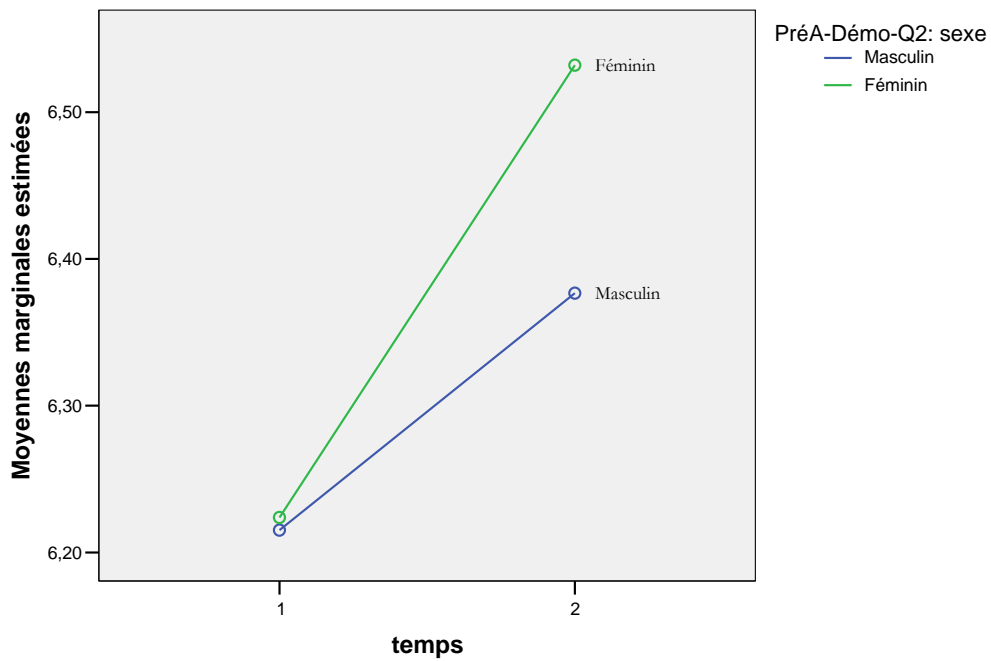
Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	11779.200	1	11779.200	4380.430	.000
Gender (ns)	.493	1	.493	.183	.669
Erreur	389.912	145	2.689		

Dans ce diagramme des profils sur l'*Orientation pour le travail social*, la progression est continue tout au long de ces trois mois de classe et dans les deux groupes mais avec une propension plus élevée chez les femmes alors qu'elle semble plus lente chez les hommes.

Toutefois, la différence n'est pas significative statistiquement entre les deux sexes alors que la progression descriptive, telle que présentée ici, tend à l'être :

Diagramme des profils pour l'orientation pour le travail social

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

9) Aptitudes sociales

1) Je suis toujours disposé(e) à admettre la vérité quand j'ai fait une erreur.
2) J'essaie toujours de mettre en pratique ce que je prône.
3) Je n'hésite jamais quand on me demande de rendre un service en retour.
4) Je ne suis jamais contrarié(e) quand des gens expriment des idées très différentes des miennes.
5) Je n'ai jamais délibérément prononcé des paroles blessantes pour quelqu'un.
6) J'aime parfois faire des commérages.
7) J'ai déjà indûment profité d'une autre personne.
8) J'essaie parfois de rendre coup pour coup, plutôt que de pardonner et d'oublier.
9) J'ai déjà insisté pour que les choses aient lieu comme je le voulais.
10) Il y a des occasions où j'ai envie de tout démolir.

Les moyennes entre les deux groupes hommes et femmes présentent une singularité pour le moins très intéressante : une totale régression tant chez les hommes (5,4 à 5,1) que chez les femmes (de 5,5 à 5,3) (selon la grille de cotation allant de 0 à 10) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - aptitudes sociales	Masculin	5.4859	1.25346	77
	Féminin	5.5714	1.25769	70
	Total	5.5266	1.25190	147
POST: sec.2 - aptitudes sociales	Masculin	5.1833	1.31243	77
	Féminin	5.3778	1.46118	70
	Total	5.2759	1.38389	147

À la lueur des tests des effets intra-sujets, il n'y a pas d'interaction, mais un léger effet temps significatif ($p = 0,046$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	4.516	1	4.516	4.064	.046
	Greenhouse-Geisser	4.516	1.000	4.516	4.064	.046
	Huynh-Feldt	4.516	1.000	4.516	4.064	.046
	Borne inférieure	4.516	1.000	4.516	4.064	.046
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	.218	1	.218	.196	.659
	Greenhouse-Geisser	.218	1.000	.218	.196	.659
	Huynh-Feldt	.218	1.000	.218	.196	.659
	Borne inférieure	.218	1.000	.218	.196	.659
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	161.135	145	1.111		
	Greenhouse-Geisser	161.135	145.000	1.111		
	Huynh-Feldt	161.135	145.000	1.111		
	Borne inférieure	161.135	145.000	1.111		

Le tableau des tests des effets inter-sujets montre un effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

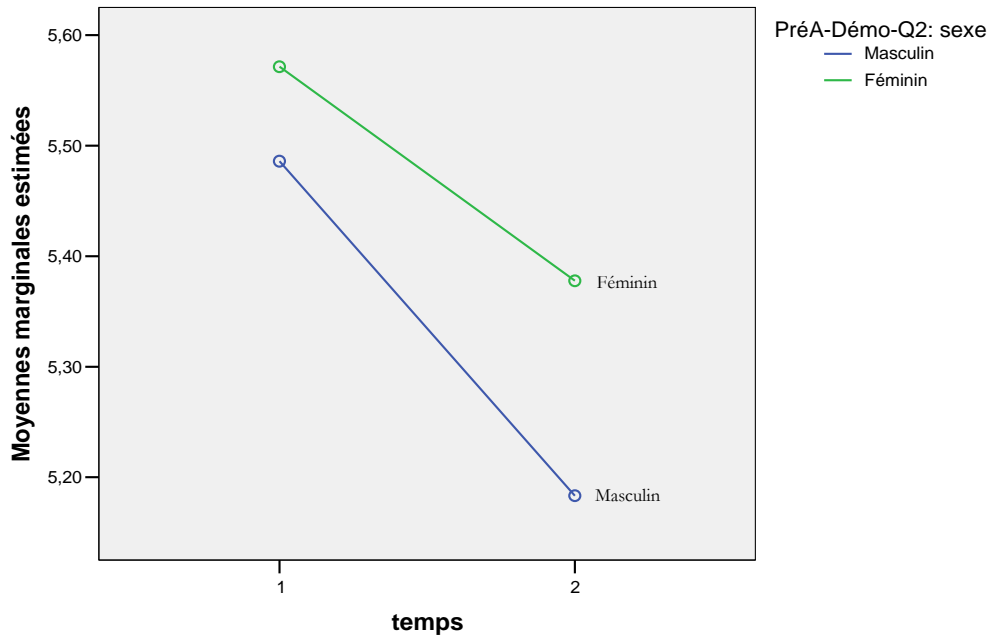
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	8568.178	1	8568.178	3594.420	.000
Gender (ns)	1.437	1	1.437	.603	.439
Erreur	345.643	145	2.384		

Le diagramme des profils sur les *Aptitudes sociales* présente deux parallèles en régression. Les aptitudes sociales chutent entre le premier et le dernier jour de classe, tant chez les femmes (quoique que plus élevée) que chez les hommes :

Diagramme des profils sur les aptitudes sociales

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

Remarque : cette diminution est presque significative, mais on ne peut, toutefois, la différencier statistiquement entre les deux sexes.

10) Sources de motivation pour le travail correctionnel

1) Sécurité d'emploi.
2) Salaire et avantages sociaux concurrentiels.
3) Perspectives de promotion rapide.
4) Travail intéressant et (ou) stimulant.
5) Perspectives d'apprentissage et de perfectionnement.
6) Sentiment d'accomplissement valable dans mon travail.

La dualité entre les deux sous-échelles (extrinsèque et intrinsèque) n'a pas été retenue dans ce questionnaire mais bien leurs sommes. Les moyennes entre les hommes et les femmes et que nous retrouvons un plus bas dans le diagramme des profils avec les moyennes marginales estimées, présente une opposition pour le moins intéressante : une progression chez les femmes (de 26,7 à 26,9) alors que chez les hommes elle dénote une très nette régression (26,1 à 25,8) (selon la grille de cotation allant de 6 à 30) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - motivation pour le travail correctionnel	Masculin	26.1688	3.10942	77
	Féminin	26.7143	3.52277	70
	Total	26.4286	3.31249	147
POST: sec.2 - motivation pour le travail correctionnel	Masculin	25.8312	3.05391	77
	Féminin	26.9000	2.43257	70
	Total	26.3401	2.81750	147

Dans le tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	.423	1	.423	.064	.800
	Greenhouse-Geisser	.423	1.000	.423	.064	.800
	Huynh-Feldt	.423	1.000	.423	.064	.800
	Borne inférieure	.423	1.000	.423	.064	.800
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	5.022	1	5.022	.763	.384
	Greenhouse-Geisser	5.022	1.000	5.022	.763	.384
	Huynh-Feldt	5.022	1.000	5.022	.763	.384
	Borne inférieure	5.022	1.000	5.022	.763	.384
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	954.903	145	6.586		
	Greenhouse-Geisser	954.903	145.000	6.586		
	Huynh-Feldt	954.903	145.000	6.586		
	Borne inférieure	954.903	145.000	6.586		

Le tableau des tests des effets inter-sujets montre un effet sexe significatif ($p = 0,049$) :

Tests des effets inter-sujets

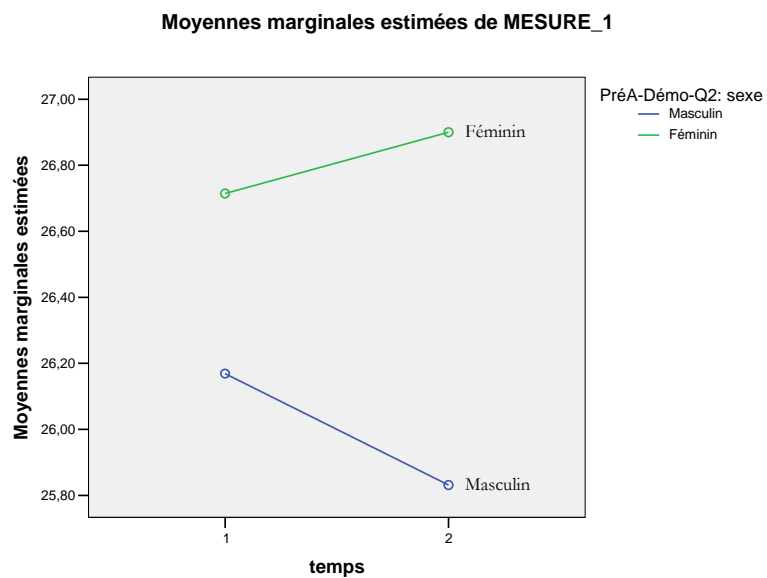
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	204496.918	1	204496.918	16912.208	.000
Gender (ns)	47.775	1	47.775	3.951	.049
Erreur	1753.293	145	12.092		

Dans le diagramme des profils sur la *Motivation pour le travail correctionnel*, le groupe des femmes est en progression entre le premier et le dernier jour de formation alors qu'elle régresse chez les hommes à un niveau bien inférieur qu'il ne l'était au départ. Toutefois, étant donné la valeur p de 0,049, on peut difficilement conclure à une différence significative entre les sexes. Comme le facteur temps n'est pas non plus significatif, nous ne pouvons pas dire qu'il y a une progression ou une régression significative puisque la motivation pour le travail correctionnel est constante entre le *Pré A* et le *Post* pour les 147 participants :

Diagramme des profils sur les sources de motivation pour le travail correctionnel



(temps 1 = *Pré A* et temps 2 = *Post*)

11) Motivation intrinsèque à l'égard du travail

1) J'éprouve un sentiment de satisfaction personnelle quand je fais du bon travail.
2) J'ai une moins bonne opinion de moi quand je fais du mauvais travail.
3) Je tire de la fierté à exécuter mon travail le mieux possible.
4) Je suis mécontent(e) quand je ne travaille pas aussi bien que d'habitude.
5) À la fin d'une journée, j'aime avoir l'impression d'avoir fait du bon travail.
6) Je cherche des moyens de travailler plus efficacement.

