



École nationale
d'administration
pénitentiaire

« Développons nos compétences »

Les modules de respect : une métamorphose de la prison ?

Rapport de recherche

Lucie HERNANDEZ
Paul MBANZOULOU


Dossiers thématiques



Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire

Comité de lecture

Auteurs

Lucie Hernandez (enseignante - chercheuse en psychologie - Énap)

Paul Mbanzoulou (directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales - Énap)

Comité de rédaction

Paul Mbanzoulou (directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales - Énap)

Catherine Pénicaud (adjointe au directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales - Énap)

Christophe Millescamps (directeur de l'Énap)

Conception graphique et mise en page

Odette Baix, Laetitia Eleaume (infographistes - unité édition - Énap)

Ont participé à la relecture de ce numéro

Jean-Philippe Mayol (directeur adjoint - Énap)

Catherine Pénicaud (adjointe au directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales - Énap)

Yvan Steinkevich (formateur au département gestion et management - Énap)

Comité de lecture dossiers thématiques du CIRAP

Jean-Michel Camu (adjoint au directeur interrégional des services pénitentiaires de Strasbourg)

Philippe Combessie (professeur des universités, faculté Paris X Nanterre, chercheur au Grass)

Valérie Decroix (directrice interrégionale des services pénitentiaires de Lille)

Nicolas Derasse (maître de conférences, université de Lille 2)

Astrid Hirschelmann (professeure, université de Caen)

Annie Kensey (cheffe de bureau de la Donnée, DAP)

Isabelle Laroque (directrice pénitentiaire d'insertion et de probation)

Yann Maurin (conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation - Énap)

Charlemagne Simplicie Moukouta (maître de conférences, expert judiciaire, université de Picardie Jules Verne)

Yves Perrier (directeur honoraire des services pénitentiaires d'insertion et de probation)

Pierrette Poncela (professeure des universités, université Paris X Nanterre)

Yvan Steinkevich (formateur au département gestion et management - Énap)

Laurent Théoleyre (directeur pénitentiaire d'insertion et de probation - Rhône)

Marion Vacheret (professeure, université de Montréal)

Impression
Chirat
Imprimeur - Relieur



Préface

Jean-Philippe Mayol, Directeur adjoint de l'École nationale d'administration pénitentiaire

L'évaluation présentée dans la recherche intitulée « Les modules de respect : une métamorphose de la prison ? » que nous proposent Lucie Hernandez, et Paul Mbanzoulou, est un élément essentiel à l'appréhension de l'expérimentation des modules de respect en France. En effet, elle dépasse la simple description des processus pour proposer une analyse conditionnée par une démarche compréhensive. Cette recherche basée sur les représentations des personnels et des usagers permet de comprendre ce qui est produit notamment en termes de relations sociales entre les agents pénitentiaires et les personnes détenues dans quatre établissements ayant organisé le fonctionnement de ces modules apparentés à un nouveau régime de détention.

Cette étude scientifique est un outil précieux pour les acteurs de cette institution, confrontés à la prise en charge d'usagers aux comportements parfois violents ainsi que pour les autorités de contrôle favorables aux dispositifs soutenant les processus d'autonomie des personnes, l'amélioration des relations sociales entre les différents acteurs carcéraux, et la valorisation du rôle des surveillants et des conseillers d'insertion et de probation.

Cette recherche peut conduire autant les professionnels de la formation que les élèves et les stagiaires à une réflexion sur les modalités de pacification des relations sociales en détention, les comportements d'aide et d'alliance entre usagers et professionnels. Les personnels et les usagers sont parfois influencés par leurs représentations négatives qui nuisent à l'instauration de relations sociales positives. Accessible au plus grand nombre ce dossier thématique conduira sans doute les lecteurs à élaborer des éléments de réponse à certaines questions qui sous-tendent les pratiques des agents pénitentiaires et les usages des personnes détenues.

- *Comment garantir efficacement la sécurité des personnels, du public et des usagers ?*
- *Quelles sont les actions qui permettent de lier les missions de sécurité et de réinsertion dans une démarche cohérente, exempte d'ambiguïtés ?*
- *Les personnels peuvent-ils investir les activités et les espaces dédiés aux usagers pour leur faciliter la compréhension du sens des règles, le goût de la vie commune et l'acquisition des habiletés sociales participant à la prévention de la récidive ?*
- *Les surveillants-acteurs possèdent-ils la légitimité pour accompagner les personnes dans une démarche de non-violence et porter un projet humaniste partagé avec les usagers ?*

- *Comment résoudre le paradoxe de vouloir réinsérer une personne en la soustrayant aux droits à l'expression, à la reconnaissance de la qualité de sujet et donc à la vie autonome ?*

L'expertise de la métamorphose de la prison grâce au module de respect repense les procédures de travail des surveillants, des officiers, des conseillers d'insertion et de probation et des directeurs. Alors que l'actualité médiatique convoque les problématiques liées aux violences institutionnelles dans le cadre de l'utilisation de la force publique, il est important que l'administration pénitentiaire soit en capacité de proposer des alternatives aux rapports de force dans leurs relations avec ses propres usagers.

L'article 10 du Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques impose que toute personne privée de sa liberté soit « traitée avec l'humanité et le respect de la dignité inhérente à la personne humaine ». En conséquence, l'incarcération de la personne met à la charge de l'État l'obligation de donner du sens à la période de privation de liberté, ainsi que de repenser et reformuler les dispositions normatives relatives aux procédures de travail des surveillants. De même, donner du sens aux pratiques professionnelles des surveillants passe par leur participation aux projets de lutte contre la récidive et à leur intégration dans les équipes pluridisciplinaires.

Ce travail de recherche sur les modules de respect illustre l'aptitude de l'institution à atteindre ces objectifs. Cet ouvrage qui n'aurait certainement pas vu le jour sans l'intérêt porté par Madame Bleuet actuellement cheffe de la Mission du contrôle interne souligne la contribution que la recherche menée à l'Énap apporte aux pratiques professionnelles ; son contenu permet d'irriguer en idées novatrices les interventions réalisées tant en formation initiale qu'en formation continue sur différents thèmes liés à la sécurité dynamique.

Toutefois, l'administration pénitentiaire va-t-elle jusqu'au bout de la démarche en se dotant de tous les moyens juridiques, matériels et humains pour accomplir ses obligations à l'égard des personnes détenues, en les préparant à occuper à nouveau une place dans la société en tant que sujet libre et désistant ?

Aujourd'hui, la sécurité dynamique, concept développé à l'Énap sous l'impulsion de son directeur Christophe Millescamps, insuffle un nouvel essor au développement des modules de respect. La compréhension et l'application des pratiques liées à la sécurité dynamique vont permettre aux personnes formées d'aborder une démarche favorisant les relations positives indispensables à la prévention des violences, de la récidive au sein même des établissements. Et de la qualité de ces relations naît l'ambition de régimes de détention innovants et efficaces, au service de la mission du service public pénitentiaire.

Introduction

Contexte de la recherche..... 11

Questionnements et objectifs de la recherche 16

Protocole méthodologique

Terrains de recherche..... 21

Entretiens semi-directifs 23

PARTIE 1

Les modules de respect : un cadre contenant

Les modules de respect : un enjeu de liberté symbolique 29

Vers un cadre plus « normatif » 29

Une détention plus apaisée 32

Un sentiment de liberté 33

L'observation et l'évaluation : outils pédagogiques ou outils de contrôle ? 34

Observation et évaluation : piliers des modules de respect 34

La menace de l'exclusion : le « système bonbon » 35

De l'observation aux contrôles 41

Une surveillance accrue mais rassurante 44

Quelle gestion du groupe ? Quelle place pour le groupe ? 46

La dynamique de groupe : un processus qui fait peur ? 46

Les enjeux de la sélection 48

Aux objectifs variés, une appropriation contrastée 51

Un statut mal défini : le risque d'un « essoufflement » 51

Des objectifs préconisés aux objectifs interprétés 52

Quelle appropriation par le SPIP ? 55

Conclusion partie 1 57

PARTIE 2

Les modules de respect : un espace d'évolution et de changements individuels et sociaux

Les rapports surveillants / détenus : des relations réciproques, plurielles et dynamiques 59

Des relations complexes et variées..... 59

Équilibre et continuité relationnels :

des « instruments de pacification et de stabilisation » 61

Des rapports (toujours) marqués par une frontière 68

Questionner les pratiques et les identités professionnelles : la quête de sens au travail 75

Analyse d'un « sale boulot » : un métier dévalorisé 76

La reconnaissance comme composante essentielle de la vie au travail 78

Vers une diminution de la souffrance au travail ? 89

L'appropriation du dispositif par les personnes détenues 92

Rapport au corps, à l'espace et au temps 93

Rapport à l'identité de détenu-délinquant 96

Rapport à la règle : s'adapter en se conformant 99

Perception de soi : sentiments et émotions 106

Conclusion partie 2 110

Conclusion 111

Bibliographie 115

Dossiers thématiques déjà parus..... 121

Publications..... 122

Introduction

Contexte de la recherche

► *Le développement des droits des détenus : autonomiser, responsabiliser*

Depuis le début des années 2000, les modalités de prise en charge en milieu fermé ont connu de profonds changements liés notamment à de nombreuses évolutions législatives. La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 donne une nouvelle définition du sens de la peine en réaffirmant la nécessité de permettre à la personne détenue de mener une vie responsable exempte de crime ; l'article 27 introduit, par exemple, l'obligation d'activité pour combattre l'oisiveté des personnes détenues. Dans cette optique, l'article 29 de la même loi préconise la consultation des personnes détenues sur les activités qui leur sont proposées. Cinq ans plus tard, la loi du 15 août 2014 précise les finalités de l'exécution de la peine de la façon suivante : « le régime d'exécution des peines privatives et restrictives de liberté vise à préparer l'insertion ou la réinsertion de la personne condamnée afin de lui permettre d'agir en personne responsable, respectueuse des règles et des intérêts de la société et d'éviter la commission de nouvelles infractions. »

Dans ce cadre, de nombreux dispositifs ont vu le jour, notamment de type cognitivo-comportemental (exemples : Programme de Prévention de la Récidive, Programme Parcours, Respire...). Dans ces dispositifs, les objectifs de responsabilisation et d'autonomie sont devenus prioritaires dans l'expérience carcérale. En d'autres termes, ce sont des objectifs qui impliquent à la fois pour le détenu d'assumer la responsabilité de ses actes délictueux, mais aussi une participation active dans sa prise en charge et dans son projet de sortie. À plus long terme, l'objectif ultime concerne la prévention de la récidive. Pourtant ces objectifs, pris dans des logiques ambivalentes, se heurtent toujours aux réalités de la vie en détention. En effet, le fonctionnement carcéral et l'impératif de sécurité auquel il répond l'emporte toujours sur ces préoccupations plus individuelles et sociales. De nombreuses études établissent par exemple que ce contexte sécuritaire favorise une « déresponsabilisation » et une « dépersonnalisation » de la personne détenue. Elle est dépossédée de toute autonomie et de toute indépendance, elle est en permanence soumise et sous le contrôle d'une

autorité extérieure : ses besoins et ses désirs (relations, déplacements, repas, douches, visites...) sont entièrement gérés, voire imposés, par l'institution. Ces contraintes sont exacerbées par d'autres problématiques complexes, et notamment celles liées à la surpopulation (promiscuité, manque d'intimité, de soutien, d'activités...). De manière générale, l'ensemble de ces éléments participe à l'émergence de violences interindividuelles et institutionnelles.

Dans l'exécution de la peine privative de liberté, comment concilier alors une dimension passive, intrinsèquement liée à la structure et au fonctionnement carcéral, et une dimension active fondée sur l'engagement et la responsabilisation des personnes détenues ? Comment concilier, dans le rapport avec la population carcérale, la dimension verticale imposée par l'impératif de sécurité et la dimension horizontale induite par la « contractualisation » avec les personnes détenues et leur participation volontaire à une offre institutionnelle ?

► *La mission de « réinsertion » renforcée pour les surveillants*

Si le détenu est incité à devenir acteur de sa peine, à se responsabiliser et s'autonomiser en vue d'une (re)socialisation et d'une (ré)insertion « réussies », le surveillant doit, de son côté, adapter sa fonction à de nouvelles missions. Depuis une trentaine d'années, aux termes de la loi n°87-432 du 22 Juin 1987, une double mission incombe au service public pénitentiaire et à ses agents, en particulier les personnels de surveillance : une mission de surveillance, de garde et de sécurité, à laquelle s'ajoute une mission de réinsertion. Depuis cette date, l'administration pénitentiaire n'a cessé d'osciller entre ces deux missions ambivalentes. Pourtant, chaque tentative de rééquilibrage entre ces deux missions semble aboutir à un retour de l'aspect sécuritaire. Cette mission de réinsertion est en effet toujours restée dans l'ombre de celle de la sécurité pour ces personnels, pour plusieurs raisons : suite à des événements particuliers (surpopulation, émeutes, évasions...) ou encore, par manque de moyens, manque de temps, manque de crédibilité pour cet objectif qui paraît, pour beaucoup, illusoire dans le contexte et les réalités carcérales. D'autant plus que la mission de réinsertion sociale des surveillants pénitentiaires n'entre pas formellement dans la description de l'organisation de leur travail,

dans leur emploi du temps (Malochet, 2001¹ ; Chauvenet, et al., 1992²).

► *Les interactions surveillants-détenus : le noyau central de la détention*

Les surveillants pénitentiaires et les personnes détenues constituent les deux blocs numériques les plus importants du monde carcéral et les plus proches. Leurs relations ont souvent été décrites et analysées sous l'angle d'une « institution totale »³, au sens où l'entend E. Goffman : un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse, dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées. Ces relations surveillants-détenus sont ainsi surdéterminées par plusieurs éléments qui influencent la nature, au-delà de la personnalité et de la subjectivité de chacun de ces protagonistes.

Dans ce contexte, la relation surveillant-détenu est par essence antagoniste : le premier maintenant enfermé le second qui, lui, ne rêve que de sa liberté. Elle s'organise à l'intérieur d'un cadre carcéral qui est lui-même générateur de tensions, puisque contraignant pour les détenus comme pour les surveillants. Ces derniers sont au quotidien en rapport numérique défavorable par rapport aux détenus (seul pour un étage de 50 à 80 détenus par exemple). Pour autant, il y a une dépendance mutuelle structurellement imposée : le détenu a besoin du surveillant pour ses déplacements ou services, comme le surveillant a besoin d'un minimum de collaboration de la part des détenus dans l'exercice de ses missions⁴. Ce cadre carcéral engendre auprès des détenus une attitude visant à obtenir des surveillants plus qu'ils ne doivent accorder et, de la part des surveillants, une méfiance envers les détenus exprimée par des formules récurrentes : « *les détenus veulent toujours plus* » ; « *il ne faut pas se laisser bouffer* » ou « *les détenus*

¹ Malochet, G. (2009). Les surveillants de prison : marges du travail, travail sur les marges. *Idées économiques et sociales*, 4 (158), 42 – 49.

² Chauvenet A., Orlic F. et Benguigui G., (1992). Le personnel de surveillance des prisons. *Essai de sociologie du travail*, Paris : rapport GIP Justice.

³ V. E. Goffman, *Asiles*, Les éditions de minuit, 1975, 447 p.

⁴ P. Mbanzoulou, « Les relations des personnes détenues avec les surveillants pénitentiaires », In E. Garçon et A. Zabalza (dir.), *Environnement et peine privative de liberté*, N°2, Éditions CUJAS, 2013, p.147 et s.

cherchent la moindre faille »⁵.

Dans la perspective de l'amélioration de ce contexte relationnel, on assiste depuis quelques années à une tentative de transformation du modèle sécuritaire de la prison à travers l'introduction de la « sécurité dynamique »⁶. En effet, la « sécurité dynamique » est une approche de la sécurité qui, en permettant une conciliation entre droit et sécurité, encourage les « relations positives » entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues. Par des relations fondées sur le respect des droits, le dialogue et l'humanisation des rapports personnel-détenu, elle vise ainsi l'optimisation de la sécurité interne. Elle est favorisée par différents dispositifs visant à redéfinir les prises en charge des personnes détenues mais également les fonctions des agents de surveillance, pour tendre vers une normalisation de la relation carcérale.

➤ *Implantation des modules de respect*

Pour aller dans le sens des différents objectifs mentionnés et pour tenter de surmonter les ambivalences soulevées, l'administration pénitentiaire met en œuvre, aussi bien en milieu ouvert qu'en milieu fermé, de nouvelles modalités de prise en charge.

Le dispositif « modules de respect » en est un exemple. Ce dispositif est mis en place dans plusieurs établissements depuis 2015 (centres de détention et maisons d'arrêt). Il s'inspire d'un modèle espagnol, « los Modulos de Respeto », créé en 2001 dans l'établissement de León, et qui est désormais représenté dans toute l'Espagne, sauf la Catalogne. Le centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan a été le premier à l'implanter en France en 2015, après un voyage d'étude en Espagne, en 2014, de la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) de Bordeaux. Actuellement, selon une inégale répartition géographique, une trentaine d'établissements ont un quartier ou un bâtiment en module de respect. La mise en œuvre de ce dispositif s'inscrit dans un plan national de prévention des violences en détention (6 mars 2014), relayé par un plan interrégional de prévention des violences mis en place par la DISP de Bordeaux (d'Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes). Le rapport d'évaluation rédigé par l'inspection des services péniten-

⁵ Mbanzoulou, P. (2000). La réinsertion sociale des détenus. *De l'apport des surveillants de prison et des autres personnels pénitentiaires*, L'Harmattan.

⁶ Les Règles Pénitentiaires Européennes dès 2006 consacrent le concept de sécurité dynamique : « La sécurité assurée par des barrières physiques et autres moyens techniques doit être complétée par une sécurité dynamique assurée par des membres du personnel alertes connaissant bien les détenus dont ils ont la charge » Règles 51.2.

tiaires en 2016, relativement aux modules de respect implantés au centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan et au centre de détention de Neuvic, fait état de sept objectifs : diminuer les violences ; apaiser le climat en détention ; définir de nouvelles règles de respect des personnes et de la vie en détention ; redonner du sens aux métiers pénitentiaires ; intégrer le surveillant dans une équipe de détention ; modifier le comportement des personnes détenues ; les rendre responsables de leur vie en détention.

Plus précisément, ce dispositif consiste à offrir aux personnes détenues une plus grande souplesse dans la circulation au sein de l'ensemble du bâtiment de détention concerné, ainsi qu'un accès plus libre et plus varié aux activités. En contrepartie, les détenus s'engagent à respecter un contrat et un règlement intérieur strict, sous l'observation et l'évaluation des surveillants. Quatre grands principes structurent ce dispositif : la vie collective ; la participation active, volontaire et responsable des personnes détenues ; leur libre circulation ; et l'évaluation de leur comportement.

En même temps, les modules de respect, avec la volonté de « redonner du sens aux métiers pénitentiaires et d'intégrer le surveillant dans une équipe de détention » remettent sur le devant de la scène cette mission de réinsertion pour les surveillants. S'ils choisissent d'intégrer le dispositif, les surveillants sont amenés (à travers une nouvelle fiche de poste) à dépasser ce rôle de garde et de garants passifs de l'application du règlement par une autorité exclusivement répressive et disciplinaire. Désormais, le surveillant module de respect doit davantage communiquer, proposer, inventer, animer, sélectionner, choisir, initier...

Les modules de respect sont en ce sens une nouvelle tentative pour mettre l'accent sur la réinsertion et l'humanisation, tout en modifiant les métiers pénitentiaires, en leur redonnant du sens par des missions plus diversifiées. Ce type de dispositif, qui accompagne le développement des missions de réinsertion, cherche en effet à enrichir le métier des surveillants, pour le rendre plus attrayant « en les responsabilisant sur l'évaluation des détenus et le respect d'un programme d'activités adapté » (Bleuet, 2016⁷).

⁷ Bleuet, S. (2016). Une vision apaisée à la pénitentiaire, *La semaine juridique Édition Générale*, n°15.

➤ Questionnements et objectifs de la recherche

Le dispositif des modules de respect est présenté comme un dispositif changeant la prison. On parle alors de « révolution » (Tissier, 2016 ; Poplin, 2018⁸) ou de « métamorphose » (Faget & Faget, 2017⁹) dans la littérature scientifique, mais aussi de « nouvelle arme antiviolence », de « nouveau mode de détention », de « nouvelle vision de l’incarcération » ... dans les médias. On insiste sur les missions de réinsertion, on donne une place centrale à la « vie sociale » et à la « sécurité dynamique ».

Ce travail de recherche vise donc à comprendre en quoi et pourquoi ce dispositif est décrit comme autre chose que la prison et quels sont les ressorts de ces changements. Est-ce une réelle métamorphose ? Une définition du mot pourrait être éclairante. Le mot « métamorphose » vient du grec *morphè* (forme) et du préfixe *meta* (qui exprime un changement). Le sens commun admet ainsi qu’une métamorphose désigne le passage d’un état à un autre état, le résultat d’une transformation totale, d’un être, d’une chose ou d’un élément, en quelque chose de différent. Elle désigne un « changement de forme de nature ou de structure si importante que l’être ou la chose qui en est l’objet n’est plus reconnaissable » (définition du Centre national de ressources textuelles et lexicales). Au regard de cette définition et de ce que l’on peut lire sur les modules de respect, ce dispositif semble donc ouvrir de nouvelles perspectives pour la prison, voire changer sa nature profonde. Nous nous demandons ainsi quelle est la nature et la fonction réelle de cette prison en modules de respect ? Ce dispositif change-t-il réellement les perspectives de la prison ou permet-il simplement de réaliser ses perspectives initiales, c’est-à-dire enfermer (perspective sécuritaire) et préparer la sortie (perspective de réinsertion) comme le symbolise la figure mythologique du Janus, souvent associée aux fonctions de la prison¹⁰.

Dans cet environnement, nous nous interrogerons sur les changements produits aux niveaux collectif et individuel.

Quelle place donne-t-on à cette vie sociale au sein d’une institution

⁸ Poplin, L. (2018). Les module de respect outil de lutte contre la violence et levier de réinsertion ? *Après-demain*, 45, NF, 10 – 12.

⁹ Faget, C. & Faget, J. (2017). *Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?* Association GERICO, Direction de l’administration pénitentiaire. Collection Travaux & Documents.

¹⁰ Mbanzoulou, P. (2017). « Analyse de quelques vocables associés à la réinsertion sociale des personnes détenues ». In J. Schmitz (dir.), *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, Actes de colloque, pp. 27-32.

qui l'a toujours abordée avec méfiance ou évitée ? Comment les missions de la prison vont-elles être présentées et/ou reconfigurées ? Comment les différents acteurs impliqués vont-ils se positionner, s'approprier ce dispositif ou lui résister ? Quelle figure de la prison ce dispositif semble définir en creux ?

Sur la base de ces questionnements, nous organisons notre réflexion en deux temps.

Ce dispositif, par sa philosophie, vient bousculer les modalités de prise en charge classiques des personnes détenues et le sens de la peine privative de liberté. Il s'agira ainsi, dans un premier temps, d'analyser ces modalités et le sens que ce dispositif veut donner à cette peine, à travers son fonctionnement et le cadre qu'il propose et détermine. Plus précisément, nous questionnerons les missions et les stratégies institutionnelles mises en œuvre pour tendre vers les objectifs visés, et les points de tension qu'elles mettent au jour. (Partie 1).

La deuxième partie de notre analyse vise à appréhender les processus psychologiques et sociaux qui découlent de ces modes d'organisation et qui, à leur tour, peuvent les faire évoluer, voire les transformer. Nous souhaitons d'une part appréhender les évolutions et les changements qu'a pu engendrer le dispositif modules de respect, à travers les représentations et les pratiques individuelles et collectives. Nous analyserons ces évolutions et changements au niveau individuel (rapport à soi, à l'autre, à sa pratique ou à sa peine), social (relations entre détenus, entre personnels et entre détenus et personnels) et collectif (climat général de la détention et rapport à l'institution). Dit autrement, il s'agira de mettre en évidence ce que ce dispositif vient reconfigurer dans les pratiques et les identités professionnelles des personnels, et ce qu'il vient modifier chez les personnes détenues au niveau psychologique, social, cognitif et comportemental. D'autre part, considérant les sujets comme acteurs, nous analyserons les différentes stratégies individuelles et collectives mises en œuvre pour s'approprier cette nouvelle organisation et pour interagir avec l'environnement « modules de respect ». (Partie 2).

Cette analyse croisera deux regards principaux, celui de la psychologie sociale et celui de la criminologie, pour une même approche qui se veut intégrative et interactionniste.

Une posture interactionniste, qui considère l'organisation carcérale comme un « processus qui se forme, se déforme ou se

transforme par les actions et par les relations que nouent les acteurs entre eux » (Rostaing, 2009, 90¹¹) nous permettra en effet d'analyser et de comprendre les transformations individuelles et collectives à différents niveaux. D'une part, cette posture s'avère nécessaire pour comprendre comment les surveillants font face aux transformations institutionnelles engendrées par le dispositif, dans le cadre de leurs pratiques. En effet, les modules de respect offrent une nouvelle configuration organisationnelle, pouvant venir « bousculer », voire transformer la conception et la pratique de leur métier. D'autre part, ces transformations impactent la vie en détention des personnes détenues. Nous analyserons comment et pour quelles raisons elles s'y adaptent ou non.

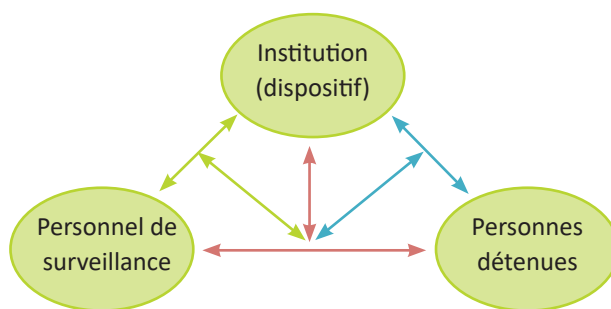
Nous centrons ainsi notre analyse sur les processus d'interstructuration existant entre l'organisation carcérale et les dynamiques institutionnelles d'un côté, et les interactions et subjectivités des agents de surveillance et des personnes détenues d'un autre côté. Sur la base de ce fondement théorique, nous tenons compte à la fois du poids du contexte carcéral et des rapports de domination qui le structurent, mais également des réalités subjectives des acteurs qui le composent. Nous soutenons, en effet, la conception d'un sujet « actif » et « acteur » de sa socialisation (organisationnelle, professionnelle, individuelle) et non simple « cible », dans son environnement (de vie ou de travail), d'influences normatives et de changements sur lesquels il n'aurait aucune prise (modèle de la socialisation active et plurielle de Baubion-Broye, Dupuy et Prêteur, 2013¹²). En tant qu'acteur, il est donc en capacité de réagir et de résister à de nombreuses contraintes institutionnelles sans se soumettre passivement aux stratégies de domination institutionnelle. Ce modèle de la socialisation considère que ce processus ne se réduit pas au seul versant d'une démarche d'acculturation où primerait des apprentissages passifs et une mise en conformité aux normes et modèles dominants et/ou imposés, mais est principalement une inscription active du sujet à travers différentes « possibilités de déplacements, de prise de recul, de questionnements, de critiques et de dégagements ». Face aux dissonances, aux contradictions et conflits existants, l'individu met en place différents processus pour les dépasser ou s'en dégager : il s'engage

¹¹ Rostaing, C. (2009). « Interroger les changements de la prison. Des processus de déprise et de reprise institutionnelle », *Tracés. Revue de Sciences humaines* [En ligne], 17.