Les moyennes entre les hommes et les femmes présentent un croisement régressif plus marqué dans le groupe des femmes (36,4 à 35,5) que chez les hommes (36,3 à 35,7) (selon la grille de cotation allant de 6 à 42) :

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Masculin	36.3117	3.59554	77
	Féminin	36.4571	3.45021	70
	Total	36.3810	3.51578	147
POST: sec.2 - motivation intrinsèque à l'égard du travail	Masculin	35.7403	3.68283	77
	Féminin	35.5571	3.16061	70
	Total	35.6531	3.43362	147

Au tableau des tests des effets intra-sujets, l'interaction est non significative, contrairement à l'effet temps ($p = 0,012$) :

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	39.694	1	39.694	6.441	.012
	Greenhouse-Geisser	39.694	1.000	39.694	6.441	.012
	Huynh-Feldt	39.694	1.000	39.694	6.441	.012
	Borne inférieure	39.694	1.000	39.694	6.441	.012
temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	1.979	1	1.979	.321	.572
	Greenhouse-Geisser	1.979	1.000	1.979	.321	.572
	Huynh-Feldt	1.979	1.000	1.979	.321	.572
	Borne inférieure	1.979	1.000	1.979	.321	.572
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	893.579	145	6.163		
	Greenhouse-Geisser	893.579	145.000	6.163		
	Huynh-Feldt	893.579	145.000	6.163		
	Borne inférieure	893.579	145.000	6.163		

Dans le tableau des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe est non-significatif :

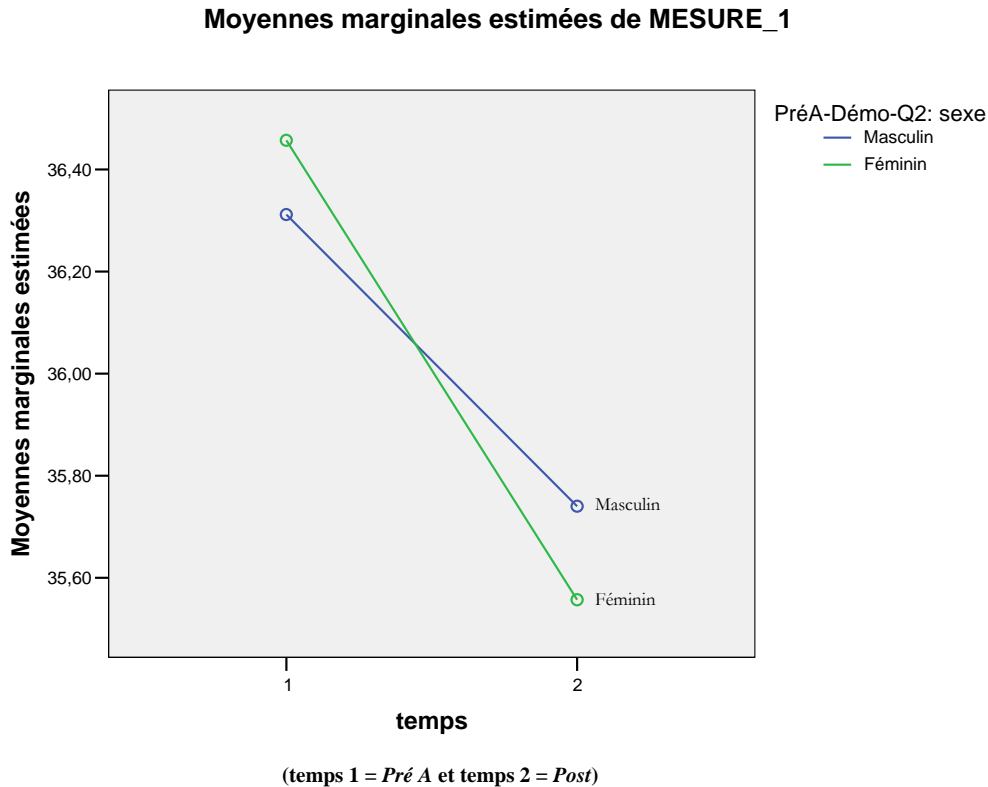
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	380509.795	1	380509.795	20975.575	.000
Gender (ns)	.026	1	.026	.001	.970
Erreur	2630.389	145	18.141		

Dans le diagramme des profils sur la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*, la régression avec croisement est relevée dans les deux groupes à environ 5 semaines du début de la session de formation, mais avec un effet encore plus prononcée chez le groupe des femmes comme en témoigne les moyennes ci-dessous :

Diagramme des profils sur la motivation intrinsèque à l'égard du travail



Notons que le croisement vers le bas est non significatif de même que l'effet sexe. Toutefois, la régression régresse significativement pour les deux sexes entre le *Pré* et le *Post*.

12) Efficacité dans le secteur correctionnel

1) J'abandonne souvent mon travail lorsqu'il devient compliqué.
2) Je m'adapte facilement à de nouvelles méthodes de travail.
*3) Quand vient le temps de travailler, j'ai peu confiance en moi.
4) On peut compter sur moi pour mener à terme mon travail.
*5) Il me faut trop de temps pour finir la plupart de mes tâches.
6) Je peux me fier à mes compétences professionnelles pour exécuter le travail.
*7) Il m'est difficile de m'organiser au travail.
8) Je redouble d'efforts quand la tâche devient difficile.
*9) J'atteins rarement les objectifs que je me fixe.
10) Je sais que je peux assumer la plupart des problèmes qui surviennent au travail.
*11) J'évite les tâches qui me semblent trop difficiles.
12) J'ai rarement de la difficulté à me mettre au travail quand il le faut.
*13) Il m'est difficile de travailler efficacement.
14) Quand j'ai accepté ce poste, j'avais confiance en mes capacités de satisfaire aux exigences professionnelles.
15) Quand j'ai accepté initialement ce poste, je m'attendais à ce que mon intervention auprès des détenus exerce une influence positive dans leur vie.

* =question inversée

Les moyennes présentent également un croisement en totale régression pour les deux groupes, mais de façon plus marquée chez les femmes (de 91,1 à 89,1) que chez les hommes (90,6 à 89,2) (selon la grille de cotation allant de 15 à 105) :

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Masculin	90.6494	8.26656	77
	Féminin	91.1532	9.20131	69
	Total	90.8875	8.69400	146
POST: sec.2 - efficacité dans le secteur correctionnel	Masculin	89.2987	8.56103	77
	Féminin	89.1449	8.67260	69
	Total	89.2260	8.58449	146

Au tableau des tests intra-sujets, l'effet temps est significatif ($p = 0,014$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	205.286	1	205.286	6.180	.014
	Greenhouse-Geisser	205.286	1.000	205.286	6.180	.014
	Huynh-Feldt	205.286	1.000	205.286	6.180	.014
	Borne inférieure	205.286	1.000	205.286	6.180	.014
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	7.869	1	7.869	.237	.627
	Greenhouse-Geisser	7.869	1.000	7.869	.237	.627
	Huynh-Feldt	7.869	1.000	7.869	.237	.627
	Borne inférieure	7.869	1.000	7.869	.237	.627
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	4783.152	144	33.216		
	Greenhouse-Geisser	4783.152	144.000	33.216		
	Huynh-Feldt	4783.152	144.000	33.216		
	Borne inférieure	4783.152	144.000	33.216		

Toutefois, tel que nous l'indique le tableau des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe est non significatif :

Tests des effets inter-sujets

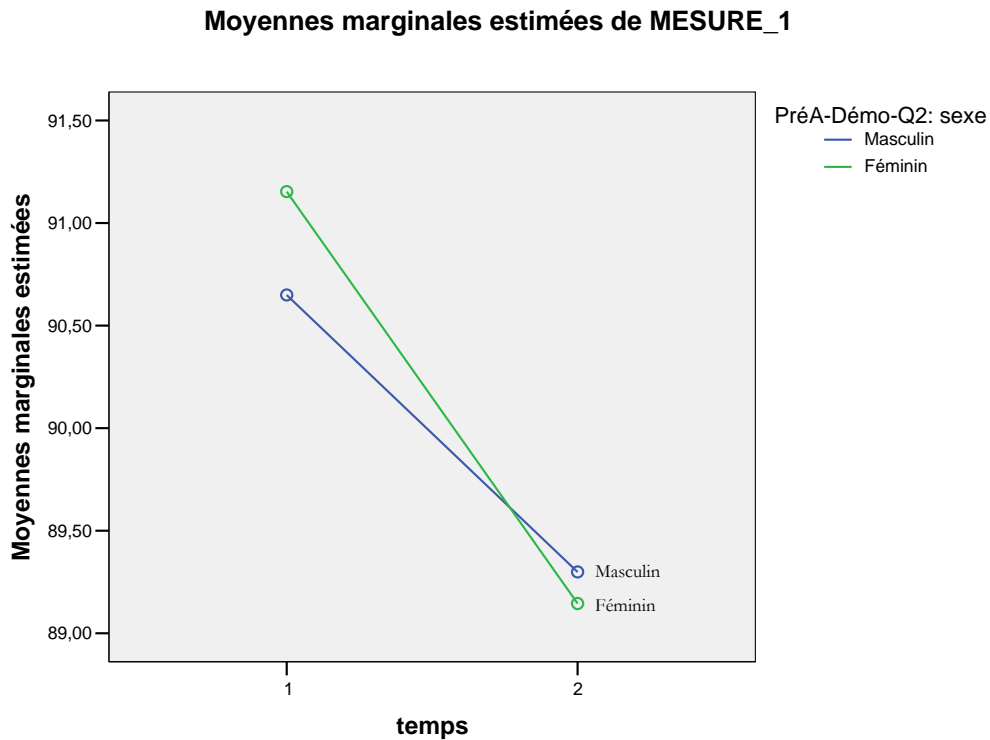
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	2361324.938	1	2361324.938	20177.214	.000
Gender (ns)	2.230	1	2.230	.019	.890
Erreur	16852.217	144	117.029		