¹² Baubion-Broye, A., Dupuy, R. & Prêteur, Y. (Eds.), (2013). *Penser la socialisation en psychologie. Actualité de l'oeuvre de Philippe Malrieu*, Toulouse : Éditions Erès.

dans des choix, des renoncements voire des résistances ; il hiérarchise les buts et les engagements ; il crée de nouvelles valeurs, nouveaux buts, nouvelles conduites ; il invente des nouvelles stratégies ou tactiques de contournement (Almudever & Dupuy, 2016, 8¹³). Cette socialisation introduit donc l'individu dans un processus d'interrogation sur le sens de ses conduites aboutissant par là-même, à un processus de personnalisation (Malrieu, 1979¹⁴ ; Baubion-Broye, Dupuy et Prêteur, 2013¹⁵).

Sur la base de ces présupposés théoriques, nous analyserons les représentations de trois acteurs principaux de ce dispositif : l'institution – et à travers elle, le dispositif –, le personnel de surveillance et les personnes détenues.



Nous faisons l'hypothèse que le dispositif agit sur chacun de ces acteurs qui, engagés dans des processus de personnalisation et de socialisation, vont « questionner », « hiérarchiser », « dépasser », « critiquer », « inventer » ... ce nouvel environnement, ses enjeux, ses objectifs et ses contradictions, pour se l'approprier ou pas. En ce sens, ces acteurs ne subissent pas passivement l'influence du dispositif, le poids du contexte carcéral ou les contraintes qu'il impose, mais en tant qu'acteurs, s'approprient ce qu'ils reçoivent de ce contexte pour y mettre du sens. Réciproquement, ils mettent en place, de leur côté, des stratégies individuelles et collectives pour influencer, contourner, voire transformer ce contexte, ses normes, valeurs et règles. Il s'agit par conséquent d'analyser les

¹³ Almudever, B. & Dupuy, R. (2016). Introduction. Sujets pluriels : la construction de la personne à l'articulation de différents milieux et temps de socialisation. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 22, 7-20.

¹⁴ Malrieu, Ph. (1979). Personne et personnalisation chez Henri Wallon, *Enfance*, Tome 32, n°5, 381-391.

¹⁵ *Op. Cit.*

interactions sociales qui se jouent entre ces acteurs ; des relations complexes, dynamiques et réciproques.

Ces interactions sociales sont, selon nous, la clé de compréhension de l'organisation de cet univers et des subjectivités et individualités qui s'y croisent. Nous pensons que ce sont ces interactions qui font la prison et, ici, qui font les modules de respect, c'est-à-dire qui les font fonctionner (tenir ou échouer).

Protocole méthodologique

➤ Terrains de recherche

Nous avons sélectionné quatre établissements (Cf. Carte 1) (deux centres pénitentiaires et deux maisons d'arrêt) ayant mis en place les modules de respect, au sein desquels nous avons passé à chaque fois trois jours. Plusieurs critères ont guidé notre sélection : le type d'établissement (CP, MA), la situation géographique, la population pénale accueillie et la date de mise en place du dispositif. Il était en effet important d'avoir un échantillon d'établissements variés, dont la mise en place du dispositif est supérieure à 1 an afin qu'ils aient le recul nécessaire sur son fonctionnement et ses effets.

CP de Mont-de-Marsan : le centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan (DISP de Bordeaux) est un établissement de zone rurale du sud-ouest de la France. Il s'agit du premier établissement français à avoir mis en place les modules de respect, le 5 Janvier 2015. L'établissement accueille une population hétérogène. La maison d'arrêt accueille 295 hommes pour une capacité de 333 places. Dans le centre de détention, 316 personnes sont détenues pour une capacité de 368 places¹⁶.

CP de Liancourt : le centre pénitentiaire de Liancourt, dans le nord de la France, se situe au sein d'une direction interrégionale particulièrement engagée dans la mise en œuvre des modules de respect (DISP de Lille). La population pénale est composée d'un nombre important d'AICS et de personnes âgées, mais devient de plus en plus hétérogène : l'établissement accueille des détenus d'établissements parisiens en surpopulation. L'établissement a ouvert un bâtiment module de respect le 6 mars 2017. Depuis 2017, l'établissement n'accueille plus de maison d'arrêt, le bâtiment ayant été transformé en quartier module de respect. L'établissement comporte un quartier pour mineurs et un centre de détention pour hommes d'une capacité de 594 places pour 489 personnes hébergées.

MA de Villepinte : Villepinte est une grande maison d'arrêt de la DISP de Paris. On retrouve dans cet établissement une surpopulation importante puisqu'il accueille 1073 détenus aux profils très

¹⁶ Chiffres datant du 1^{er} Janvier 2019 et rendus publics par l'Observatoire International des Prisons.

variés, pour une capacité de 543 places. Un nombre important de détenus sont étrangers, arrêtés à l'aéroport de Roissy qui se trouve proche de l'établissement. Le dispositif module de respect a été ouvert dans cet établissement en Septembre 2016.

MA de Draguignan : la maison d'arrêt de Draguignan, dans le sud-est de la France, est le premier établissement de la direction interrégionale de Marseille à avoir expérimenté les modules de respect. Il s'agit d'un établissement récent, ouvert en janvier 2018 (l'ancien ayant fermé en 2010), qui accueille 546 détenus pour 504 places. Il a la particularité d'avoir mis en place les modules de respect dès son ouverture, donc en janvier 2018.



Carte 1 : Carte de France représentant les directions interrégionales et les différents établissements pénitentiaires, dont les quatre faisant partie de notre échantillon (flèche rouge).

Nous avons complété ce travail de recherche par deux voyages d'étude dans trois établissements espagnols fonctionnant en « modules de respect ». Deux établissements de Madrid (Ocaña II et Madrid III) et l'établissement de León. C'est ce dernier qui a créé et expérimenté pour la première fois les modules de respect en 2001. Cette phase plus exploratoire a permis de comprendre à la fois le fonctionnement de ce dispositif en Espagne, mais également la philosophie qui s'en dégage. Il était important d'avoir cet aperçu pour comprendre comment la France adapte et se réapproprie ces éléments.

➤ Entretiens semi-directifs

Souhaitant appréhender des discours, des représentations, des pratiques et un vécu, nous avons adopté une approche qualitative. Des entretiens semi-directifs et individuels ont été menés auprès des différents acteurs engagés dans le dispositif. Nous souhaitions comprendre à travers le regard croisé des professionnels et des personnes détenues, les changements et évolutions perçus depuis la mise en place des modules de respect, au niveau individuel, relationnel et collectif.

Dans ce cadre, une grille d'entretien adaptée à chaque public (professionnels / détenus) a été créée. Les lignes directrices ayant guidé ces entretiens sont les suivantes :

- **Des questions générales** sur le parcours de la personne interrogée.
- **Représentations et vécu du dispositif** : sélection, motivation, définition et objectifs du dispositif, ressentis, fonctionnement, organisation, attentes, intérêts et limites.
- **Rapport à soi (détenu)** : expression de soi intrinsèque (affirmation de soi, image de soi, occupation de soi), expression de soi extrinsèque (émotions, communication, humeur, motivations, rapport à l'interdit), stratégies identitaires et/ou adaptatives.
- **Rapport à soi (professionnel)** : positionnement professionnel, pratiques professionnelles (satisfaction au travail, marges de manœuvre, reconnaissance sociale, valorisation), évolution des pratiques et des missions.
- **Rapport à l'Autre** : relations avec les différents acteurs du milieu (détenus/ professionnels, collègues, hiérarchie, détention classique).

- **Rapport à l'environnement / contexte** : représentations du climat de la détention à travers : les échanges, les situations difficiles et/ou conflictuelles, le sentiment de sécurité, l'organisation, les règles imposées.

Les entretiens ont été menés dans les établissements, auprès de personnes volontaires. Ces entretiens, réalisés soit dans les bureaux des professionnels, soit dans une salle d'audience pour les détenus, ont duré en moyenne une heure. Chaque entretien a été enregistré à partir d'un dictaphone, après avoir obtenu l'autorisation de la personne interviewée.

Au total, 58 entretiens ont été réalisés :

- 26 personnes détenues dont 5 ont été exclues du dispositif (Mont-de-Marsan : 6 ; Villepinte : 6 ; Liancourt : 7 ; Draguignan : 7)
- 32 professionnels (Mont-de-Marsan : 8 ; Villepinte : 9 ; Liancourt : 9 ; Draguignan : 6)

Tableau 1 : Détail des entretiens avec les personnels et les personnes détenus

	CP de Mont-de-Marsan	MA de Villepinte	CP de Liancourt	MA de Draguignan	TOTAL
Direction		2	2	2	6
DPIP	1	1			2
Psychiatre		1	1		2
Psychologue		1			1
Lieutenant		1	1	1	3
Major			1		1
Premier surveillant			1	1	2
Surveillant	6	2	2	2	12
CPIP		1	1		2
Coordinateur socio-culturel	1				1
Détenu	6	5	5	5	21
Détenu exclu		1	2	2	5
TOTAL	14	15	16	13	58

Ces entretiens ont été complétés par d'autres moments importants, nécessaires pour l'interprétation et l'analyse des résultats de la recherche :

- **Les visites des établissements** : chaque séjour dans les établissements débutait par une visite du bâtiment « modules de respect » et du reste de la détention. Ces visites étaient importantes pour appréhender, d'une part, les aspects structurels et architecturaux des bâtiments, et d'autre part, l'« ambiance », le « climat » des différentes détentions.
- **Les discussions informelles** auprès de personnels en modules de respect ou en détention classique : les temps de repas au mess, les temps d'attente dans les couloirs, dans les salles ou devant les portes ont été des moments privilégiés pour échanger avec des personnes non prévues dans les entretiens, à travers des propos exprimés librement. La plupart travaillaient en détention classique et ont pu nous faire part de leur vision, leurs représentations, leur vécu... relatifs aux modules de respect et à leurs effets.
- **Des réunions de travail** : nous avons pu assister à différentes réunions dans le cadre du dispositif : une commission pluridisciplinaire unique (CPU) à Liancourt au cours de laquelle étaient abordées les exclusions et les arrivées dans le bâtiment module de respect. La réunion « commission technique » à Villepinte visait, quant à elle, à faire le point sur les évaluations (points positifs et négatifs) et les activités.

Les modules de respect : un cadre contenant

L'objectif de cette partie est de comprendre le rôle de l'institution sur les dynamiques individuelles et collectives, en analysant les points fondamentaux sur lesquels se base le dispositif (le cadre) et les adaptations structurelles et fonctionnelles qui y sont apportées. Nous nous appuyons pour cela sur *ce que l'on nous donne à voir*, c'est-à-dire sur le point de vue et les représentations personnelles et subjectives des personnes détenues et des personnels, et sur les documents relatifs au fonctionnement du dispositif que les établissements nous ont donnés lors de nos visites. Autrement dit, l'objectif est d'analyser, dans cette partie, le fonctionnement de la prison en modules de respect d'un point de vue institutionnel : les missions qu'elle assigne, les rôles qu'elle détermine, et les tactiques et stratégies qu'elle met en place pour atteindre ses objectifs et orienter les comportements et conduites.

Les modules de respect, quel que soit l'établissement, ont en commun d'offrir un cadre qui respecte plusieurs critères fondamentaux, que l'on retrouve dans le dispositif espagnol (Cf. tableau 2) : des règles de vie collectives et de respect, imposées et strictes ; une évaluation des comportements ; une circulation plus libre ; un accès plus important à la cour de promenade, à la bibliothèque et à la salle de musculation ; la mise en place d'activités ; et l'organisation de commissions (généralement au nombre de quatre : hygiène, accueil, gestion des conflits et activités).

Chacun de ces éléments, interprété de manière subjective par chaque établissement, professionnel et personne détenue, va influencer les dynamiques individuelles, collectives et institutionnelles.

Tableau 2 : les modules de respect dans les différents établissements rencontrés

Date d'ouverture	Janvier 2015	Septembre 2016	Mars 2017	Février 2018
Équipe dédiée	Oui	Oui	Oui	Oui, pour la moitié des agents
Nombre de détenus	157 en CD (1 bât sur 2) 120 en MA (1 bât sur 2)	190 détenus (pour 90 cellules)	174 détenus (pour 202 lits) (1 bât sur 3)	Environ 180

Liste d'attente	Oui, entre 10 et 20 pour CD2	Oui, environ 200	Non	Non
Circulation	Libre circulation (matin et après-midi)	Libre circulation (matin et après-midi)	Circulation libre mais cloisonnée et réglée par heure selon activités	Circulation rythmée et cadrée : accès aux activités heure par heure + par étage
Personnels impliqués	CD : 12 agents + 1 gradé de bâtiment + 1 chef de bâtiment MA : 20 agents + 1 gradé de bât. + 1 chef de bât.	1 officier 1 1 ^{er} surveillant Brigade de 5 agents 1 psychologue PEP	1 LP, 1 major, 3 1ers surveillants, 5 surveillants dans 6 équipes	1 officier, 1 1 ^{er} surveillant, brigade de 3 agents dédiés + 4 de détention, Psychologue (à mi-temps)
Nombre d'heures d'activités obligatoires	25h	25h	25h	25h / pas de planning
Types d'activités	Musculation, yoga, jeux anciens, musicothérapie, théâtre, sport, dessin...	Activités sportives (crossfit, foot...), culturelles (cours de langue), « occupationnelles (jeux de société) et « obligatoires » (communication non violente, valeurs de la République...)	Musculation, promenade, bibliothèque, ping-pong, baby-foot, journal, cinéma, pâtisserie	Recyclage, atelier cuisine, pétanque, ping-pong, guitare, cross training, cours pour permis bateau, cours de thaï...
Types d'évaluation	- Points positifs (avec récompenses : kit hygiène, basket ou t-shirt...) - Points négatifs (avec exclusion possible)	- Points positifs (évaluation positive, encouragements ou récompenses) - Points négatifs (évaluation négative, avertissement ou exclusion)	- + 1 = Point positif (récompenses si +10 dans mois, ex : UVF, bon cantine, colis alimentaire...) -- 1 = Point négatif (exclusion si -10 dans mois) - N = Évaluation normale	- Points positifs (pour comportement positif au-delà de ce qui est attendu) - Points négatifs (-3 : passage en commission technique ; -5 : exclusion envisagée)
Commissions	- Hygiène - Accueil - Régulation des conflits - Activités	- Hygiène - Repas - Activités - Accompagnement (arrivants, suivi, médiation)	- Accueil - Hygiène - Activités culturelles - Administrative	- Hygiène - Repas - Médiation - Arrivant - Activités

➤ Les modules de respect : un enjeu de liberté symbolique

Le dispositif des modules de respect, par son fonctionnement, propose de s'éloigner d'un cadre sécuritaire coercitif pour un cadre plus normatif, c'est-à-dire, plus proche de ce que l'on peut retrouver à l'extérieur (« *C'est bien sinon on se met dans une routine. La vie c'est pas ça. Faut occuper sa journée. Ça ressemble plus à la vie normale ici.* » D5/CD/E1¹⁷).