Dans le diagramme des profils sur l' *Efficacité dans le secteur correctionnel*, la régression dans le temps est significative pour les deux groupes. Néanmoins, cette régression plus prononcée dans celui des femmes que dans celui des hommes, ne l'est pas. En effet, le croisement ne présente pas d'intérêt statistique puisque le sexe est non significatif :

Diagramme des profils sur l'efficacité dans le secteur correctionnel



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

13) Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction

1) Le Programme de formation correctionnelle (PFC) m'a bel et bien donné les compétences et capacités requises pour réagir efficacement face à une situation conflictuelle.
2) Le PFC m'a informé de mes rôles et responsabilités à titre d'agent de correction, dans une situation d'urgence.
3) Le PFC m'a donné les connaissances et capacités requises pour me protéger contre n'importe quel risque potentiel.
4) Le PFC a exposé les mesures préventives pour réduire les risques de maladies contagieuses.
5) Le PFC m'a informé de mes obligations légales à l'égard des droits et privilèges des détenus.
6) Le PFC m'a fourni les connaissances et capacités requises pour m'occuper efficacement d'une population carcérale diversifiée.
7) Le PFC a abordé les besoins particuliers des détenus.
*8) La formation ne m'a pas fourni toutes les compétences et capacités nécessaires pour exercer efficacement mon métier.
9) La formation a bel et bien favorisé un milieu de travail sain et positif entre les agents de correction.
10) Le PFC a favorisé de bonnes relations entre le personnel et les détenus.
11) Les instructeurs ont fourni une formation sans préjugé.
12) Les instructeurs du PFC ont été favorables à la réinsertion sociale.

* =question inversée

Les moyennes entre les hommes et les femmes sont en régression, mais de façon beaucoup plus prégnants chez ces dernières (de 35 à 33,9) alors que chez les hommes, les attentes beaucoup moins marquées au premier jour de classe ont très sensiblement régressées (33,8 à 33,6) (grille de cotation allant de 12 à 60) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec. 4 - attentes	Masculin	33.8684	4.80373	76
	Féminin	35.0714	3.51939	70
	Total	34.4452	4.26539	146
POST: sec. 4 - attentes	Masculin	33.6974	3.80182	76
	Féminin	33.9510	3.85947	70
	Total	33.8190	3.81844	146

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	30.387	1	30.387	2.979	.086
	Greenhouse-Geisser	30.387	1.000	30.387	2.979	.086
	Huynh-Feldt	30.387	1.000	30.387	2.979	.086
	Borne inférieure	30.387	1.000	30.387	2.979	.086
temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	16.421	1	16.421	1.610	.207
	Greenhouse-Geisser	16.421	1.000	16.421	1.610	.207
	Huynh-Feldt	16.421	1.000	16.421	1.610	.207
	Borne inférieure	16.421	1.000	16.421	1.610	.207
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	1468.646	144	10.199		
	Greenhouse-Geisser	1468.646	144.000	10.199		
	Huynh-Feldt	1468.646	144.000	10.199		
	Borne inférieure	1468.646	144.000	10.199		

Dans le tableau des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe demeure non significatif :

Tests des effets inter-sujets

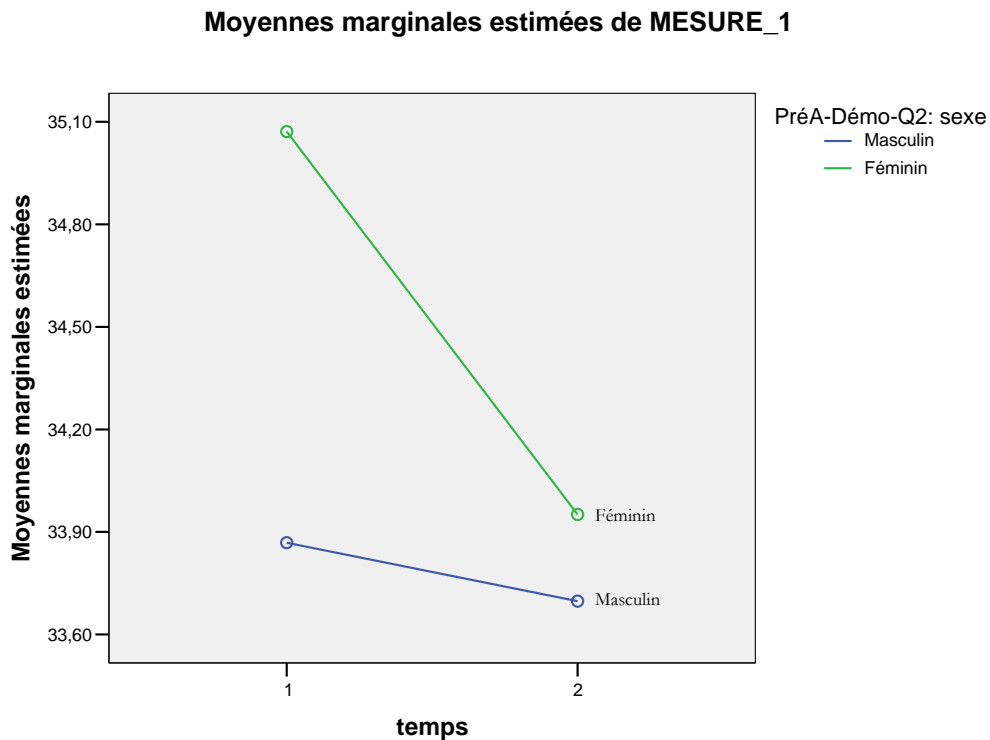
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	339903.306	1	339903.306	15160.569	.000
Gender (ns)	38.658	1	38.658	1.724	.191
Erreur	3228.512	144	22.420		

Dans le diagramme des profils sur les *Attentes initiales* à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction, laquelle devient au bout de trois mois les *Perceptions postérieures* à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction, une tendance régressive s'est également fait ressentir après trois mois de classe au sein des deux groupes, mais elle s'avère néanmoins non significative. Nous ne pouvons, toutefois, différencier les deux genres :

Diagramme des profils sur les perceptions postérieures à l'égard de la formation



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

14) Questionnaire sur le climat de groupe après la participation

*1) Je n'ai pas aimé participer aux activités sociales de la classe.
*2) J'ai été insatisfait(e) du niveau de motivation de mes collègues à l'égard du succès.
*3) Je n'ai pas aimé la façon dont nous accomplissions nos tâches de groupe.
4) Les membres de notre classe du PFC visaient ensemble leurs objectifs de rendement.
*5) Les membres de notre classe PFC préféreraient sortir individuellement plutôt qu'en groupe.
6) Nous assumions tous la responsabilité collective d'un échec ou d'un mauvais rendement de la classe.
*7) Les recrues du PFC avaient des opinions contradictoires sur la nature du travail correctionnel.

* =question inversée

Règle générale, les groupes qui réussissent à atteindre leur objectifs, démontrent plus de cohésion que ceux qui échouent (Brunet et Savoie, 2003; Dion, 1979). Ce qui a pu être précédemment démontré dans la phase *Pré A* lorsqu'il s'agissait de démontrer les résultats entre les 147 personnes participantes ayant terminé leur formation professionnelle et les 86 qui ont échoué. Cependant, à l'intérieur du groupe de ces mêmes 147 personnes, et nous l'avons vu dans chacun des thèmes précédents, plusieurs scissions s'opèrent en opposition. Le climat de groupe en est un exemple.

Dans le tableau *Statistiques descriptives*, les moyennes entre les hommes et les femmes sont en opposition. Chez le premier groupe, on enregistre une très légère progression avec un niveau plus élevé dès le départ chez les hommes (de 28 à 28,1) alors que dans le second, avec un niveau inférieur au premier jour de classe, la régression est complètement en chute (de 27,5 à 26,5) (selon la grille de cotation allant de 7 à 35) :

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.5 - climat de groupe	Masculin	28.0526	3.51338	76
	Féminin	27.5762	4.18106	70
	Total	27.8242	3.84193	146
POST: sec.5 - climat de groupe	Masculin	28.1579	3.90914	76
	Féminin	26.5643	4.63597	70
	Total	27.3938	4.33240	146

Dans les tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	14.976	1	14.976	1.376	.243
	Greenhouse-Geisser	14.976	1.000	14.976	1.376	.243
	Huynh-Feldt	14.976	1.000	14.976	1.376	.243
	Borne inférieure	14.976	1.000	14.976	1.376	.243
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	22.739	1	22.739	2.089	.151
	Greenhouse-Geisser	22.739	1.000	22.739	2.089	.151
	Huynh-Feldt	22.739	1.000	22.739	2.089	.151
	Borne inférieure	22.739	1.000	22.739	2.089	.151
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	1567.588	144	10.886		
	Greenhouse-Geisser	1567.588	144.000	10.886		
	Huynh-Feldt	1567.588	144.000	10.886		
	Borne inférieure	1567.588	144.000	10.886		

Le tableau des tests des effets inter-sujets montre que l'effet sexe est également non significatif :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

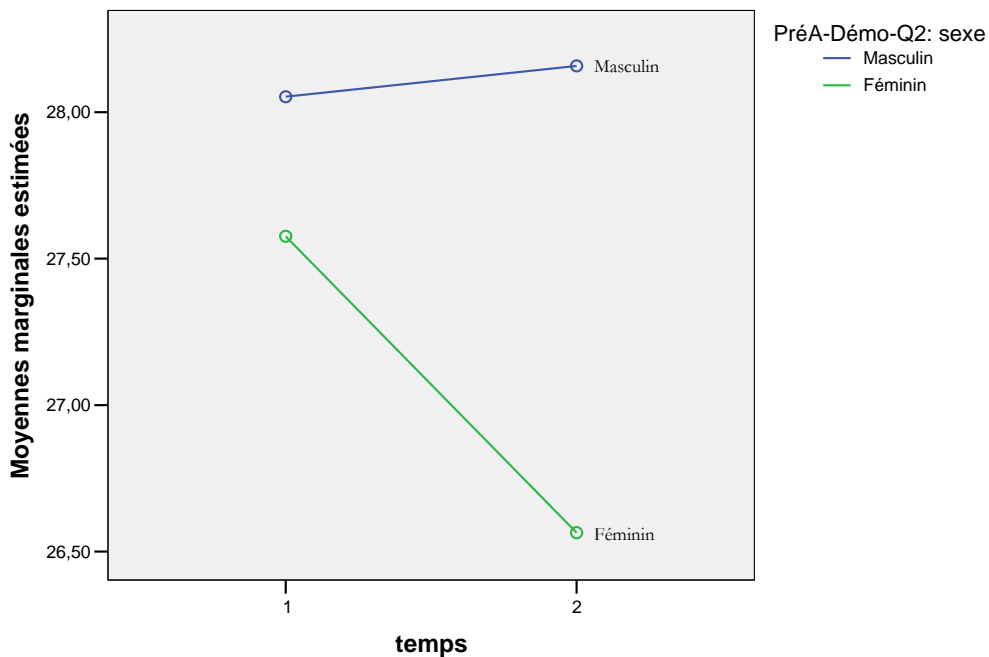
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	221861.194	1	221861.194	10004.161	.000
Gender (ns)	78.071	1	78.071	3.520	.063
Erreur	3193.472	144	22.177		

Dans le diagramme des profils sur le *Climat de groupe après la participation au PFC*, une régression s'est fait ressentir après trois mois de classe dans le groupe des femmes alors qu'à un niveau supérieur au premier jour de la formation professionnelle, elle a légèrement progressé chez les hommes.

Pas de différence significative entre le *Pré* et le *Post*, de même que pour l'écart entre les deux sexes :

Diagramme des profils sur le climat de groupe après la participation

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = *Pré A* et temps 2 = *Post*)

15) Cohésion sociale postérieure des agents de correction

1) Il existait une forte pression en vue de se conformer aux valeurs et aux comportements de mes collègues.
2) J'éprouvais de la loyauté envers mes collègues de classe du PFC.
*3) Cette classe du PFC était l'un des meilleurs groupes dont j'ai fait partie.
4) J'ai l'impression que mes collègues de classe du PFC n'hésiteraient pas à me défendre.
*5) Je ne suis pas d'accord avec les valeurs qu'ont la plupart de mes collègues de classe du PFC.
6) Parfois, mon antipathie envers mes collègues m'incite à me demander si je souhaite rester un agent de correction.
*7) J'estime souvent avoir très peu de points communs avec mes collègues de classe du PFC.

* =question inversée

Les moyennes entre les hommes et les femmes présentent une explicitation plus prononcée que dans le thème précédent. Au départ, les deux groupes se trouvaient sensiblement au même niveau de congruence (de 25 à 25,9) pour les hommes alors qu'au bout de trois mois de classe cette cohésion a légèrement baissé (de 25 à 24,9) chez les femmes (grille de cotation allant de 7 à 35) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec.5 - cohésion sociale	Masculin	25.0263	2.87506	76
	Féminin	25.0714	3.27184	70
	Total	25.0479	3.06106	146
POST: sec.5 - cohésion sociale	Masculin	25.9934	3.70089	76
	Féminin	24.9429	3.86110	70
	Total	25.4897	3.80211	146

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatifs :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	12.811	1	12.811	2.222	.138
	Greenhouse-Geisser	12.811	1.000	12.811	2.222	.138
	Huynh-Feldt	12.811	1.000	12.811	2.222	.138
	Borne inférieure	12.811	1.000	12.811	2.222	.138
Temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	21.872	1	21.872	3.794	.053
	Greenhouse-Geisser	21.872	1.000	21.872	3.794	.053
	Huynh-Feldt	21.872	1.000	21.872	3.794	.053
	Borne inférieure	21.872	1.000	21.872	3.794	.053
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	830.116	144	5.765		
	Greenhouse-Geisser	830.116	144.000	5.765		
	Huynh-Feldt	830.116	144.000	5.765		
	Borne inférieure	830.116	144.000	5.765		

L'effet sexe dans le tableau des tests des effets inter-sujets est également non significatif :

Tests des effets inter-sujets

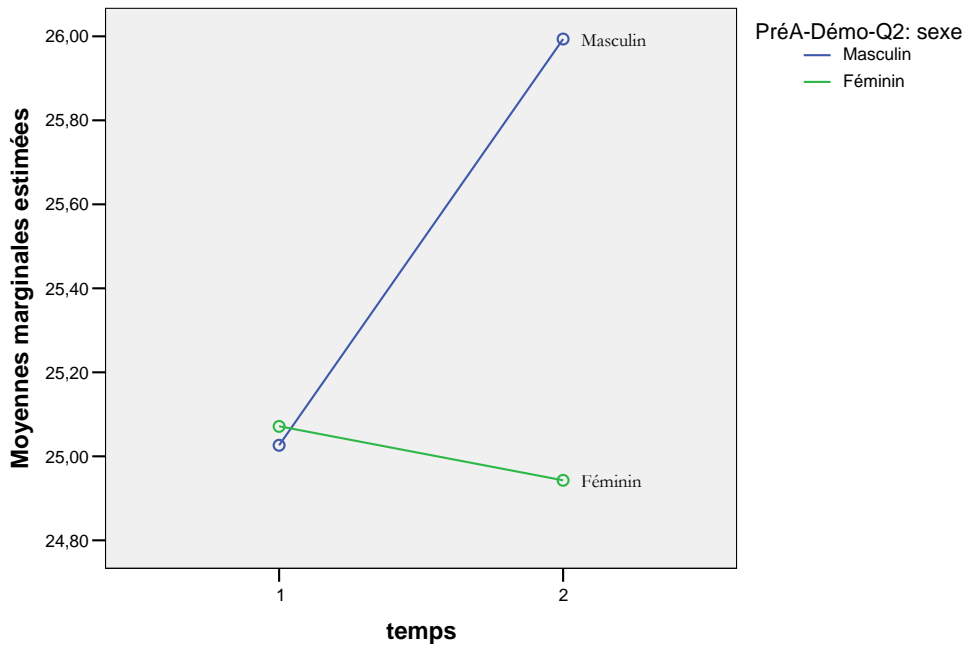
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	185979.069	1	185979.069	10362.631	.000
Gender (ns)	18.418	1	18.418	1.026	.313
Erreur	2584.381	144	17.947		

Quant au diagramme des profils sur la *Cohésion sociale postérieure des agents de correction*, les deux obliques diamétralement opposées ne font que confirmer le thème précédent (*Climat de groupe*). Si cette cohésion de groupe se consolide très fortement chez les hommes, elle ne fait que baisser chez les femmes au bout de trois mois. Nonobstant cette différence, cette dernière n'est, statistiquement, pas significative entre le *Pré* et le *Post*, de même que pour les deux genres :

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

16) Crédibilité postérieure

1) Mes instructeurs étaient dignes de foi.
2) Mes instructeurs étaient compétents.
3) Je faisais confiance à mes instructeurs.
4) Mes instructeurs faisaient toujours ce qu'ils annonçaient.
*5) Mes instructeurs connaissaient mal le travail correctionnel.
6) Mes instructeurs savaient vraiment animer une classe de recrues.

* =question inversée

Les moyennes entre les deux sexes sont en régression, mais de façon beaucoup plus prégnante chez ces dernières (de 27,3 à 26,2) alors que chez les hommes, la crédibilité accordée aux instructeurs entre le premier jour et la dernière semaine de classe a légèrement régressé (de 27,4 à 27,1) (grille de cotation allant de 6 à 30) :

Statistiques descriptives

	PréA-Démo-Q2: sexe	Moyenne	Ecart-type	N
PRÉ: sec. 5 – crédibilité	Masculin	27.4545	2.68791	77
	Féminin	27.3429	2.68590	70
	Total	27.4014	2.67832	147
POST: sec. 5 – crédibilité	Masculin	27.1429	3.04231	77
	Féminin	26.2143	3.68268	70
	Total	26.7007	3.38290	147

Aucune interaction, mais un effet temps significatif ($p = 0,011$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Temps (ns)	Sphéricité supposée	38.030	1	38.030	6.683	.011
	Greenhouse-Geisser	38.030	1.000	38.030	6.683	.011
	Huynh-Feldt	38.030	1.000	38.030	6.683	.011
	Borne inférieure	38.030	1.000	38.030	6.683	.011
temps * gender (ns)	Sphéricité supposée	12.234	1	12.234	2.150	.145
	Greenhouse-Geisser	12.234	1.000	12.234	2.150	.145
	Huynh-Feldt	12.234	1.000	12.234	2.150	.145
	Borne inférieure	12.234	1.000	12.234	2.150	.145
Erreur (temps)	Sphéricité supposée	825.181	145	5.691		
	Greenhouse-Geisser	825.181	145.000	5.691		
	Huynh-Feldt	825.181	145.000	5.691		
	Borne inférieure	825.181	145.000	5.691		

L'effet sexe dans le tableau des tests des effets inter-sujets est non significatif :

Tests des effets inter-sujets

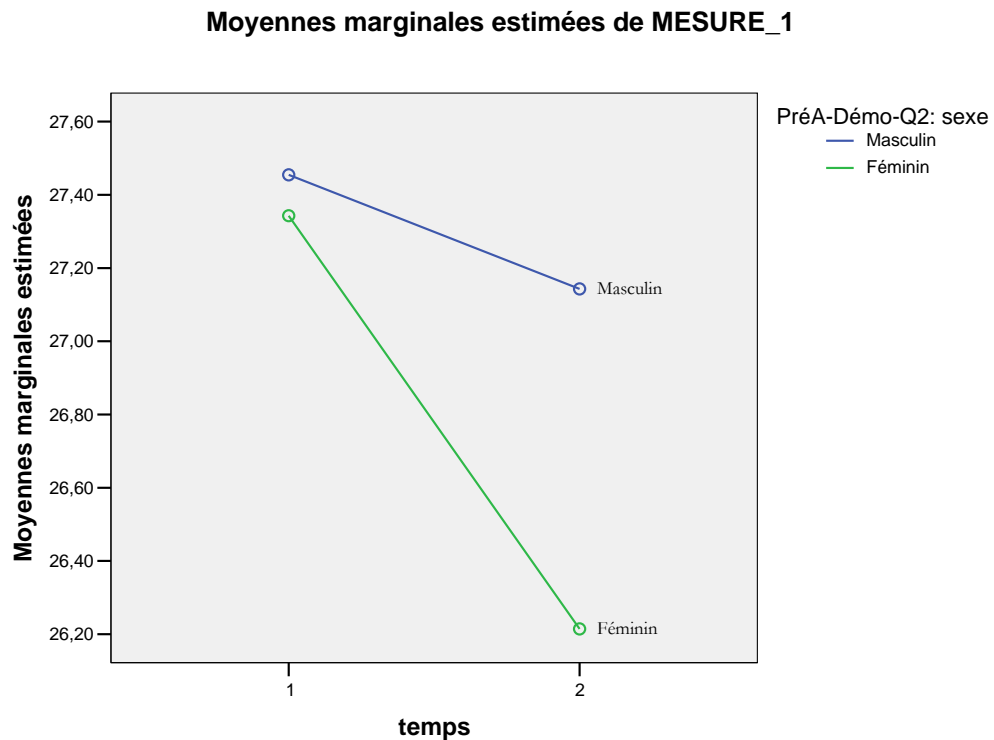
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	214452.438	1	214452.438	16710.022	.000
Gender	19.839	1	19.839	1.546	.216
Erreur	1860.895	145	12.834		

Ce dernier diagramme des profils et qui a trait à la *Crédibilité postérieure*, présente une régression significative tant chez les hommes que chez les femmes, mais cette régression plus marquée chez ces dernières n'est pas significativement différente de celle des hommes :

Diagramme des profils sur la crédibilité postérieure



(temps 1 = Pré A et temps 2 = Post)

Voyons à présent ce que nous indiquent ces 13 échelles à la toute fin de ces trois mois de formation professionnelle, en nous rappelant que dans les jours qui suivront cette période théorique, les 147 recrues seront toutes assignées à un établissement carcéral.