Plusieurs éléments participent à créer ce « semblant de vie normale ». Ils représentent autant d'aspects incitant le détenu à se comporter comme un « citoyen de la prison », et surtout, comme futur citoyen de l'extérieur. Nous nous centrons donc, dans cette première partie, sur des éléments structurels, propres au cadre du dispositif.

➤ *Vers un cadre plus « normatif »*

La libre circulation

Les personnes détenues ont une « clé de confort » de leur cellule, ce qui leur permet de circuler librement dans l'aile ou le quartier dédié aux modules de respect. Cette libre-circulation permet aux détenus de créer davantage de contacts entre eux puisqu'ils peuvent désormais se retrouver en salle d'activité, en cours de promenade ou dans une cellule quand ils le souhaitent. Ce système permet en ce sens de participer à la lutte contre l'isolement social en détention. Des lieux de circulation et des horaires plus ou moins stricts limitent et cadrent cependant ces déplacements, pour « respecter des impératifs de sécurité » qui s'imposent de façon variable aux établissements (« *on ne peut pas prendre le risque, on est en minorité* », PS3/MA/E1). Ainsi, par exemple, dans un des établissements visités, cette libre-circulation est autorisée une heure le matin, une heure le soir et par étage. En dehors de ces horaires, les détenus ne peuvent circuler que pour se rendre aux activités sur lesquelles ils se sont préalablement inscrits.

La participation à la vie collective

Ce sont les personnes détenues qui, à tour de rôle, participent à différentes tâches quotidiennes telles que le ménage des espaces

¹⁷ Lecture des codes liés aux citations des personnes interviewées : **Vert** pour les personnes détenues, **bleu** pour les personnels. D : détenu / PS : personnel de surveillance / D : direction / P : psychologue ou psychiatre / PSPIP : personnel du SPIP / AP : autre personnel / CD : centre de détention / MA : maison d'arrêt / E1 : établissement 1.

communs et la distribution des repas. Dans les modules de respect, il n'y a donc pas d'« auxi » rémunérés pour ces deux fonctions. À leur arrivée, les détenus peuvent également s'engager au sein de l'une des commissions définies par l'équipe technique. En plus de la commission « hygiène », on retrouve généralement trois autres commissions : la commission accueil (des nouveaux arrivants), la commission de régulation des conflits (ou médiation relationnelle) et la commission activités. Ces commissions ne permettant généralement pas de donner un « rôle » à toutes les personnes détenues du module, ces missions sont généralement confiées aux détenus « de confiance » (« *On prend des détenus au profil qui tient la route, qui tiennent leur rôle à cœur* », PS1/CD/E1). Pour le personnel, ce choix est fait afin d'éviter les trafics et les conflits.

L'occupation quotidienne

Pour combattre l'oisiveté et la passivité, le contrat d'engagement des modules de respect mentionne une obligation de réaliser 25 heures d'activités par semaine que les personnes détenues s'engagent à respecter (par signature du contrat). Ces activités regroupent le travail, la formation, l'école et l'ensemble des activités sportives, culturelles, artistiques ou sociales. Cette prescription répond dès lors au principe d'obligation d'activité inséré dans la loi pénitentiaire adoptée en 2009 qui vise à « rompre avec le désœuvrement dans lequel beaucoup de personnes détenues sont trop souvent laissées » et à « mettre à profit le temps en détention pour préparer la réinsertion de la personne. » En modules de respect, ces activités peuvent être animées par des intervenants extérieurs, par des surveillants ou par des détenus eux-mêmes. Dans ce cas, ces derniers doivent formuler une demande écrite détaillant l'activité, les motivations et différents aspects organisationnels. Les surveillants sont également encouragés à animer des activités qui ont du sens pour eux, généralement une passion qu'ils ont à l'extérieur (« *Y'a des agents qui sont en train de vivre leur passion sur leur lieu de travail donc le rapport est différent, il y a encore plus de sens et d'intérêt à leur travail, et ils le font avec beaucoup d'enthousiasme et de motivation.* » PS5/MA/E3.).

Paradoxalement, nous constatons qu'il est compliqué pour les établissements de proposer les 25 heures d'activités mentionnées. Les raisons évoquées sont variées : manque de financements, manque de salles d'activités, turn-over des détenus trop impor-

tant (notamment en maison d'arrêt). Dans ce cadre, l'obligation et l'engagement mentionnés plus haut n'ont plus de sens, que ce soit pour le personnel de surveillance ou les personnes détenues. Par ailleurs, de la même façon qu'en détention classique, les activités liées au travail, à la formation ou à la réinsertion restent très insuffisantes, ce sont les activités occupationnelles qui sont majoritairement proposées. Encore une fois, outre les déficits de moyens alloués à ce type d'activités, les contraintes organisationnelles et sécuritaires représentent des obstacles importants, qu'il est complexe de dépasser ou contourner pour les principaux acteurs impliqués.

Les règles de vie

Le règlement de chaque établissement exige des détenus le respect de soi, des autres, des lieux et de manière générale, des règles de vie quotidienne. Le respect de soi passe notamment par la présentation de soi. Les détenus doivent être attentifs à leur aspect et leur apparence physique : la tenue vestimentaire doit être en adéquation avec chaque situation et chaque activité, le port de la casquette est interdit dans les bâtiments, la douche quotidienne est obligatoire. Le respect des autres se manifeste par l'obligation de respecter des règles de politesse, de coopération et de tolérance (envers les personnels, les intervenants extérieurs et les autres détenus). Les locaux doivent être respectés : il est interdit de jeter des déchets par terre ou par la fenêtre, de cracher, d'accrocher des « yoyos » aux barreaux, de mettre les pieds sur les murs ou de fumer dans les zones non autorisées. Enfin, de manière générale, plusieurs règles de vie quotidienne sont à respecter : les détenus doivent être levés à 8h (variable selon les établissements), avoir fait leur lit, être habillés et tenir leur cellule propre. Ils doivent se rendre seuls à leurs rendez-vous ou activités, en respectant les horaires. Le ménage dans les communs est fait par tous, à tour de rôle. Il est également formellement interdit de posséder ou de consommer des drogues ou de l'alcool.

Ces règles déterminent ainsi des limites temporelles, spatiales et comportementales informant les détenus des marges de manœuvre permises par le fonctionnement du dispositif.

Ces règles sont majoritairement respectées par les personnes détenues, l'institution mettant en œuvre plusieurs stratégies que nous allons développer (sélection, exclusion, contrôle) pour s'en assurer.

L'autonomie dans les tâches de la vie quotidienne

Pour favoriser le respect de ces règles de vie quotidienne, le dispositif permet aux détenus d'être plus autonomes dans différentes tâches qui leur sont propres : douche, lessive, repas... On peut retrouver dans ce cadre, dans certains établissements, des coins cuisine mis à disposition des détenus et des espaces buanderie où ils peuvent faire eux-mêmes leur lessive. De même, l'accès à la douche est libre, que ce soit dans les cellules ou ailleurs.

► *Une détention plus apaisée*

Les quatre établissements étudiés ont un point commun : le bâtiment de la détention dans lequel se trouvent les modules de respect est apaisé. L'ensemble des éléments cités précédemment favorise en effet le calme et la propreté dans le bâtiment. Cet aspect est particulièrement important pour les personnes détenues car il participe à leur tranquillité, et à ce qu'ils se rapprochent d'un environnement qu'ils jugent plus « normal ». Nous pouvons faire ici référence à la théorie de la fenêtre brisée, en criminologie (« broken window » de Kelling, 1996¹⁸) selon laquelle les petites détériorations que subit l'espace public suscitent nécessairement un délabrement général du cadre de vie et des situations humaines qui en relèvent. Dans le contexte modules de respect, la salubrité des lieux serait ainsi un moyen de combattre la délinquance, de protéger contre des actes de destruction et d'incivilité.

D2/MA/E4 : « Ici on n'entend pas le bruit des clés des surveillants comme normalement et qui est insupportable. Le bruit du gros trousseau de clé... ».

D3/MA/E4 : « Ici c'est beaucoup plus calme, beaucoup plus propre. Y'a eu un cheminement grâce à l'environnement. Ça m'a beaucoup aidé. À Grasse, je serais devenu plus mauvais si j'étais resté. Y'a toujours des agressions. Donc par protection... et aussi par le fait de l'ambiance générale. »

D1/CD/E1 : « En CD 1 c'est pareil c'est des cellules individuelles mais y'a pas le calme donc il peut potentiellement y avoir des conflits. [...] En MDR y'a pas de bruit le soir, c'est vraiment bien ça permet vraiment le repos. À Fresnes, à n'im-

¹⁸ Kelling, G. L. et Coles, C. (1996). *Fixing Broken Windows: Restoring Order and Reducing Crime in Our Communities*, New-York : Simon & Schuster.

porte quelle heure de la nuit y'a quelqu'un qui crie. Ici on se lève pas en ayant pas dormi la nuit. C'est calme et donc ça permet d'avoir un bon sommeil. C'est important. »

Les personnels, des surveillants jusqu'aux directeurs, parlent également d'un « bâtiment sans tension, sans violence, sans conflit ». Il paraît cependant complexe d'objectiver ces résultats dans la mesure où les établissements rencontrés n'ont pas mis en place de dispositif d'évaluation rigoureux (sur le long terme et avec groupe témoin) permettant de comparer les taux de violence au sein des modules de respect et en détention classique.

► *Un sentiment de liberté*

Dans l'univers oppressant de la prison, ces éléments apportent surtout aux personnes détenues un sentiment de liberté considérable dans leur vie quotidienne en détention. Ils leur permettent en effet de dégager quelques marges de liberté symbolique et d'autonomie, dont le symbole fort est la clé de la cellule mise à leur disposition. Ce sentiment est partagé et relevé par une majorité de détenus, notamment en maison d'arrêt :

D2/MA/E4 : « Avoir sa clé ça a beaucoup de sens... y'a un sentiment de liberté. »

D3/MA/E4 : « Je suis venu pour les activités et pour la liberté. Y'a les cellules ouvertes et on descend quand on veut. »

D4/MA/E4 : « C'est dur on est enfermé, mais c'est la classe. On peut pas sortir mais on a quand même beaucoup plus de liberté. C'est intéressant. Si on veut on sort de notre cellule. Ça donne encore plus envie de respecter. » « Ici on nous donne un respect. C'est moins comme si on était dans une cage. Ici on décide de notre détention. C'est donnant-donnant. »

D7/MA/E4 : « C'est un bon système, on se sent tellement plus libre. »

À ces poches de liberté accordées, sont alors associés des sentiments particulièrement forts, de « dignité », de « respect » et de « ré-humanisation ». Dès lors, des espaces d'humanité semblent se créer au sein d'un système souvent qualifié d'inhumain.

D1/CD/E1 : « ça donne forcément envie d'y aller, ayant connu l'enfermement avant... Je voulais y aller pour avoir plus d'autonomie. [...] Avoir sa clé ça permet d'aller en promenade ou chez un autre détenu, de faire du sport quand on veut ou de s'isoler aussi quand on le souhaite, pouvoir s'enfermer quand ça va pas bien. »

Malgré cette apparente autonomie et ce semblant de vie « normale », les nombreuses limites imposées, voire rajoutées, montrent que ces marges de manœuvre restent toujours négociées et très largement structurées par les rapports de force et les contraintes qui caractérisent et structurent l'univers carcéral : horaires limités, déplacements cloisonnés, rôles attribués calculés, évaluations, sanctions.

Au-delà de ces limites structurelles et organisationnelles, comment, dans cet environnement où les espaces et temps de liberté sont plus importants, se restructurent le contrôle et les dimensions disciplinaires ?

➤ L'observation et l'évaluation : outils pédagogiques ou outils de contrôle ?

➤ *Observation et évaluation : piliers des modules de respect*

Les détenus sont évalués par une commission technique pluridisciplinaire composée de surveillants, de psychologues et de CPIP qui évaluent les demandes d'intégration dans le dispositif et assurent le suivi des personnes. Dans le cadre de ce suivi, la commission reçoit les personnes détenues pour procéder à des « recadrages » en cas d'évaluations négatives, ou à des « félicitations / encouragements » pour des comportements ou actions jugés positifs. Cette commission se base en effet sur un système de points permettant d'évaluer le comportement des détenus : une grille de comportements (en version papier ou numérisée) a été créée dans chaque établissement pour tenter d'objectiver ces appréciations.

Le non-respect des règles quotidiennes (ne pas se lever à l'heure, ne pas avoir fait son lit, être en retard...¹⁹) implique ainsi une éva-

¹⁹ Chaque établissement a construit un tableau comportant une liste de comportements à respecter, pouvant varier d'un établissement à l'autre.

luation négative attribuée par les surveillants. Arrivé à un certain nombre de points négatifs (par addition), le détenu, après être passé devant la commission, peut être exclu du dispositif. Dans ce cas, il retourne en détention classique. Les fautes graves, comme la violence ou la détention d'objets illégaux, entraînent une exclusion immédiate. Dans ces deux cas, le détenu doit attendre 3 ou 4 mois pour refaire une demande d'affectation en modules de respect et ne pas avoir eu de compte rendu d'incident (CRI) dans ce laps de temps. Les « bonnes » conduites sont également évaluées et font, quant à elles, gagner des points, qui peuvent donner lieu à une récompense. Ces dernières vont des félicitations jusqu'à des récompenses matérielles.