Récapitulatif du traitement des observations

Si l'attitude se trouve souvent déterminée par les croyances qu'une personne peut avoir quant aux conséquences aussi bien positives que négatives que pourrait entraîner son comportement dans une situation bien définie, que cela soit l'attitude envers les détenus, l'attitude envers le travail correctionnel, l'attitude envers la réinsertion sociale ou encore envers le groupe d'appartenance, elle peut également relever de la mixité des genres : hommes/femmes.

Au regard de ces 13 échelles et à la toute fin de ces trois mois, plusieurs constats s'imposent entre la période *Pré A* et le *Post* au sein de ce même groupe de 147 personnes (77 hommes et 70 femmes) ayant mené à terme leur formation professionnelle :

- 1) Les données analytiques démontrent des différences significatives quant au mode de pensée propre au sexe (hommes et femmes), dans des thèmes aussi variés que l'attitude envers le travail correctionnel, le soutien à la réinsertion sociale et les différents types de motivation pour le travail correctionnel;
- 2) Des données non significatives entre hommes et femmes émergent des thèmes tels que l'*Attitude envers les détenus*, la *Dissuasion*, l'*Orientation pour le travail social*, les *Aptitudes sociales*, la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*, l'*Efficacité dans le secteur correctionnel*, les *Attentes/Perceptions à l'égard de la formation*, la *Cohésion de groupe* et la *Crédibilité*;
- 3) Dans trois paramètres déterminants et spécifiques à la profession d'agent de correction, les femmes présentent une position supérieure aux hommes, lesquels se démarquent des premières par une lente progression, de la stagnation et une régression dans le troisième cas de figure. À savoir : les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*, le *Soutien à la réinsertion sociale* et les *Sources de motivation pour le travail correctionnel*;

- 4) Dans l'*Orientation pour le travail correctionnel*, les deux groupes présentent une progression conjointe;
- 5) Cinq autres domaines demeurent en constante et mutuelle régression pour les deux genres : la *Dissuasion* (plus prononcée chez les femmes), les *Aptitudes sociales* (bien que non significative, nous notons une tendance pour ce qui a trait à la perception de soi vis-à-vis d'autrui, laquelle semble plus prononcée chez les hommes), la *Motivation intrinsèque* (plus prononcée chez les femmes), l'*Efficacité dans le secteur correctionnel* (plus prononcée chez les femmes), et la *Crédibilité* (également plus prononcée chez les femmes);
- 6) Ces 147 recrues expriment une forte motivation au terme de leur formation professionnelle;
- 7) En termes d'abandons et autres attritions, un total de 86 (37%) participants (46 hommes et 40 femmes) ne termineront pas leur *Programme de formation professionnelle* et par voie de conséquence, la recherche en elle-même. De ce nombre, deux régions se démarquent : l'Atlantique avec 75 % d'abandons et celle des Prairies avec 69 %), comparativement avec le Québec (30 %), l'Ontario (29 %) et le Pacifique (26 %). Autres caractéristiques qui émerge du groupe des abandons et autres attritions : un haut pourcentage de participants Autochtones (57 %) et de minorités visibles (57 %); puis, parmi les 86 abandons, une attitude coercitive plus prononcée dans l'échelle sur la dissuasion et un sens plus faible des responsabilités (question qualitative ayant trait aux qualités que croit posséder la personne).

Il est entendu qu'il s'agit de mesurer des comportements et des attitudes dans une aire purement théorique, très loin des réalités propres au milieu carcéral et avec toutes les difficultés déjà évoquées précédemment, mais il y a lieu aussi de se questionner sur certaines disparités, à la fois entre les genres et à la fois sur le groupe d'appartenance en lui-même :

- 1) Pourquoi le *Climat de groupe* et la *Cohésion sociale* (bien que statistiquement non significatifs) semblent en opposition dans les deux genres?
- 2) Comment expliquer que les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*, le *Soutien à la réinsertion sociale* et les *Sources de motivation pour le travail correctionnel* soient plus forts chez les femmes alors que la motivation intrinsèque est en régression plus prononcée chez ces dernières que chez les hommes?

Il est légitime de penser que l'apprentissage n'est pas sans épreuve et sans regard critique sur soi-même (van Dick et Wagner, 2001; Lee, 1998; Meyer et Allen, 1997). Cette période de trois mois se trouve condensée dans une matière très diversifiée, éliminatoire, compétitive, faisant appel au physique et à la sphère mnémonique, ce qui en soi laisse très peu de place aux initiatives personnelles alors que la moyenne d'âge est de 32 ans pour les deux genres. Une moyenne qui démontre un fort vécu social.

Une formation professionnelle n'est pas non plus sans faire réagir la personne vis-à-vis d'elle-même, des autres, surtout lorsque cette formation compétitive se présente dans un contexte de mixité. Par ailleurs, Lattimer (1998) le démontre bien dans ses travaux sur le phénomène d'assimilation et de conformisme à l'intérieur des groupes mixtes, les collègues d'une région à l'autre présentent un cadre d'assimilation et de conformisme qui ne sont pas sans effacer temporairement la diversité ou la créativité. D'où un certain degré de subjectivité personnel en réaction envers ceux qui ont la responsabilité de s'assurer que cette formation homogène soit mise en pratique selon les valeurs et principes du Service correctionnel du Canada.

Au regard des tableaux comparatifs mesurant la progression des réponses *Pré A* et *Post* (n = 147), les *qualités*, les *avantages* et *autres* que croit posséder la recrue dans sa future profession, soulignent cette difficulté liant le domaine de la théorie à celui de la pratique. Cela dit, on y retrouve un vif désir d'apprendre, un besoin d'établir une relation d'aide et le sens des défis. Pourquoi? Bien des explications peuvent être invoquées mais quelles que soient leurs natures sous-jacentes, la personne qui apprend draine également avec

elle un savoir, des opinions et un mode de pensée qui lui est propre. Au contact de tout ce qui est nouveau et en l'occurrence ici du PFC, le mode relationnel, qui va s'établir entre la matière, les instructeurs, l'évolution de ce savoir et la position de la recrue dans l'espace temps, provoque le développement de plusieurs stades. Des stades qui correspondent au positionnement et à l'évolution personnelle de chaque recrue avec l'équation âge- sexe- vécu- anticipation- recul dans le temps.

Selon Perry (1970), qui a longtemps travaillé sur le phénoménalité épistémique en milieu scolaire puis Schommer en 1998 avec ses recherches sur les assertions de l'apprenant, tous deux repris ici par Romainville (2001), les croyances épistémiques se composent en quatre stades distincts :

- 1) La recrue attend beaucoup de ses instructeurs. Elle cherchera à donner la bonne réponse dans un mode dichotomique du vrai et du faux, du bon et du mauvais. Il s'agit du stade dit du dualisme;
- 2) Au bout de quelques semaines, la recrue finit, comme plusieurs autres, par donner son avis, elle dit un peu plus ouvertement ce qu'elle pense, sans chercher toutefois à évaluer ni valider la pertinence de ses arguments. Il s'agit ici du stade de la multiplicité;
- 3) Phase critique, la personne relativise ce qui lui est présenté en classe et certaines de ses opinions antérieures refont surface. Période dite de relativisme;
- 4) La personne a hâte de se retrouver sur le terrain et ce sera à elle de se construire son futur environnement et non aux instructeurs. D'autant plus que le savoir n'est pas statique. Phase dite de l'engagement personnel dans le relativisme.

Outre ces tendances mesurées sur une période relativement courte et que l'on retrouve dans plusieurs milieux académiques, il importe toutefois de ne pas se laisser entraîner dans la facilité, celui des amalgames : qualités/avantages/inconvénients féminins et hommes ou encore des qualités/avantages/inconvénients masculins et femmes est une approche qui à long terme, a ses propres limites car la personne peut, inversement dans les deux genres, présenter des qualités/avantages/inconvénients à la fois féminins et masculins. Ce qui bien sûr n'exclut pas non plus les spécificités et qualités tant féminines que masculines propres à chacun (Wood et Eagly, 2002) et ce, même si les résultats ne sont pas toujours significatifs.

Pour éviter toute forme heuristique ²⁹ de la représentativité (processus cognitif par lequel la personne tend à résoudre un problème dans une situation souhaitée ou donnée) (Piattelli-Palmarini, 1995), serait-il possible logiquement d'en mesurer la probabilité? Et là, nous revenons au phénomène des attritions : peut-on réellement prédire la réussite d'une formation professionnelle sur une durée de trois mois?

²⁹ Où l'on recherche beaucoup plus les similitudes que les différences pour analyser la probabilité d'une catégorie face à un thème choisi.

Modélisation et probabilité d'abandons

L'action de prédire un comportement nous conduit dans tout un premier temps aux travaux de Fishbein et Azjen (1975), Baron et Kenny (1986), Triandis (1989), Eagly et Chaiken (1993) puis de Lafrenaye (ibid). En prenant soin de ne pas nous égarer dans cette thématique, la *Théorie de l'action raisonnée* de Fishbein et Azjen (op.cit.) suppose que la prédiction d'un comportement, quel qu'il soit, demeure possible si l'on connaît les intentions premières de la personne. Autrement dit, en présence de certains comportements, c'est l'attitude qui déterminera les intentions quel que soit leur nature alors que pour d'autres, c'est la norme subjective qui aura la plus grande influence. Norme déterminée par ce que la personne perçoit ou croit quant à l'action qu'elle pose, aussi bien face au regard d'autrui que par sa motivation à agir vis-à-vis de cet Autre.

Baron et Kenny (1986) soutiennent que les traits de personnalité prédisposeraient certains individus à manifester une relation consistante entre l'attitude et le comportement, alors que d'autres auraient une relation instable entre ces mêmes éléments.

Pour Triandis (op.cit.), Eagly et Chaiken (op.cit.) la probabilité qu'un comportement apparaisse dépend des habitudes et des intentions qu'a la personne vis-à-vis d'une situation. Pour ce qui concerne les intentions comportementales, ces dernières relèveraient de facteurs sociaux et des conséquences liées au comportement.

Quant à Lafrenaye (ibid) , ce dernier écrit qu'une attitude générale assure la prédiction non pas d'une action particulière, mais bien une catégorie de conduites formant l'indice comportemental à travers le temps, la situation, la cible et l'action. Cette étape du PFC se veut donc un préambule à ce qui va se passer une fois sur le terrain.