► *La menace de l'exclusion : le « système bonbon »*

Cette évaluation est considérée par le personnel comme une mesure « pédagogique » (« *Ça peut paraître enfantin mais ça marche. On leur explique à chaque fois pourquoi ils ont perdu un point, faut pas les mettre pour rien, faut que ça ait du sens. C'est pour leur apprendre les règles, c'est pédagogique* »). Dans le cadre carcéral, au sein duquel les rapports sociaux sont unilatéralement verticaux et autoritaires, la sanction est perçue comme un élément essentiel de la normativité. Le dispositif modules de respect visant à tendre vers cette normativité, l'évaluation est alors considérée comme un « outil » pour le surveillant, de cette normativité. Elle lui permet d'avoir un cadre de travail plus apaisé et une mission valorisante supplémentaire au sein de la détention (évaluation, participation à la décision).

PS2/CD/E1 : « L'évaluation c'est comme des enfants. Si y'a pas de points négatifs c'est comme pisser dans un violon. Donc c'est nécessaire. Oui c'est comme des enfants, si y'a pas de sanctions ils écoutent pas. Il faut les menacer. Mais c'est comme nous. On va au travail parce qu'on sait que si on n'y va pas on va être sanctionné. Il faut des limites à l'être humain. »

PS4/MA/E1 : « C'est très important aussi. À la base même s'ils sont triés, les détenus ont une épée de Damoclès au-dessus de leur tête. Ils savent que s'ils font une connerie ils retournent en détention classique. Ça facilite notre travail au quotidien. »

D7/MA/E4 : « On se sent constamment menacé, y'a toujours l'exclusion qui vous pend au nez. On sent plus la matraque ici qu'au QH1. On est plus triqué. On vit toujours des menaces en modules de respect, la menace de l'exclusion. »

Cette utilisation semble cependant ambivalente : le risque n'est-il pas qu'elle augmente les rapports de pouvoir et/ou instrumentaux entre surveillants et détenus ? En effet, dans ce cadre, le surveillant détient désormais, plus directement, le pouvoir de retirer un privilège, de modifier le quotidien de la personne détenue, notamment en limitant sa liberté de mouvement si elle doit retourner en détention classique. Le contrôleur général des lieux de privation de liberté (2017) estime à ce propos que ce système requiert « un usage paternaliste et malaisé pour les agents ». Parallèlement, il est vécu comme infantilisant par les personnes détenues et par certains professionnels. En outre, cette évaluation est souvent vécue comme « arbitraire » par les différents acteurs même lorsqu'il existe un cadre formel objectivant les comportements susceptibles de conduire à une perte de points. En effet, l'attribution d'un point négatif reste à l'appréciation subjective du surveillant, c'est-à-dire selon son propre jugement et ses propres normes de référence et de compréhension. De son côté, le détenu, est encouragé par ce système à « accomplir de bonnes actions » pour recevoir des points positifs, venant dans certains établissements, compenser les points négatifs. Au-delà de son aspect infantilisant, ce système entraîne ici un rapport instrumental et utilitariste à la règle et au respect, dénué de sens pour le détenu.

D3/MA/E1 : « Les points c'est une forme de chantage. On infantilise les détenus par ce biais-là. Ce côté infantilisant n'aide pas. Beaucoup sont exclus parce qu'ils se lèvent pas, alors qu'ils sont pas trop mal. Y'a peut-être quelque chose de mieux à faire. Il doit y avoir un meilleur système. »

« Ce chantage ça marche oui. Mais du coup pas sûr que ça se garde à la sortie. Plutôt que de les obliger il faudrait leur donner envie. Et pas de -1 parce que c'est une sanction. »

D5/CD/E1 : « Ici c'est quand même assez difficile dans le sens où si t'as un téléphone tu vires. L'autorité est plus affirmée ici. Le pouvoir aussi. C'est parce qu'on a plus de liberté

aussi. Normalement on est fermé. Là comme on est ouvert et qu'on fait ce qu'on veut il faut qu'ils fassent gaffe. Autant pas jouer et rien perdre. Y'a plus de risque d'avoir un téléphone ici qu'en détention classique. »

D4/MA/E1 : *« Le problème avec les modules de Respect c'est qu'on infantilise les gens. Les plus et les moins... Moi j'ai 55 ans et c'est un peu comme à l'école on nous met des images. Pour moi ça n'a pas lieu d'être. Mais ça a une raison d'être pour pas mal de détenus. »*

PS3/MA/E1 : *« Y'a le système d'évaluation... ça peut paraître enfantin mais ça marche. Il faut qu'il y ait ce risque. Faut pas les mettre pour rien, les points négatifs. Chacun a sa vision. On n'a pas les mêmes approches mais ça fonctionne. Les moins et les plus ça permet de garder de l'autorité. On a un moyen de les prévenir plusieurs fois. Faut pas user des moins trop facilement sinon ça n'a plus de sens... »*

Pour Chantraine (2006)²⁰, ce système de privilège ou « système bonbon » (en référence à des auteurs québécois) remplace finalement la force et les mesures disciplinaires pour obtenir des comportements conformes aux objectifs visés par l'institution. Ana Ballesteros Pena, docteure en sociologie de l'Université de Barcelone en Espagne, apporte un regard critique de ce système d'évaluation en Espagne. Pour elle, il reflète même un système d'obéissance et de soumission cherchant à construire des sujets dociles, par un système de menaces, et sur la base de critères propres à des modèles de citoyenneté normatifs et homogènes (Ballesteros Pena, 2017²¹). Toujours selon l'auteure, la menace de recevoir une évaluation négative et la peur subséquente de l'exclusion, se ressentent de manière constante dans l'atmosphère du module : elle augmente le stress et la peur de perdre des opportunités et des bénéfiques chez les personnes détenues. Dans ce cadre, parler de soumission de l'individu reviendrait, de notre point de vue, à nier la subjectivité de l'individu. Pour certains détenus, il pourrait ainsi davantage s'agir d'une soumission défensive qui consisterait à se conformer à ce système pour protéger son intégrité psychique et

²⁰ Chantraine, G. (2006). La prison post-disciplinaire. *Déviance et société*, 3 (30), 273 – 288.

²¹ Ballesteros Pena, A. (2017). *Modelos y prácticas contemporáneos de encarcelamiento femenino en el Estado español : ¿ Políticas de igualdad o nuevas estrategias de control de las mujeres encarceladas ?* Thèse en sociologie, Université de Barcelone.

physique. Cette stratégie adaptative sera davantage développée dans la dernière partie de ce rapport.

En psychologie, ce système d'évaluation renvoie à un modèle d'apprentissage appelé le « conditionnement opérant par sanction et récompense ». Pour ce modèle, développé par l'école behavioriste, le comportement est « contrôlé » par les conséquences qu'il produit sur la personne. Il considère ainsi que l'environnement peut modeler les individus et modifier leur comportement. L'objectif de cette approche, centrée sur l'apprentissage et le comportement, est la correction de déficits spécifiques, en modifiant directement les comportements (et émotions) perturbateurs. Dit autrement, il s'agit de renforcer les « bonnes conduites » pour intérioriser des normes sociales, par des techniques et stratégies de façonnage et/ou de conditionnement. La probabilité d'acquiescer un comportement augmente quand il est récompensé et diminue lorsqu'il est sanctionné par une punition. Si ce modèle a donné certains résultats significatifs sur certains types de comportement, dans certains contextes, et à court terme, il pose de nombreuses questions : sur quel type de comportement peut-il jouer réellement ? Quel impact a-t-il sur le long terme ? A-t-il, ou non, un effet sur la motivation intrinsèque (intérêt et sens que l'individu trouve à l'action) ? Dans sa méta-analyse, Deci²² nous donne quelques éléments de réponse : il montre notamment que les récompenses matérielles (tout comme les contraintes) ont un effet néfaste sur la motivation intrinsèque²³. Elles sont en effet associées à des pressions externes, et non à un plaisir ou à un intérêt personnel, qui est propre. Ainsi, pour favoriser certaines conduites incluant des actes moraux, l'usage des récompenses est jugé inopérant, voire contre-productif.

Par ailleurs, si ce système d'évaluation représente une mesure pédagogique pour les agents, il est vécu pour les personnes détenues comme « une sanction ». En modules de respect, il y a en effet « quelque chose à perdre », que les détenus ont le sentiment d'avoir conquis dans ce dispositif : « liberté », « dignité » et « humanisation » :

²² Deci, E. et al. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 3, 280-228..

²³ Toujours selon l'auteur, les récompenses verbales ou symboliques ne la diminuent pas.

D2/CD/E1 : « Ici y a moins de tensions car tout le monde sait que si y a une bagarre ils sont exclus. Comme tout le monde sait, les gens se contrôlent plus. Car y a quelque chose à perdre. Moi oui retourner en CD2 j'aurai moins de liberté... ça serait une punition. C'est une régression. »

D3/MA/E1 : « Les modules de respect c'est une très bonne formule qui permet de retrouver un minimum de dignité. Y a aussi le confort, être seul en cellule et avoir la douche. »

D3/MA/E1 : « En gros les modules de respect c'est un système réellement efficace. Ça permet d'humaniser quelque chose de totalement déshumanisant. Ça a une vocation utile. La détention classique elle permet pas de remettre quelqu'un en route. »

Le « minimum » de dignité et d'humanisation acquis en modules de respect semble vécu par les personnes détenues comme une faveur « gagnée » au sein de la détention. Or, si les détenus sont privés de liberté mais pas de dignité, les conditions classiques de la détention tendent à prouver le contraire. La dignité est donc associée – du moins vécue –, dans ce contexte, à un privilège alors qu'elle est un droit formel²⁴. Les modules de respect ne représenteraient-ils alors pas seulement ce qui devrait être le fonctionnement « normal » de la prison ? C'est-à-dire permettre aux personnes détenues de vivre leur détention en respectant leur dignité et leurs droits fondamentaux.

Pour les détenus exclus du dispositif²⁵, la « sanction » est particulièrement mal vécue et illustre l'importance pour eux de faire leur détention en modules de respect :

D6/MA/E4 : « J'ai fait sept lettres pour revenir. Je voulais à tout prix revenir. Il manquait rien c'était top. »

D6/MA/E4 : « Je regrette les portes ouvertes. Ici la détention est plus difficile à vivre... quand y'a rien à la TV... ». « Je l'ai mal vécu [le fait d'être exclu] car les surveillants avaient

²⁴ Droit réaffirmé par la loi pénitentiaire : Article 22 de la loi du 24 Novembre 2009.

²⁵ Les détenus sont majoritairement exclus car des téléphones portables ou de la drogue sont retrouvés dans leur cellule.

confiance en moi et je les ai déçus. J'étais mieux au QH2. C'est dommage... ».

D7/MA/E4 : « Ici, on est enfermé, faut sonner pour tout, y a trop peu de promenades. On se sent vraiment enfermé. En modules de respect on se sent plus libre [...] J'aimerais revenir. Je meurs d'envie de revenir. »

Ces constats, de sentiment de liberté et de peur de l'exclusion, sont particulièrement visibles et prépondérants en maison d'arrêt. Ce contexte offrant un régime de détention fermé et strict, les « bénéfiques » offerts par les modules de respect ont alors une valeur plus importante aux yeux des détenus. Ces bénéfiques « compensent » finalement les obligations et règles rigoureuses imposées par le dispositif.

Il est plus complexe d'y trouver un intérêt et du sens en Centre de Détention qui propose déjà une organisation en régime « portes ouvertes » et fonctionne sans exigences quotidiennes particulières. Conséquence, le dispositif est beaucoup moins attractif pour les personnes détenues dans ces établissements. Pour faire face à ce problème, les deux Centres de détention visités ont fait le choix de (re)fermer les bâtiments de la détention classique. Pour la direction et le personnel, ce système permet, comme en Maison d'Arrêt, de créer un « épouvantail » qui fait fonctionner le dispositif : la sanction en cas de « mauvais » comportement en modules de respect consiste à retourner en détention classique et donc en régime fermé.

PS5/CD/E1 : « Ça a beaucoup changé quand on a fermé le CD2. Ça a créé un système de balance. Y'a ceux qui veulent pas respecter les règles et ceux qui veulent les respecter. Pour que ce bâtiment fonctionne il faut l'autre côté. »

Dans ce contexte, on peut se demander si, en mettant en avant le visage « social » de la prison sur le quartier modules de respect, ce dispositif ne permet finalement pas au reste de la détention de continuer à fonctionner sur un mode très (voir encore plus) sécuritaire et passif. C'est ainsi que dans des établissements de notre échantillon, le régime portes ouvertes qui caractérise tout centre

de détention se résume au bâtiment en modules de respect, transformant ipso facto le régime de détention des autres bâtiments (en portes fermées). Au regard de ce constat, ce système semble en effet avoir durci les conditions générales de la détention d'une majorité des détenus, pour faire fonctionner un dispositif qui concerne une minorité.

► *De l'observation aux contrôles*

Le fonctionnement du dispositif, par observation / évaluation permet de développer des formes de contrôle accrues et plus diversifiées : le contrôle vertical, le contrôle horizontal et l'auto-contrôle.

Un contrôle vertical

Le contrôle vertical est renforcé. La libre circulation a entraîné l'émergence de nouvelles formes de contrôle, comme la surveillance à distance : dans deux des établissements visités, des caméras de surveillance ont été installées dans les différentes ailes du bâtiment modules de respect. À Villepinte, ces caméras sont associées à un système « panoptique » (Bentham), qui existait avant la mise en place du dispositif : une tour centrale permet aux surveillants d'observer, sans être vus, les différentes ailes constituées de cellules, qui encerclent la tour.