Ce tableau sur le codage des variables nominales tend à démontrer à l'aide d'une régression logistique, une prédiction d'abandon à partir de 5 variables : le *Soutien à la réinsertion sociale*, la *Dissuasion*, la *Race*, le sens des responsabilités (question qualitative) :

Codages des variables nominales						
		Fréquence	Codage des paramètres			
			(1)	(2)	(3)	(4)
PréA-sec1-Q3: région	Atlantique	20	1.000	.000	.000	.000
	Québec	56	.000	1.000	.000	.000
	Ontario	90	.000	.000	1.000	.000
	Prairies	26	.000	.000	.000	1.000
	Pacifique	39	.000	.000	.000	.000
PréA-Démo-Q3: race	Blanche	163	.000	.000		
	Autochtone	34	1.000	.000		
	Minorité visible	34	.000	1.000		
PréA-sec1-Q4: langue: français	Oui	71	1.000			
	Non	160	.000			
Sens des responsabilités	pas dans les choix	197	1.000			
	dans les choix	34	.000			

- 1) Les régions et en l'occurrence ici, celle de l'Atlantique ($p < 0,001$) et des Prairies ($p = 0,006$);
- 2) Le sens des responsabilités (variable qualitative ordinaire): *Quelles sont, parmi les qualités que vous croyez possédez, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction?* ($p = 0,003$);
- 3) La race et en l'occurrence ici, les minorités ethniques ($p = 0,010$);
- 4) Le *Soutien à la réinsertion sociale* ($p = 0,009$);
- 5) Et finalement, la *Dissuasion* ($p = 0,010$).

Cinq thèmes que nous retrouvons dans le tableau suivant :

Variables dans l'équation						
	B	E.S.	Wald	Ddl	Signif.	Exp(B)
Soutien à la réinsertion sociale	-.110	.042	6.924	1	.009	.896
Dissuasion	-.142	.055	6.699	1	.010	.868
Race			6.701	2	.035	
Race (1)	.204	.637	.102	1	.749	1.226
Race (2)	1.083	.419	6.697	1	.010	2.954
Région			20.886	4	.000	
Région (1)	2.590	.702	13.599	1	.000	13.331
Région (2)	.268	.507	.280	1	.597	1.308
Région (3)	.477	.472	1.023	1	.312	1.612
Région (4)	2.214	.812	7.437	1	.006	9.151
pré_1.10 (1) sens des resp.	1.711	.570	9.015	1	.003	5.534
Constante	3.014	1.891	2.539	1	.111	20.359

Mais entre corrélation et prédiction d'un comportement ou d'une attitude, surtout pour une période aussi courte que celle du *Programme de formation correctionnelle*, les facteurs prédictifs de réussite et d'abandons nécessiteraient que l'on soit en mesure d'étudier les qualités professionnelles antérieures de la personne. Ce qui n'est pas le cas, et puis quand bien même le ferait-on, le métier d'agent de correction entre dans une catégorie bien à part.

À la question : *Veillez indiquer la nature de toute expérience professionnelle connexe*, sur 233 personnes, la dynamique ordre, surveillance et port d'un uniforme en regroupaient moins que la moitié, soit 108 (46 %). Reste 125 personnes pour qui tout est entièrement nouveau, sans aucun lien avec le passé occupationnel. Les intentions et la motivation entourant les 95 modules d'apprentissage, ne peuvent donc avoir une représentation homogène au sein même d'une seule et même classe, encore moins pour les 10 classes ayant participé à cette recherche.

Romainville (1995) a synthétisé une classification vis-à-vis de l'apprentissage à partir des travaux de Pask (1976), Entwistle et Ramsden (1982). À la lueur de cette synthèse, les recrues se regroupent en trois approches distinctes :

- 1) *L'approche en profondeur.* En entrant au collège du personnel pour 3 mois d'apprentissage intensif, certaines recrues chercheront à comprendre ou à mieux comprendre cette nouvelle matière par l'adoption d'une approche plus discursive, en établissant une argumentation entre ce qu'elles savent et les multiples interrogations que leur offre le PFC;
- 2) *L'approche en surface.* D'autres réussiront poussés par la peur de l'échec (l'échec qui en soi est une source de motivation). L'objectif étant d'être admis en adoptant le mimétisme de la reproduction (apprendre ce qui doit être mémorisé sans dissocier l'exemple de la règle ou la structure du contenu);
- 3) *L'approche stratégique.* La personne tient à réussir sans nécessairement vouloir apprendre. Cette dernière fonctionne selon les méthodes de chaque instructeur (comprendre s'il faut comprendre en se concentrant sur les examens et mémoriser ce qu'il y a à mémoriser).

De ces trois formes d'apprentissage que l'on retrouve à toutes les strates de la scolarisation, se moduleront des attitudes et des comportements lors de la toute première année en milieu carcéral.

De plus, si certains résultats régressifs portent à interrogations, nous devons également saluer l'autorévélation des candidats. Comme le démontre le thème portant sur la *Motivation pour le travail* en général ou la question le *sens des responsabilités*, le contraire voudrait qu'à l'avenir la recrue déclare une image de soi plus positive. La franchise est une qualité qui leur revient.

Nous avons vu précédemment, dans la partie réservée aux *Abandons et autres attritions*, que les caractéristiques socio-démographiques, le fait de vivre ou non en couple, d'avoir un ou plusieurs enfants n'augmentent pas la probabilité d'abandon. La réussite scolaire non plus car la recrue peut très bien décider de s'appliquer dans sa formation alors qu'elle ne l'avait pas ou peu fait antérieurement. Et puis un niveau de scolarité plus élevé n'est pas non plus synonyme d'une réussite professionnelle plus performante, surtout lorsque la formation continue offre la possibilité d'améliorer la qualité de son travail une fois sur le terrain.

Restent les caractéristiques cognitives de la personne au contact avec l'apprentissage et de cet Autre avec qui il sera en perpétuelle dualité : les deux pôles alliant protection du public, réinsertion sociale et sécurité.

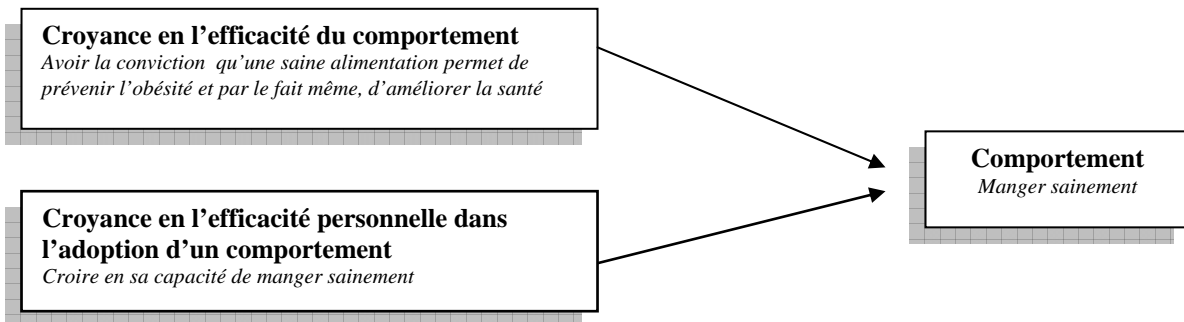
Au regard de ces données et en conformité avec les critères du SCC, comment sélectionner les personnes les plus déterminées, les plus aptes à assurer cette dualité entre sécurité et réinsertion sociale?

La réponse est fort simple : il n'y a pas d'outil de prédiction, mais tout simplement une volonté de réussir et d'apprendre dans le temps. Et c'est tout bonnement au contact de la réalité qui l'attend, que se forgeront les aptitudes et comportements de l'agent de correction.

Pour Bandura (1977), l'adhésion à un comportement se trouve directement influencée par la croyance que peut avoir une personne quant à sa propre efficacité. Toutefois, ces croyances demeurent fortement influencées par le contexte environnemental de la personne, que ce dernier soit d'ordre social (travail) ou familial. La réciprocité de ces interactions (croyance tant dans l'efficacité du comportement que personnelle), amènerait la personne à améliorer sa motivation et sa performance.

En définitive, et la littérature le démontre bien, plus une personne est motivée intrinsèquement et plus elle s'impliquera dans la réalisation de ses tâches (contrairement aux motivations extrinsèques qui en soit, demeurent beaucoup plus limitées dans l'espace temps) (Deci, Koestner et Ryan, ibid; Russel, Cropanzano et Kacmar, 1995 ; Koestner et Zuckerman, 1994).

Pour illustrer ce principe, prenons l'exemple très simple des habitudes de vie via l'alimentation journalière. Illustration avec laquelle nous terminerons cette deuxième partie en laissant place à la réflexion du lecteur :



La troisième et toute dernière partie de cette recherche longitudinale, portera sur l'explicitation des comportements et attitudes entourant les 147 participants et participantes à leur entrée dans le monde carcéral.

Annexe 1

Pour éviter toute confusion puisqu'il s'agit d'une seule et même banque de données dans le logiciel *Excel*, les sigles suivants sont en anglais par ordre d'entrée et avec leur traduction en italique :

Section 1

Pré A

Section 1

ID:	Identification Number / <i>Code d'identification</i>
DOB :	Date of Birth / <i>Date de naissance</i>
GENDER :	Sexe
RACE :	Race
EDU :	Education
SPECIAL :	Specialties / <i>Spécialisations</i>
WKEXP :	Work experience / <i>Expérience de travail</i>
FDEMP :	Find Employment / <i>Medium par lequel la personne a trouvé cet emploi</i>
MARITAL :	Marital Status / <i>État civil</i>
CHILDREN :	Children / <i>Avec ou sans enfant</i>
REGION :	Region / <i>Région administrative</i>
TOBACCO :	Tobacco / <i>Consommation de tabac</i>
CIG :	Cigarettes/ <i>Nombre de cigarettes</i>
ALCOHOL :	Alcohol / <i>Consommation d'alcool</i>
ALC :	Alcohol Frequency / <i>Fréquence de consommation</i>
PAINKILL :	Painkillers / <i>Médicaments anti-douleur</i>
ANTACIDS :	Antacids / <i>Médicaments anti-acide</i>
ANTIHS :	Antihistamines / <i>Antihistaminiques</i>

Section 2

- MOTV** : Sources of Motivation for Correctional work **1-6** /
Sources de motivation pour le travail correctionnel
- HSO** : Human Service Orientation **1-8** / *Orientation pour le travail social*
- ACW** : Attitudes Towards Correctional Work **9-20** / *Attitudes à l'égard du travail correctionnel*
- SD** : Social Desirability **21-30** / *Aptitudes sociales*
- IJM** : Intrinsic Job Motivation **1-6** / *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*
- CSE** : Correctional; Self-Efficacy **1-5** / *Efficacité dans le secteur correctionnel*

Section 3

- SR** : Support for Rehabilitation **1-9** / *Soutien à la réinsertion sociale*
- Det** : Deterrence **1-5** / *La dissuasion*
- ATI** : Attitudes Towards Inmates **6-39** / *Attitudes à l'égard des détenus*

Section 4

- CTP** : Correctional Training Program **1-12**
Attentes et perceptions initiales à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction

Pré B

Section 5

- GEQ** : Group Environment Questionnaire **1-7** /
Questionnaire sur le climat dans le groupe avant la participation
- SC** : Social Cohesiveness **8-14** / *Cohésion sociale initiale des agents de correction*
- Cred** : Credibility **15-20** / *Crédibilité initiale*

POST

Regroupant l'ensemble des deux questionnaires *Pré A* et *Pré B* en 5 sections, seules les 7 questions suivantes : date de naissance (**dob**), le sexe (**gender**), l'appartenance raciale (**race**), le plus haut niveau d'instruction atteint (**edu**), la spécialisation (**special**), la nature de toute expérience professionnelle connexe (**wkexp**) ainsi que la source à l'origine du choix de cette profession (**fdemp**) ne seront plus reprises dans les questionnaires *Post*, *3 mois*, *6 mois* et *1 an*. De plus, les 4 derniers questionnaires avant et initial change de verbe pour devenir après et postérieure mais le contenu est identique. Par conséquent, bien lire à la section 4 et 5 :

Section 4

CTP : Correctional Training Program **1-12**
Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction.