Pour compléter ce système de surveillance à distance, les surveillants circulent davantage dans les bâtiments, dans la cour de promenade ou les salles d'activités et pratiquent davantage de fouilles. Le règlement du module demande en effet plus d'observations (qui doivent être obligatoirement retranscrites à l'écrit) et donc plus de vigilance, de surveillance.

PS1/MA/E4 : « Ici il y a un peu plus de contrôle, notamment des cellules. On est plus vigilants et on a aussi plus de temps pour observer. »

D2/MA/E4 : « Ici c'est une autre surveillance. Y'a pas de mirador mais y'a des caméras. »

Dans cet environnement, les surveillants sont donc omniprésents dans l'esprit des détenus. Difficile pour eux de commettre des écarts de conduite : la probabilité qu'ils soient observés à ce moment précis est pour eux trop importante pour en prendre le

risque. Les détenus témoignent pour une majorité de ce sentiment d'être constamment observés :

D4/MA/E4 : « On est beaucoup surveillé, tout le temps et partout : nos comportements, la cellule. Ils font attention à notre comportement, ils regardent si tout va. »

D6/MA/E4 : « En modules de respect y'a plus de surveillance, plus de contrôle. Mais ils font leur travail, c'est normal. »

Un contrôle horizontal

On parle ici d'un contrôle par les pairs. Dans les bâtiments modules de respect, se met en place une pression collective et sociale maintenant la plupart des individus dans la conformité : tout le monde se contrôle, de façon consciente ou inconsciente. Par exemple, à Villepinte, la cellule entière (2 à 3 détenus) est exclue du dispositif si un objet illicite y est retrouvé. Ce fonctionnement favorise ainsi une « vigilance » entre co-détenus pour ne pas être pénalisé soi-même à tort.

D2/CD/E1 : « Ici y'a moins de tensions car tout le monde sait que si y'a une bagarre ils sont exclus. Comme tout le monde sait, les gens se contrôlent plus. Car y'a quelque chose à perdre. »

D3/MA/E4 : « On est certainement plus contrôlés ici car il faut respecter les règles mais je m'en rends pas compte. »

Le groupe devient ici un outil de contrôle, un contrôle social informel, avec comme fondement, un intérêt personnel. Il offre ainsi une perspective presque « collaborative » avec l'institution (Foucault). Nous avons notamment rencontré un détenu, qui pour préserver sa place dans le dispositif, a fait le choix de dénoncer d'autres détenus qui lui avaient demandé de garder de la drogue et un téléphone :

D1/MA/E4 : « Ils me traitent de balance [...] En fait des détenus m'ont demandé de garder de la drogue et un téléphone... Moi j'ai eu peur j'avais pas envie de repartir en détention classique du coup j'ai fait une lettre aux gradés pour les avertir.

Mais c'était avant la promenade et j'ai perdu la lettre dans les escaliers... [...] C'est les détenus qui l'ont trouvée et je me suis fait tabasser [...] j'ai porté plainte.

Ce système participe en ce sens à une forme d'organisation en autogestion et autorégulation, favorable à l'institution : elle offre une sécurité à moindre coût, comme peut en témoigner d'ailleurs le nombre très restreint de surveillants sur certains quartiers (deux surveillants pour presque 200 détenus à Villepinte).

Un autocontrôle

Cet autocontrôle se manifeste de deux manières différentes. Ne sachant pas s'ils sont regardés ou pas, certains détenus font « plus attention » ou « ne font pas » par peur d'une évaluation négative pouvant amener à être renvoyé du dispositif et donc à la perte d'un certain confort personnel. D'autres, comme nous le verrons de manière plus détaillée dans la partie suivante, ont intégré ce contrôle, ces règles strictes : elles font parties d'eux et ils les appliquent de manière inconsciente. Pour Foucault, l'autocontrôle vise à obtenir une pacification interne (de la société / de la prison) par une intériorisation des contraintes, des normes et des règles disciplinaires. Au sein des modules de respect, l'autocontrôle généré par l'intériorisation des règles du dispositif semble en effet canaliser les éventuels comportements violents ou les tensions et préserver l'ordre interne de la détention. Ce processus relève d'une forme de soumission à une autorité présente mais cachée, qui peut réapparaître sous la forme d'une sanction si la règle est transgressée (Bernaud et Lemoine, 2012²⁶). On passe ainsi « d'une gouvernabilité par les ordres et les directives à une gouvernabilité par l'adhésion à une logique, à des schèmes mentaux conduisant à des processus intériorisés d'autocontrôle » (Amintas, 2011²⁷).

Ces constats rejoignent les conclusions d'Icard sur les prisons espagnoles. Elle montre également comment de nouvelles formes de contrôle ont émergé dans les modules de respect, en se centrant quant à elle sur les aspects plus architecturaux que fonction-

²⁶ Bernaud, J. & Lemoine, C. (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.

²⁷ Le contexte mentionné par l'auteur est différent mais nous semble transposable au contexte carcéral. Amintas, A. (2002). Une généalogie des techniques de contrôle : une lecture de Michel Foucault. *Technologie et management de l'information : enjeux et impacts dans la comptabilité, le contrôle et l'audit, Halshs*, archives ouvertes.

nels du dispositif. Selon l'auteure, la normalisation de l'espace est un « outil de maintien de l'ordre carcéral » : l'espace est réapproprié à des fins d'ordre et de discipline (Icard, 2017²⁸).

► *Une surveillance accrue mais rassurante*

Comment cette surveillance est-elle vécue par les différents acteurs et quel rôle joue-t-elle dans la relation surveillant-détenu ?

De manière générale, le cadre est vécu comme « contenant » pour les détenus. La notion de contenance est généralement utilisée par l'approche psychanalytique pour évoquer le soin psychique. Elle est depuis quelques années transposée à l'action éducative, que ce soit dans une perspective pédagogique ou de protection de l'enfance et de la jeunesse. Il nous semble intéressant d'analyser ses fonctions dans le contexte carcéral, et plus précisément dans ce contexte modules de respect. Ici, la contenance prend un double sens, correspondant finalement à la double mission de la prison : contenant car enfermant versus contenant car rassurant. Elle est contenante car elle enferme l'individu dans un espace clos, dans lequel il est confiné pour une durée plus ou moins longue. Pourtant l'espace « module de respect » est aussi contenant, car il contribue, dans la limite de ses fonctions et de ses moyens, à faire de la personne détenue un individu plus autonome et en sécurité. Il le « contient » car il permet de rendre plus supportables des conditions de vie qui ne peuvent, en l'état, que faire « exploser » l'individu à un moment ou un autre, d'une manière ou d'une autre.

Ce cadre, structurant et encadrant, renvoie finalement à des fonctions parentales et il est ressenti d'ailleurs comme tel par certains détenus : « *Ici c'est un peu comme une famille, tout le monde se connaît* » ; « *les surveillants c'est un peu comme des grands frères* » ; « *la chef c'est un peu comme une maman, elle écoute, elle nous conseille...* » ; « *y'a des règles comme à l'extérieur et comme j'en ai toujours eu dans ma famille, c'est normal.* » Les rôles donnés aux personnels de surveillance renvoient à ces fonctions parentales de différentes façons : à la fois porteurs de l'interdit, de limites, ils participent à l'intégration des règles de base, mais également par la relation de dépendance qui les lie, ils participent au soin et à la sécurité des détenus, par des aspects de soutien, de souplesse et de réceptivité. Le cadre proposé conjugue en effet une dimension contraignante (règles strictes) et

²⁸ Icard, V. (2017). Qu'est-ce qu'une prison modèle ? L'exemple des "centres-types" espagnols, *Métropolitiques*, 21 décembre 2017.

une action soutenante, presque « éducative », des professionnels qui viennent « contenir » le détenu.

Le romancier Alain Damasio, dans sa critique de la société de surveillance, fait référence à cette idée de contenance à travers le concept de « Big Mother » (en référence au Big Brother de George Orwell). Il décrit le pouvoir actuel et son fonctionnement comme un « pouvoir maternant, couvant, qui anticipe et répond à nos besoins ». Pour l'auteur, les gens sont rassurés par les différentes formes que prend ce pouvoir et qu'il déploie : caméras de surveillance, présence des policiers, contrôles... Selon lui, la sécurité serait même devenue « un affect plus enviable que la liberté ». C'est ce que Foucault avait déjà anticipé en évoquant un certain plaisir à être contrôlé et à subir le pouvoir, parce qu'il est rassurant. Nous nous soumettons donc à un contrôle qui nous enveloppe, qui nous laisse penser que le système pense à nous, que nous ne sommes pas isolés dans le corps social.

Ce constat se retrouve dans les discours de certains détenus, notamment auteurs d'infractions à caractère sexuel. Grâce à ce contrôle, ils peuvent désormais bénéficier, en (presque) toute sécurité, « d'une certaine liberté » : ils peuvent sortir de leur cellule et se rendre où ils souhaitent, sans être agressés ou insultés comme en détention classique.

D4/CD/E1 : « Ici on peut sortir et aller où on veut sans se faire insulter ou agresser. Avant je sortais pas de ma cellule ou juste pour aller à la bibliothèque. »

D1/CD/E1 : « Par rapport à ce qu'on a fait c'est complètement différent. Si on est là pour affaires de mœurs, normalement les détenus ne sortent pas. Ici y'a personne qui les embête. Ça fait partie des obligations le fait de respecter l'autre, y'a moins de conflit. [...] Il n'y a pas la violence qu'il peut y avoir en MA. Pour ceux qui sont AICS, ça leur permet de respirer. »

D3/MA/E1 : « Ici y'a beaucoup d'AICS. Ils sont plus âgés. Ici ils sont plus protégés. Ça a ce côté humaniste et du coup rassurant pour eux. Si y'avait pas ces règles ils seraient morts les mecs. »

➤ Quelle gestion du groupe ? Quelle place pour le groupe ?

➤ *La dynamique de groupe : un processus qui fait peur ?*

Un autre des fondements du dispositif est la dynamique de groupe : il propose une vie sociale structurée visant un objectif de (re)socialisation et à plus long terme, de réinsertion.

Cet aspect est particulièrement présent et mis en avant en Espagne, que ce soit au niveau architectural ou au niveau du fonctionnement même des modules. C'est un des points majeurs qui différencie les modules français du dispositif espagnol. Cette différence paraît avant tout culturelle, la société espagnole mettant le groupe et le collectif particulièrement en avant dans son fonctionnement général.

Les établissements espagnols proposent plusieurs espaces de vie communs qui contribuent à favoriser les échanges et contacts entre détenus. Outre les espaces communs classiques tels que la cour de promenade, la salle de musculation, la bibliothèque ou le terrain de sport, on retrouve généralement de nombreuses salles d'activités, un réfectoire où mangent ensemble les détenus matin, midi et soir, et une grande salle de vie commune avec un espace pour « cantiner », géré par deux détenus. En Espagne, le fonctionnement du dispositif est donc basé, centré et structuré par et sur le groupe. Les quartiers « modules de respect » sont divisés en groupes d'environ 80 détenus, eux-mêmes constitués en sous-groupes d'une dizaine de détenus. Ce fonctionnement a plusieurs fonctions utiles à l'institution :

Le groupe pour lutter contre l'isolement des détenus : la vie quotidienne en détention est structurée par le groupe (repas, activités, commissions, réunions quotidiennes).

Le groupe comme « outil thérapeutique » : les prises en charge sont principalement groupales, en fonction des problématiques (alcool, drogue, violences conjugales, délits routiers, délits sexuels...).

Le groupe comme « décideur » : les détenus sont encouragés à discuter des questions relatives à leurs conditions de détention entre eux (tout ce qui traite des problèmes rencontrés ou des améliorations à envisager) et à les faire « remonter » à l'administration par des interlocuteurs privilégiés.

Le groupe comme « outil de contrôle » : mis en compétition par le système de points²⁹, le groupe favorise une pression collective et sociale, permettant un contrôle des comportements individuels et collectifs.

Le groupe comme « outil de gestion » : le groupe module de respect fonctionne quasiment en autogestion au sein de la détention : activités, distribution des repas, ménage, distribution des médicaments, « cantines », douches... sont gérés par le groupe de détenus.

Qu'en est-il dans le contexte français : quelle nature donne-t-on au collectif et quelle place lui donne-t-on ?

À l'opposé de l'architecture espagnole, l'architecture « classique » des prisons françaises a été pensée à l'origine pour limiter, freiner cette dynamique de groupe. Construites pour répondre à des logiques de privation de liberté³⁰, elles offrent un environnement oppressant, compartimenté, cloisonné, dans lequel les personnes, isolées de la société et isolées à l'intérieur des murs, sont amenées à se croiser le moins souvent possible (bâtiment étanche, grilles, portes, couloir...). Sur ce point, il paraît difficile pour la France de se réapproprier ces lieux pour en faire des espaces de vie collectifs, dans la logique du dispositif. Si l'architecture offre peu de possibilités (espaces communs), d'autres aspects plus fonctionnels permettent cependant de favoriser cette dynamique, que chaque établissement s'approprie selon sa propre interprétation. Certains établissements limiteront par exemple la circulation (et donc les regroupements, les rencontres des détenus) à certaines heures, ou encore à certains lieux (« *par rapport aux impératifs de sécurité* », « *on ne peut pas prendre le risque, on est en minorité* », PS3/MA/E1).

De manière générale, on voit donc que le groupe est contrôlé et que son pouvoir d'action est limité. Méfiance, menace et suspicion transparaissent couramment à son égard. Le groupe fait peur et c'est le plus souvent à la violence, la transgression, ou la conspiration qu'il est associé. Il existe en effet une tension avec l'institution, qui se méfie du groupe car il ne doit pas nuire à la sécurité

²⁹ Le groupe qui a le plus de points négatifs choisi en dernier la corvée à faire pour la semaine, et donc souvent la plus pénible.