Section 5

GEQ : Group Environment Questionnaire **1-7** /
Questionnaire sur le climat dans le groupe après la participation

SC : Social Cohesiveness **8-14** / *Cohésion sociale postérieure des agents de correction*

Cred : Credibility **15-20** / *Crédibilité postérieure*

Dans la présente phase de ce deuxième rapport, chaque questionnaire est séparé en fonction du thème abordé alors que dans celui remis à la personne participante, il n'y a aucun titre mais une suite ininterrompue de questions séparées en 4 sections pour le *Pré A* (sections de 1 à 4), 1 pour le *Pré B* (section 5) et 5 sections (de 1 à 5) pour le *Post*.

Ce qui, dans *Excel*, donne ceci :

Pré A

ID	Dob	Gender	Race	Edu	Special		
wkexp_p	Wkexp_s	wkexp_m	wkexp_c	wkexp_o			
fdemp_jb	Fdemp_fr	fdemp_fa	fdemp_a	fdemp_o			
Marital	children	Region					
lang_eng	Lang_fr	lang_ot					
Tobacco	Cig						
Alcohol	alc3mon	alc1wk					
Painkill	antacids	antihis					
motv1	Motv2	motv3	Motv4	motv5	motv6		
HS01	HS02	HS03	HS04	HS05	HS06	HS07	HS08
ACW9 ACW16	ACW10 ACW17	ACW11 ACW18	ACW12 ACW19	ACW13 ACW20	ACW14	ACW15	
SD21 SD28	SD22 SD29	SD23 SD30	SD24	SD25	SD26	SD27	
IJM1	IJM2	IJM3	IJM4	IJM5	IJM6		
CSE1 CSE8	CSE2 CSE9	CSE3 CSE10	CSE4 CSE11	CSE5 CSE12	CSE6 CSE13	CSE7 CSE14	CSE15
SR1 SR8	SR2 SR9	SR3	SR4	SR5	SR6	SR7	
Det1	Det2	Det3	Det4	Det5			
ATI6 ATI13 ATI20 ATI27 ATI34	ATI7 ATI14 ATI21 ATI28 ATI35	ATI8 ATI15 ATI22 ATI29 ATI36	ATI9 ATI16 ATI23 ATI30 ATI37	ATI10 ATI17 ATI24 ATI31 ATI38	ATI11 ATI18 ATI25 ATI32 ATI39	ATI12 ATI19 ATI26 ATI33	
CTP1 CTP8	CTP2 CTP9	CTP3 CTP10	CTP4 CTP11	CTP5 CTP12	CTP6	CTP7	

Pré B

GEQ1	GEQ2	GEQ3	GEQ4	GEQ5	GEQ6	GEQ7
SC8	SC9	SC10	SC11	SC12	SC13	SC14
Cred15	cred16	cred17	Cred18	Cred19	cred20	

Post

ID Marital	children	Region					
Lang_eng	Lang_fr	lang_ot					
Tobacco	Cig						
Alcohol	alc3mon	alc1wk					
Painkill	antacids	antihis					
Motv1	Motv2	motv3	Motv4	motv5	motv6		
HS01	HS02	HS03	HS04	HS05	HS06	HS07	HS08
ACW9 ACW16	ACW10 ACW17	ACW11 ACW18	ACW12 ACW19	ACW13 ACW20	ACW14	ACW15	
SD21 SD28	SD22 SD29	SD23 SD30	SD24	SD25	SD26	SD27	
IJM1	IJM2	IJM3	IJM4	IJM5	IJM6		
CSE1 CSE8	CSE2 CSE9	CSE3 CSE10	CSE4 CSE11	CSE5 CSE12	CSE6 CSE13	CSE7 CSE14	CSE15
SR1 SR8	SR2 SR9	SR3	SR4	SR5	SR6	SR7	
Det1	Det2	Det3	Det4	Det5			
ATI6 ATI13 ATI20 ATI27 ATI34	ATI7 ATI14 ATI21 ATI28 ATI35	ATI8 ATI15 ATI22 ATI29 ATI36	ATI9 ATI16 ATI23 ATI30 ATI37	ATI10 ATI17 ATI24 ATI31 ATI38	ATI11 ATI18 ATI25 ATI32 ATI39	ATI12 ATI19 ATI26 ATI33	
CTP1 CTP8	CTP2 CTP9	CTP3 CTP10	CTP4 CTP11	CTP5 CTP12	CTP6	CTP7	
GEQ1	GEQ2	GEQ3	GEQ4	GEQ5	GEQ6	GEQ7	
SC8	SC9	SC10	SC11	SC12	SC13	SC14	
Cred15	cred16	cred17	Cred18	Cred19	cred20		

Annexe 2

Pour les 4 questions qualitatives où la personne présente un choix de mots en fonction de ce qui lui vient à l'esprit (et nous avons là un exemple de l'effet de polarisation lorsque cette dernière répond à une question fermée entre *vrai* ou *faux*), ces mots se regroupent dans les deux langues officielles à travers une série de mots-clefs. Laquelle se présente, sans ordre de grandeur ni d'importance, de la façon suivante :

5) *Quelles sont, parmi les **qualités** que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction? Veuillez vous limiter à trois)?*

Onze (11) mots-clefs - Relation d'aide, expérience humaine, désir d'apprendre, empathie, intégrité dans le travail, travail d'équipe, discipline, sociabilité, intérêt pour un travail lié à la sécurité, sens des responsabilités et bonne condition physique.

6) *Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages et les inconvénients liées au travail d'agent de correction? Veuillez énumérer les **avantages** :*

Quatorze (14) mots-clefs - Stabilité d'emploi, avantages sociaux, salaire, travail d'équipe, promotion, relation d'aide, défis, intégrité dans le travail, bonnes conditions de travail, diversité de la fonction (polyvalence), intérêt pour un travail lié à la sécurité, l'expérience humaine, les horaires, devenir un exemple.

7) *Veuillez procéder de la même façon avec les **inconvénients** :*

Dix-sept (17) mots-clefs - Stress, routine, difficultés liées aux quarts de travail, manque de formation face à la réalité, divergence d'opinion dans le travail, obligation à être autoritaire, trop de normes et de règlements, manque d'autorité, non reconnaissance du travail, milieu et ambiance négative, vie sociale restreinte, accidents de travail (risques de

violence, prise d'otage, suicide), salaire, clientèle difficile, environnement instable, sécurité d'emploi (contractuel) et opinion défavorable de la part du public (image).

8) *Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir d'**autres raisons de vouloir exercer ce métier**. Par exemple, certains membres de votre famille peuvent être ou avoir été agents de correction. Veuillez donc énoncer ces raisons :*

Treize (13) mots-clefs – Intérêt pour un travail lié à la sécurité, défis, apprentissage, influence extérieure, stabilité d'emploi, études dans un domaine parallèle, relation d'aide, salaire, avantages sociaux, promotion, horaire, travail d'équipe, proximité habitation et lieux de travail.

Bibliographie

- Amabile, T.M. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Work Place. *Human Resource Management Review*, vol. 3, N° 3, p. 185-201.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs (New Jersey). Prentice-Hall Publication.
- Baron, R.M. et D.A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, N° 6, p. 1173-1182.
- Beauvois, J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, vol. 44, N° 1, p. 375-388.
- Bensimon, P. (2004). *La recrue en milieu correctionnel: introduction à la recherche*. Ottawa, Service correctionnel du Canada. Rapport de recherche N° R-146.
- Blair, R. et P.C. Kratcoski. (1992). "Professionalism Among Correctional Officers: A Longitudinal Analysis of Individual and Structural Determinants " dans *Corrections: Dilemmas and Direction*, Cincinnati (Ohio), Anderson Publishing, p. 97-120.
- Blair, R. et P.C. Kratcoski. (1994). "Reflections on the Education Factor on the Correction Officer Role" dans *Correctional Counselling and Treatment*, Prospect Heights (Illinois), Waveland Press, p. 68-86.
- Blakely, C.R. et V.W. Bumphus. (2004). Private and Public Sector Prisons – A Comparison of Select Characteristics. *Federal Probation*, vol. 68, N° 1, p. 27-31.
- Blalock, H. (1972). *Social Statistics*. New York, McGraw-Hill.
- Bogardus, E.S. (1925). Measuring Social Distances. *Journal of Applied Sociology*, vol. 9, p. 299-308.
- Borrill, J., R. Teers, J. Paton, L. Reagan et T. Cassidy. (2004). The Impact on Staff of a Self-Inflicted Death in Custody. *Prison Service Journal*, N° 151, p. 2-6.
- Brunet, L. et A. Savoie. (2003). *La face cachée de l'organisation. Groupes, cliques et clans*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

- Buunk, A.P. et K. Verhoeven. (1991). *Companionship and Support in Organization: A Microanalysis of the Stress-Reducing Features of Social Interaction. Basic and Applied Social Psychology*, N° 12, p. 1243-1258.
- Cambon, L. (2004). « La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels » dans *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales (IX)*. Rennes (France), Presses Universitaires de Rennes, p. 187-212.
- Carlson, P.M. (1999). "Correctional Officers Today: the Changing Face of the Workforce" dans *Prison and Jail Administration. Practice and Theory*. Gaithersburg (Maryland), Aspen Publication, p. 183-188.
- Carver, C.S. et M.F. Scheier. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach on Human Behavior*. New York, Springer-Verlag.
- Crawley, E. (2004). "Learning the rules, managing feelings: becoming a prison officer" dans *Doing Prison Work. The public and private lives of prison officers*. Devon (Angleterre), William Publishing, p. 65-93.
- Deci, E.L. et R.M. Ryan. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, Plenum Press.
- Dion, K.L. (1979). "Intergroup Conflict and Intragroup Cohesiveness" dans *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Californie, Brooks-Cole Publishing, p. 211-224.
- Dollard, M.F. et A.H. Winefield. (1998). A Test of the demand-Control/Support Model of Work Stress in Correctional Officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 3, N° 3, p. 243-264.
- Eagly, A.H. et S. Chaiken. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth (Texas). Harcourt Brace Jovanovitch.
- Entwistle, N.J. et P. Ramsden. (1982). *Understanding Student Learning*. New York, Nichols Publishing.
- Fagley, N.S. et P.M. Miller. (1997). Framing Effects and Arenas of Choice: Your Money or Your Life? *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, vol. 71, N° 3, p. 355-373.
- Fishbein, M. et I. Ajzen. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Don Mills (Ontario). Addison-Wesley Publisher.
- Foot, D.K. et D. Stoffman. (2000). *Boom, Bust & Echo. Profiting from the Demographic Shift in the 21th Century*. Toronto, Stoddart Publishing.