³⁰ Mbanzoulou, P. (2013). L'architecture carcérale : entre fonctionnalité pénale et impératif de sécurité, *Revue Droit et Ville*, 73, 111 – 124.

et aux différentes fonctions institutionnelles. Pourtant, c'est bien la présence ou non de cet aspect qui vient donner une orientation et une fonction spécifique au dispositif : en sa présence on tend davantage vers un objectif de resocialisation et de réinsertion, sans lui, le dispositif devient plutôt un régime de gestion de la détention, centré sur le comportement individuel du détenu.

Cette méfiance vis-à-vis du groupe transparait également dans le fonctionnement de la sélection des personnes détenues intégrant le dispositif : afin de ne pas prendre le risque de faire échouer le dispositif, on sélectionne les personnes qui permettront de créer une dynamique groupale favorable.

► *Les enjeux de la sélection*

Dans les modules de respect, les conditions structurelles et fonctionnelles déterminent le profil de ceux qui vont l'intégrer. Généralement trois critères reviennent dans les discours : le détenu doit avoir, d'un point de vue disciplinaire, un « bon comportement » en détention (i.e. pas de comptes rendus d'incidents depuis 3 mois), être « respectueux des règles » et être « volontaire ». Pour les professionnels, la nature du délit et la durée de la peine ne sont pas des critères pour intégrer les modules de respect. Pour les professionnels interrogés, ceux qui ne l'intègrent pas sont les « gros profils » (les « radicalisés », « ceux qui ont des troubles psychiatriques », « ceux qui ont des problèmes de comportement » en détention), ceux qui n'ont pas les qualités comportementales et relationnelles requises et ceux qui ne sont pas volontaires, c'est-à-dire « ceux qui ne veulent pas se plier aux règles du dispositif ».

P/CD/E2 : « Ils sont sélectionnés pas parce qu'ils sont gentils, mais par leur capacité à respecter le règlement. Certains n'en sont pas capables parce qu'ils n'ont pas encore fait cette réflexion sur le sens de l'interdit, de la transgression. »

PS6/CD/E1 : « Certains ont le profil, d'autres non. On regarde les derniers CRI et le comportement en détention dans d'autres établissements. Ça on n'en veut pas... des gens qui vont mettre le trouble. On prend les primaires en fonction de leur comportement au QA. Les collègues font une synthèse des détenus qui demandent d'arriver aux modules de respect. »

PS2/CD/E1 : « Les détenus sont triés un peu. Ce choix des

détenus peut que faire un détenu meilleur. Ceux qui viendront jamais en modules de respect continuent les trafics... [...] Pour venir il faut pas qu'ils aient de CRI et faut qu'ils soient volontaires. [...] Après on les trie. On aurait peur qu'ils gangrènent notre détention, les profils difficiles. »

Mais c'est aussi un dispositif qui, selon certains professionnels, « se mérite » :

PS5/CD/E1 : « *Si y'a de l'inégalité c'est de la méritocratie. Ici ils s'adaptent à un règlement plus dur. On a plus d'exigences, c'est pas un cadeau. Ça les prépare à la sortie car dehors il faut se lever, travailler plus pour gagner plus, bouger plus pour avoir plus de liberté. »*

Ce principe est partagé et encouragé par plusieurs professionnels travaillant dans le module, mais c'est aussi un principe qui fait débat en dehors, que ce soit chez des professionnels travaillant en détention classique, chez des chercheurs ou des associations intervenant dans le milieu carcéral (« *y'a un sentiment d'inégalité pour les détenus. Ça crée une détention à deux vitesses* », intervenant extérieur). En effet, il est compliqué d'évoquer la méritocratie sans aborder la question de l'égalité des chances. Et justement, pour certains, prôner la méritocratie, c'est justifier les inégalités : « Faisant fi des structures sociales et de l'influence de l'origine sociale, la méritocratie envisage l'individu par le prisme de la responsabilité individuelle, présentant un parcours de vie particulier comme un choix et non pas comme quelque chose de subi ou contraint. La justification d'inégalités par la rhétorique de la méritocratie prend deux dimensions. Il peut être sous-entendu (ou revendiqué), qu'il existerait une forme de sélection naturelle, avec des individus ayant acquis ou hérité de prédispositions supérieures à d'autres. Dans une autre perspective, plus moderne, la méritocratie s'envisage dans la capacité des individus à s'employer pour faire des efforts, notamment lorsque celui-ci évolue dans un environnement sous contraintes, cherchant à dépasser un cadre déterministe » (Guatieri, 2016³¹). Ici, la méritocratie pose également la

³¹ Guatieri, Q. (2016). « Les inégalités face à la méritocratie », Le blog de la Chaire de recherche sur les inégalités sociales et parcours de vie, mai 2016.

question des besoins criminogènes de la personne (et de la référence au modèle RBR) : cette idée sera développée dans la partie 1.5 de ce rapport.

Si les conditions structurelles et fonctionnelles déterminent le profil de ceux qui vont l'intégrer, ce sont ces mêmes profils qui déterminent le fonctionnement, le climat et les effets du module. Comme le décrivent plusieurs personnes détenues interrogées, c'est donc, pour une grande part, la population du module, qui fait le module. L'âge (qui, selon les détenus, détermine la consommation de drogue et les comportements « agressifs » ou « violents ») est souvent cité comme un facteur déterminant de la « qualité » du climat de la détention :

D3/MA/E1 : « Ici y'a la chasse aux stups et aux téléphones. Y'a une tolérance zéro. Ici y'a moins de stups mais pas d'émeute. La consommation est limitée mais y'a de la conso quand même. C'est impossible d'avoir zéro... Mais ici y'a moins besoin de shit, c'est moins difficile la détention. Après c'est sûr que comme c'est une population plus âgée et plus sage ça fume moins, et y'a moins de tension et de conflits. C'est en fonction de la population carcérale... »

D3/MA/E3 : « Y'a un certain écrémage. Déjà l'âge, je dirais qu'on a en moyenne 40 ans. Ça change les choses, le sang est moins chaud, y'a pas les mêmes mentalités. C'est pas la même population donc ça joue sur le climat. »

Du fait de ce fonctionnement sélectif, on assiste à un clivage dans les représentations : d'un côté, en détention classique, le délinquant dangereux, mauvais objet, qui ne respecte pas les règles et nuit au climat de la détention ; de l'autre côté, le détenu qui respecte les règles et qui mérite d'être mieux traité, c'est-à-dire le plus humainement possible. Dans nos entretiens, ce discours se retrouve davantage chez les professionnels de la détention classique que nous avons pu rencontrer dans les temps informels et chez les professionnels n'étant pas directement impliqués dans le dispositif. Pour Ballesters Pena (2017³²), ce système « étiquette » d'une certaine manière les détenus et établit une dichotomie entre les « bons » et les « mauvais » détenus. Ce clivage crée des

³² Op. Cit.

tensions entre les deux régimes différents (modules de respect et détention ordinaire)³³.

Pour faire face à cette critique et après un an de fonctionnement sous forme d'expérimentation nécessaire, les établissements font désormais le choix d'intégrer quelques « profils plus difficiles ». Le « pari » est que ces détenus, sous l'effet d'une influence majoritaire, finissent par accepter et respecter les règles imposées par le dispositif (« les conformés tirent les autres vers le haut »). Pour les professionnels, il s'agit généralement d'expériences positives qui donnent « de bons résultats ». Un établissement a également fait le choix de créer parallèlement aux modules de respect un programme pour les personnes les « plus difficiles » : « *Parallèlement, on a créé un programme sortant mais pour les plus difficiles, pour pas qu'ils soient complètement oubliés. Donc en détention classique, y'a pas forcément d'effets négatifs au niveau des violences.* »

La population « modules de respect » se construit donc par la sélection réalisée en amont, mais également pas les exclusions dont les détenus peuvent faire l'objet tout au long de leur détention. Ceux qui ne respectent pas les règles ou qui ne se conforment pas se faisant exclure, il reste ceux qui posent le moins de problèmes à l'institution.

➤ Aux objectifs variés, une appropriation contrastée

Dans cette dernière sous-partie, nous nous intéressons à l'appropriation des objectifs du dispositif par les établissements. Au-delà des objectifs mentionnés par le rapport d'évaluation rédigé en 2016 par l'inspection des services pénitentiaires relativement aux modules de respect³⁴ (dans le cadre du plan national de prévention des violences de 2014), comment les établissements se sont-ils (ré)appropriés ces lignes directrices ?

➤ *Un statut mal défini : le risque d'un « essoufflement »*

Confiné à un statut expérimental, le dispositif modules de respect n'est pas piloté et porté politiquement, ni institutionnellement. De fait, aucune doctrine ne permet de définir un statut et un cadre clairs

³³ Cet élément sera développé dans la sous-partie 3.1.1.

³⁴ Direction de l'administration pénitentiaire, inspection des services pénitentiaires, « Rapport relatif à l'évaluation de l'expérimentation du module de respect au centre de détention de Neuvic et au centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan », 2 juin 2016, p. 5.

et des moyens précis. « Il doit y avoir des transformations simultanées des trois composantes des politiques publiques (paradigme, programme politique, mode opérationnel) pour qu'interviennent des changements de fond. S'il n'est pas décliné en programme de politique publique et opérationnalisé par un ensemble de mesures concrètes et de mises en œuvre, il n'y a qu'un changement de surface et le nouveau paradigme se dissout en écran de fumée » (Lascoumes, 2006, p. 413³⁵). On comprend par cette analyse de Lascoumes que les changements et évolutions qu'ambitionne et entrevoit ce dispositif risquent de n'être qu'une parenthèse dans l'histoire des prisons – comme beaucoup d'autres tentatives similaires –, si ce dernier n'est pas porté politiquement et par tous les acteurs de la chaîne pénale.

Plusieurs tentatives sont tout de même menées, sous la forme de « mouvements incrémentaux », c'est-à-dire des « changements par petites touches et menés de l'intérieur par les acteurs en situation » (Lascoumes, 2006, p. 413), pour essayer de rendre ce dispositif moins flou et de mobiliser les acteurs sur une même ligne directrice. Dans ce cadre, les établissements se « forment » entre eux, par des visites d'établissements ayant déjà mis en place les modules de respect, et par des partages de documents (règlement intérieur, grille d'évaluation, fiche de présentation...). L'Énap propose également un « classeur » servant de guide pour mettre en place le dispositif ; des formations initiales aux élèves sous forme de présentation générale du dispositif ; des formations continues aux établissements demandeurs qui ambitionnent d'ouvrir un bâtiment en modules de respect. Ces formations restent courtes, ponctuelles et localisées, ce qui ne permet pas d'uniformiser les pratiques autour d'un fonctionnement (rôles, activités, règles) clairement défini.

Les deux conséquences majeures de ce statut mal défini sont :

- une interprétation hétérogène des objectifs du dispositif et de son application ;
- une implication inégale des différents services.

➤ *Des objectifs préconisés aux objectifs interprétés*

Il nous paraît important d'analyser les objectifs de ce dispositif modules de respect, et les moyens mis en œuvre pour y parvenir, pour comprendre comment il peut venir faire évoluer, voire trans-

³⁵ Lascoumes, P. (2006). Ruptures politiques et politiques pénitentiaires, analyse comparative des dynamiques de changement institutionnel, *Déviance et Société*, 3(30), 405-419.

former, l'organisation et le fonctionnement de la détention. La prison est, en effet, un instrument, un outil d'application au service de « l'institution Justice » qui définit pour elle des politiques et des actions à mettre en application (Benguigui, 1997³⁶).

Bien qu'il ait été donné une orientation à ce dispositif, chaque établissement vise des objectifs singuliers. Également, à l'intérieur même de chacun de ces établissements, chaque professionnel s'approprie individuellement et subjectivement ces objectifs et met l'accent sur un aspect particulier dans sa pratique. Pour certains, les modules de respect représentent un outil, un moyen pour un objectif à court terme : la gestion de la détention (« *favoriser le respect pour éviter les violences* », « *maintenir dans le bon comportement pour maintenir l'ordre* », « *les règles, la discipline, les points... ça apprend à être autonome et ça les rend plus calmes* » ...). On peut voir dans ces représentations des visées qui correspondent finalement à la réalité d'acteurs qui ont peu de prises sur la vie qui attend les détenus à la sortie. Pour d'autres, le dispositif est considéré comme un moyen (aux facettes multiples) pour aboutir à des objectifs plus lointains, plus consensuels et abstraits, et donc, plus ambitieux : « *offrir une détention apaisée et moins choquante pour avoir de meilleures chances de se réinsérer* », « *les rendre plus autonomes pour les diriger vers la sortie et éviter la récidive* », « *leur faire respecter les règles pour se resocialiser et donc les préparer à la sortie* », « *les cadrer pour les préparer à la sortie* », « *les rendre actifs pour les aider pour l'extérieur* », « *humaniser la détention pour les remettre en route* », « *les rendre plus autonomes pour les diriger vers la sortie* »...

Le premier constat que nous faisons est donc que l'absence de doctrine empêche de trancher la question qui consiste à savoir s'il s'agit d'un régime différencié, ou d'un régime tourné vers la préparation à la sortie ou vers la gestion de la détention. Le deuxième constat est que les moyens pour arriver à ces objectifs, plus ou moins réalistes, sont aussi flous que les objectifs eux-mêmes. En effet, les objectifs mentionnés, à long terme et hors des murs de la prison (« la préparation à la sortie », « la réinsertion » ou la « lutte contre la récidive »), ne sont jamais développés ou sont abordés de manière abstraite, presque fictive. Par exemple, quand on sait qu'il n'existe pas de lien direct et automatique, comment expliquer le passage (et tous les mécanismes psychologiques et sociaux que

³⁶ Benguigui, G. (1997). Contrainte, négociation et don en prison, *Sociologie du travail*, 39(1), 1 – 17.

cela implique) entre « autonomie en détention » et « prévention de la récidive » ? La personne détenue peut en effet se conformer à l'ordre carcéral, être « autonome » et avoir des compétences sociales associées à cette autonomie, sans pour autant renoncer à l'agir criminel. Dans ce contexte, et au regard des contraintes carcérales, ces objectifs semblent toutefois ne pas pouvoir être plus concrets pour les personnels de surveillance : « *Y'a des actions positives à ce temps T, mais après dehors on contrôle pas ce qui se passe à l'extérieur. S'ils repartent dans leur cité... ça peut que mal se passer. La réalité leur revient à la figure* ». Le constat semble ainsi le même que celui fait il y a 10 ans par Malochet³⁷ : alors que les tâches visant à assurer la sécurité des biens et des personnes en détention sont précises et détaillées, les activités qui touchent au « visage social » de la prison (réinsertion, préparation à la sortie, socialisation...) « sont entourées d'un flou laissé à l'appréciation des surveillants ». De fait, nombre d'entre eux s'y impliquent et se les approprient selon des formes très variées.