- Forsyth, D.R. (1990). *Group Dynamics*. Pacific Groves (Californie). Brooks-Cole Publishing.
- Freeman, R. (1997). "Correctional Officers: Understudied and Misunderstood" dans *Prisons. Today and Tomorrow*. Gaithersburg (Maryland), Aspen Publication, p. 306-337.
- Froment, J.C. (2003). *Les surveillants de prison*. Paris, Éditions L'Harmattan.
- Galam, S. et S. Moscovici. (1995). « Vers une théorie des phénomènes collectifs : consensus et changements d'attitudes » dans *Irrationalités collectives*, Lausanne (Suisse), Delachaut et Niestlé S.A., p. 265-304.
- Gillespie, W. (2003). *Prisonization. Individual and Institutional Factors Affecting Inmate Conduct*. New York, LFB Scholarly Publishing.
- Goldberg, P., M.F. Landre, S. David, M. Goldberg, S. Dassa et R. Furher. (1996). Conditions de travail, conditions de vie et problèmes de santé physique déclarés par le personnel de l'Administration pénitentiaire en France. Paris, Masson, *Revue Épidémiologique et Santé Publique*, vol. 44, p. 200-213.
- Harackiewicz, J.M. et J.R. Larson. (1986). Managing Motivation: The Impact of Supervisors Feedback on Subordinate Task Interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, N° 3, p. 547-556.
- Hays, R.B. (1989). The Day-to-Day Functioning of Close Versus Casual Friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, N° 6, p. 21-27.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa (Floride), Psychological Assessment Ressources (3è d.).
- Hosmer, D.W. et S. Lemeshow. (2000). *Applied Logistic Regression*. New York, John Wiley and Sons (2è ed.)
- Jones, R.S. et T.J. Schmid. (2000). *Doing Time. Prison Experience and Identity Among First-Time Inmates*. Stanford (Connecticut), JAI Press.
- Jurik, N. C. (1998). "Organizational Barriers to Women Working as Corrections Officers in Men's Prisons" dans *Incarcerating Criminals. Prisons and Jails in Social and Organizational Context*, New York, Oxford University Press, p. 136-148.
- Jurik, N.C. et M.C. Musheno. (1986). The Internal Crisis of Corrections: Professionalization and the Work Environment. *Justice Quarterly*, vol. 3, N° 4, p. 457-480.

- Kasperson, R. E., O. Renn, P. Slovic, H.S. Brown, J. Emel, R. Gable, J. X. Kaperson et S. Ratick. (2000). "The Social Amplification of Risk: A Conceptual Framework" dans *The Perception of Risk*, Londres (Angleterre), Earthscan Publications, p. 232-245.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs Expansion Models of Personal Resources. *Human Relations*, N° 45, p. 775-796.
- Koestner, R. et M. Zuckerman. (1994). Causality Orientation, Failure, and Achievement. *Journal of Personality*, vol. 62, N° 3, p.321-346.
- Kratcoski, P.C. (2004). "Correctional Personnel" dans *Correctional Counseling and Treatment*. Long Grove (Illinois), Waveland Press, p. 49-56.
- Lafrenaye, Y. (1994). « Les attitudes et le changement des attitudes » dans *Les fondements de la psychologie sociale*. Boucherville (Québec), Gaëtan Morin Éditeur, p. 328-405.
- Lattimer, R.L. (1998). The Case for Diversity in Global Business, and the Impact of Diversity on Team Performance. *Competitiveness Review*, vol. 8, N° 2, p. 3-17.
- Lee, C. (1998). *Alternatives to Cognition: A New Look at Explaining Human Social Behavior*. Mahwah (New Jersey). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Liebling, A. et H. Arnold. (2004). "Relationships Dimensions" dans *Prisons and their Moral Performance. A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford (Angleterre). Oxford University Press, p. 205-259.
- Lindsay, P. et W.E. Knox. (1984). Continuity and Change in Work Values among Young Adults: A Longitudinal Study. *The American Journal of Sociology*, vol. 89, N° 4, p. 918-931.
- Lösel, F. (1998). "Effective Correctional Programming: What Empirical Research Tells Us and What It Doesn't" dans *Incarcerating Criminals. Prisons and Jails in Social and Organizational Context*. New York, Oxford University Press, p. 207-213.
- Maisonneuve, J. (1966). *Psycho-sociologie des affinités*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Matalon, B. (1988). *Décrire, expliquer, prévoir; démarches expérimentales et terrain*. Paris, Armand Colin.
- McDougall, C. (1996). "Working in Secure Institutions" dans *Working with Offenders*. Chichester (Angleterre), John Wiley and Sons Publications, p. 94-115.
- Menard, S.W. (2002). *Applied Logistic Regression Analysis*. Thousand Oaks (Californie).

- Meyer, J.P. et N.J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks (Californie), Sage Publications.
- Morgeson, F.P. et M. A. Campion. (1997). Social and Cognitive Sources of Potential Inaccuracy in Job Analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, N° 5, p. 627-655.
- Muraskin, R. (2001). "Corrections/Punishment/Correctional Officer" dans *Morality and the Law*, Upper Saddle River (New Jersey), Prentice Hall, p.14-150.
- Pask, G. (1976). Styles and Strategies of Learning. *British Journal of Educational Psychology*, vol. 46, N° 3, p. 128-148.
- Perry, W. A. (1970). *Forms of Intellectual and Ethical Development in the College Years: A Scheme*. New York. Holt Publication.
- Piattelli-Palmarini, M. (1995). *La réforme du jugement ou comment ne plus se tromper*. Paris, Odile Jacob.
- Pollock, J.M. (2003). "Doing Time Eight to Five" dans *Prisons and Prison Life*. Los Angeles (Californie). Roxbury Publishing Company, p. 215-252.
- Pollock, J.M. (1997). "The Social World of the Prisoner" dans *Prisons Today and Tomorrow*. Gaithersburg (Maryland). Aspen Publication, p. 218-219.
- Ramirez, J. (1984). Prisonization, staff, and inmates: Is it really about us versus them? *Criminal Justice and Behavior*, vol. 11, N° 4, p. 423-460.
- Rhodes, L.A. (2004). *Total Confinement. Madness and Reason in the Maximum Security Prison*. Berkeley (Californie). University of California Press.
- Rizzo, J. R., R.J. House et S. I. Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, N° 2, p. 150-163.
- Romainville, M. (2001). Les croyances épistémiques des étudiants. Bruxelles. Service de Pédagogie Universitaire, N° 47, p. 1-7.
- Romainville, M. (1995). Comprendre, reproduire, s'adapter. Trois manières d'étudier. Bruxelles. Service de Pédagogie Universitaire, N° 32, p. 1-9.
- Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Éditions Économica.
- Rubin, S. et L.A. Peplau. (1975). Who Believes in a Just World? *Journal of Social Issues*, vol. 31, N° 3, p. 65-89.

- Russel, S., R.S. Cropanzano et M.K. Kacmar. (1995). "Total Quality Teams: How Organizational Politics and Support Impact the Effectiveness of Quality Improvement Teams" dans *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate of the Workplace*, Westport (Connecticut), Greenwood Publishing Group, p. 165-184.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Samak, Q. (2003). *Les agentes et les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada en rapport avec leurs conditions de travail : une étude-enquête*. Service des relations de travail de la CSN pour UCCO-SACC-CSN.
- Saylor, W.G. et K.N. Wright. (1992). L'incidence de l'ancienneté et du statut sur les opinions des employés dans les prisons fédérales américaines. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 4, N° 1, p. 43-46.
- Schommer, M. (1998). "The Role of Adults' Beliefs About Knowledge in School, Work, and Everyday Life" dans *Adult Learning and Development*, Mahwah (New Jersey), Lawrence Erlbaum, p. 127-143.
- Service correctionnel du Canada. (2001). *Correctional Officer Retention Figures*. Ottawa (Ontario).
- Siegel, S. et N.J. Castellan. (1988). *NonParametric Statistics for the Behavioral Sciences*. New York, McGraw-Hill International Edition.
- Spector, P. E. (1997). "The Role of Frustration in Antisocial Behavior at Work" dans *Antisocial Behavior in Organization*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, p. 1-17.
- Stickrath, T.J. et R.L. Sheppard. (2004). Wanted: the Best and the Brightest Innovative Approaches to Selection and Hiring. *Correction Today*, vol. 66, N° 5, p. 64-138.
- Stohr, M.K., N. P. Lovrich et M. J. Wood. (1996). Service Versus Security Concerns in Contemporary Jails: Testing General Differences in Training Topic Assessments. *Journal of Criminal Justice*, vol. 24, N° 5, p. 437-448.
- Summers, T. P. et W. H. Hendrix. (1991). Modelling the Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 64, p. 145-157.
- Thibaut, J.W., H. Lloyd et H. Strickland. (1956). Psychological Set and Social Conformity. *Journal of Personality*, vol. 25, N° 2, p. 115-129
- Triandis, H.C. (1989). The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, vol. 96, N° 3, p. 506-520.

- Tschan, F., N. K. Semmer et L. Inversin. (2004). Work Related and “Private” Social Interactions at Work. *Social Indicators Research*, N° 67, p. 145-182.
- Tversky, A. et D. Kahneman. (1982). “Judgments of and by Representativeness” dans *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. New York, Cambridge University Press, p. 84-100.
- Van Dick, R. et U. Wagner. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, vol. 71, N° 2, p. 243-259.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York, Wiley Publications.
- Wahler, C. et P. Gendreau. (1985). Assessing Correctional Officers. *Federal Probation*, vol. 49, N° 1, p.70-74.
- Webb, G.L. et D.G. Morris. (2002). “Working as a Prison Guard” dans *Exploring Corrections*, Boston, Allyn and Bacon, p. 69-83.
- Wheeler, L., H. Reiss et J. Nezlek. (1983). Loneliness, Social interaction, and Sex Roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 45, N° 4, p. 943-953.
- Wood, W. et A.H. Eagly. (2002). A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences. *Psychological Bulletin*, vol. 128, N° 5, p. 699-727.
- Workforce Associates. (2004). *A 21th Century Workforce for America’s Correctional Association*. Indianapolis (Indiana).
- Zingraff, M.T. (1975). Prisonization as an Inhibitor of Effective Resocialization. *Criminology*, vol. 13, N° 3, p. 366-388.