Les exemples les plus évidents sont les suivants :

- La libre circulation : comme nous l'avons déjà évoqué (partie 1.1.1.), chaque établissement s'approprie différemment le concept de « libre circulation ». Elle est cloisonnée, localisée, réglée... dans certains établissements. Ainsi, cette notion de « libre » (circulation), qui était déjà presque antinomique en l'état, finit par perdre complètement son sens, mais aussi le rôle majeur qu'elle avait dans ce dispositif.
- Les activités : elles dépendent clairement de l'objectif que l'on donne au dispositif. Pour les établissements visant un objectif de gestion de la détention, ces dernières sont majoritairement occupationnelles. Pour les établissements souhaitant participer à une préparation à la sortie, elles sont davantage tournées vers les besoins et les problématiques des personnes détenues.
- L'utilisation des commissions : ces commissions sont inégalement utilisées selon les établissements. Si elles ont l'ambition de rendre plus acteurs et responsables les détenus et de créer une dynamique de groupe, elles restent, dans les faits, sous-exploitées, notamment les commissions « gestion des conflits » et « activités ».

³⁷ Malochet, G. (2009). Les surveillants de prison : marges du travail, travail sur les marges. *Idées économiques et sociales*, 4 (158), 42 – 49.

- L'utilisation du système d'évaluation : chaque établissement propose un système d'évaluation différent : avec points positifs ou uniquement des points négatifs ; avec grille d'évaluation de comportement ou sans grille ; avec récompenses ou pas...

Ces quatre points constituent des indicateurs importants pour évaluer la nature du dispositif. Ils ne devraient pas être laissés à l'appréciation des établissements.

Au-delà d'un statut mal défini, la différence d'appropriation de ce dispositif résulte de différents facteurs dont les moyens humains et financiers, la structure de l'établissement et, plus largement, de la philosophie que les concepteurs du projet ont choisi de donner au dispositif.

➤ *Quelle appropriation par le SPIP ?*

Le SPIP a été présent et impliqué lors de la mise en place du dispositif. Au fur et à mesure, les personnels du SPIP se sont mis en retrait pour différentes raisons.

La première raison fait référence à l'ambiguïté de l'objectif. Si les personnels du SPIP ont d'abord vu dans les modules de respect un moyen intéressant de travailler sur la préparation à la sortie des personnes détenues, ils se sont rapidement sentis « dépossédés » par rapport au virage plus sécuritaire et gestionnaire que prend, selon eux, le dispositif. Pour ces personnels, les modules de respect, principalement utilisés désormais comme un moyen de gérer la détention, ne leur permet pas de « trouver leur place » et de s'investir dans des activités tournées vers la sortie : « *Les CPIP s'étaient surtout investis pour la commission activité, pour voir ce que les détenus veulent et aider à mettre en place les activités. Mais finalement la détention a beaucoup investi ce truc, donc les CPIP ce sont démobilisés [...]. Ils ont le sentiment qu'on les a un peu dépossédés* » (D/MA/E3). Le fonctionnement du dispositif et les activités qui y sont associées, sont en effet principalement centrés sur le comportement des personnes détenues en détention, et ainsi gérés et investis par le personnel de surveillance. Ainsi, les personnels du SPIP ont l'impression de passer à côté d'une opportunité de travailler, en collaboration avec la détention, sur le sens de la peine et la réinsertion : « *Le RDV est manqué dans sa dimension psychologique et sociale. C'était un super outil pour redonner du sens à la peine, d'avoir un questionnement autour de la peine,*

de la redynamiser, d'ouvrir vers l'extérieur, mais c'est raté et c'est dommage » (PSP1P2/MA/E3). En conséquence, même s'ils voient la pertinence du dispositif, ces personnels ont le sentiment que ce dernier appartient à la détention et éprouvent des difficultés à s'y investir. Un CPIP nous explique : « on s'en est écarté car c'est devenu un outil de gestion de la détention. On était déçu » (PSP1P1/CD/E2). Un autre ajoute : « On a pleinement notre place. Le but c'est aussi la réinsertion donc il faut mettre en place des activités qui auront un impact pour la suite. Ça limite beaucoup de le considérer comme un mode de gestion de la détention. Il y a des activités tournées sur la réinsertion mais ça tourne sans plus. Il faudrait vraiment plus d'activités qui ont du sens. On manque de moyens financiers, mais dans tous les cas il faut que ça profite à tous, pas seulement à ce bâtiment » (PSP1P1/CD/E2).

Justement, la deuxième raison fait référence à ce sentiment de « déséquilibre » dans la prise en charge des personnes détenues. Un personnel de surveillance nous explique : « les CPIP se sont retirés car ils n'étaient pas d'accord sur le principe de faire plus pour les modules de respect. Ils ne veulent pas créer d'activités que pour le bâtiment MDR, ils veulent pas d'inégalités » (PS/CD/E2). Un CPIP confirme cette crainte : « On ne voulait pas aussi que ce bâtiment ait plus d'avantages. On ne pouvait pas non plus proposer plus d'actions ou d'activités pour ces détenus... Pourquoi ce bâtiment et pas un autre ? (PSP1P1/CD/E2). En effet, une attention plus importante portée à certains détenus paraît inacceptable pour ces professionnels, « ça créerait une détention à deux vitesses où on donnerait plus à certains qu'à d'autres, c'est pas possible. »

Une troisième raison de cette mise en retrait concerne la prise en charge des personnes détenues sélectionnées dans ce dispositif. Pour guider ses actions et ses pratiques, le SPIP se réfère généralement aux principes du RBR développé par Andrews et Bonta³⁸. Ces derniers soulignent la nécessité de suivre prioritairement et plus activement les personnes détenues présentant le plus de risque (de récidive), de besoins (d'intervention) et le moins de réceptivité (aux prises en charge). Du point de vue des personnels du SPIP interrogés, le profil des personnes détenues en modules de respect, éloigné de ces trois principes, ne nécessite pas une intervention plus importante que les détenus de la détention classique. Un personnel du SPIP nous dit à ce propos :

³⁸ Andrews, D. A. & Bonta, J. (2015). *Le comportement délinquant. Analyse et modalités d'intervention*. 5^e édition. Traduit de l'anglais par M. Herzog-Evans et C. Le Bossé. Les Presses de l'Énap, Collection Savoirs et pratiques criminologiques.

« Si on se base sur le modèle RBR on devrait se focaliser sur les personnes qui en ont le plus besoin... Je suis convaincue que le module a plein d'impacts comme par exemple sur la socialisation, sur le respect des règles et l'application du règlement intérieur, sur les relations avec les surveillants... Mais ça reste au niveau de la détention, ça aide pas pour la réinsertion... ». Dans la logique de ce modèle, une intervention aurait d'ailleurs dans ce cadre, l'effet inverse à celui attendu. Un autre personnel relativise cependant ce point, notamment sur le risque de récidive : « Ce n'est pas parce qu'ils se comportent bien en détention, qu'il y a moins de risque de récidive... ».

Une dernière raison est le manque de temps et de ressources humaines, qui revient dans les différents entretiens avec ces personnels. Il est compliqué de mobiliser des CPIP pour ce dispositif, au regard du nombre de dossiers qu'ils ont à gérer dans leur pratique actuelle : « on aurait aimé faire des évaluations en amont pour l'orientation des détenus, mais on peut pas, c'est une question de temps, il y a trop de dossiers à gérer. » Pour eux, « on n'a pas les moyens de nos ambitions » (PSP1P2/MA/E3).

➤ Conclusion Partie 1 :

Les modules de respect représentent un espace autre. Dans cet espace, le contrôle n'a pas disparu, il se présente sous d'autres formes, de manière moins coercitive, moins directe, moins brutale, plus discrète. Ainsi, la contrainte s'applique toujours sur les individus, mais pas de manière « totale ». Dit autrement, les fonctions classiques de la prison sont toujours présentes, mais à cela s'ajoutent d'autres éléments permettant aux sujets de se constituer comme acteurs de leur détention et sujets autonomes (c'est-à-dire, reconnus dans la diversité de leurs rôles sociaux et non, seulement, comme délinquants ou détenus) : marges d'autonomie et de liberté, cadre normatif et sécurisé, moins de violence et de tensions, moins d'abus de droit...

Les stratégies institutionnelles mises en œuvre pour obtenir cet apaisement de la détention montrent toutefois certaines limites sur le long terme. Le système d'évaluation risque d'augmenter les rapports de pouvoir et les rapports instrumentaux entre les professionnels et les personnes détenues. Également, la sélection des personnes détenues pour intégrer le dispositif entraîne des

clivages dans les représentations, ainsi que des tensions entre les deux régimes de détention, qui pourraient à plus long terme, avoir des répercussions importantes, telles que la stigmatisation de certaines personnes détenues et/ou la démobilisation ou le découragement de certains agents.

Enfin, l'hétérogénéité des dispositifs modules de respect soulève plusieurs limites. Comme nous l'avons développé, bien que des orientations concernant les objectifs aient été présentées, les moyens et les critères permettant d'aboutir à ces objectifs n'ont jamais clairement été énoncés, cadrés ou soutenus. L'appropriation contrastée par les établissements qui en découle peut venir modifier la nature même du dispositif, notamment sur des points centraux tels que : qui s'y implique ? pour quels objectifs ? de quelle manière ?

Les modules de respect : un espace d'évolution et de changements individuels et sociaux

Cette deuxième partie de notre rapport vise à analyser les évolutions et les changements individuels et sociaux induits par les modules de respect. Des évolutions qui, par effet de miroir, transforment à leur tour, le fonctionnement de la prison et plus indirectement, le visage de la prison, c'est-à-dire ce qu'elle nous donne à voir. Ce positionnement nous amène à tenir compte de la capacité des acteurs à aller au-delà des contraintes structurelles et organisationnelles de la détention qui s'imposeraient et pèseraient verticalement et unilatéralement sur eux. Il est en effet important dans le cadre de l'analyse de ce dispositif de ne pas passer à côté de la richesse des réalités subjectives des différents acteurs et de leur rôle dans ces changements. Nous étudierons pour cela les processus mis en œuvre par le personnel de surveillance et les détenus pour s'adapter, s'approprier, faire, défaire, transformer ou résister aux réalités de leur environnement de travail et de vie.

Dans ce cadre, nous analysons plus spécifiquement :

- 1) les interactions surveillants-détenus ;
- 2) les pratiques et identités professionnelles ;
- 3) les stratégies d'adaptation des personnes détenues.

➤ Les rapports surveillants / détenus : des relations réciproques, plurielles et dynamiques

Nous souhaitons questionner ici le jeu relationnel complexe qu'instaure la relation asymétrique entre surveillants et détenus au sein des modules de respect. Quelle est la nature de ces interactions ? Comment évoluent ces relations et par quels processus ? Quel est leur rôle sur les principes organisationnels et institutionnels ?

➤ *Des relations complexes et variées*

Distance, méfiance, hostilité, adversité sont les qualificatifs qui caractérisent généralement les relations surveillants-détenus. Les inégalités de pouvoir structurent en effet ces relations, du fait même du statut de ces acteurs : ceux qui gardent et surveillent, et ceux qui sont enfermés et punis. Des individualités avec des

statuts et des rôles opposés qui, pourtant, doivent cohabiter, dans un espace confiné. À cela, s'ajoute le poids du contexte carcéral et des contraintes sécuritaires qui ne peuvent que complexifier ces relations. De fait, ces dernières ont principalement été étudiées et analysées sous l'angle de la contrainte, du conflit, des rapports de force et d'opposition (Goffman, 1988³⁹ ; Benguigui, 1997⁴⁰ ; Vacheret, 2002⁴¹ ; Chantraine, 2004⁴²).

Il est cependant important de ne pas enfermer ces relations dans un seul type de rapport, antagoniste et conflictuel. Si l'on part du point de vue des acteurs concernés, ces interactions sont bien plus hétérogènes. C'est ce qu'a notamment montré Rostaing (1996⁴³) dans son étude sur les relations entre surveillantes et détenues. Son analyse a permis de dégager quatre formes de relations : une relation normée, distante et hypocrite, où chaque acteur (surveillantes et détenues) se conforme aux attentes de l'institution ; une relation conflictuelle au cours de laquelle les parties exigent avec violence et agressivité le respect ; une relation négociée, basée sur les compromis, au cours de laquelle le rôle de chacun sera discuté ; et enfin, une relation personnalisée, agréable, entre deux personnes qui se reconnaissent en dehors des schémas imposés par l'institution. Ces relations sont dynamiques (instables et changeantes) et contextualisées. L'une de ces formes de relation pourra en effet être prépondérante dans un établissement (ou un quartier), en fonction du type d'établissement et des contraintes architecturales, organisationnelles, structurelles qui lui sont spécifiques, mais aussi de la population pénale, de ses résistances et de son rapport à l'autorité, ou encore de la dynamique de groupes, des pratiques et logiques professionnelles...

Les relations surveillants-détenus sont donc, dans la réalité, plus complexes que la façon dont elles sont généralement présentées, que ce soit par le sens commun ou certaines théories déterministes figeant ces relations à un seul type de rapport. En prenant comme point de départ à notre analyse le point de vue et le vécu des acteurs concernés par ces relations, nous souhaitons rendre

³⁹ Goffman E., (1988). *Les moments et leurs hommes*, Paris, Le Seuil.

⁴⁰ Benguigui, G. (1997). *Op. Cit.*

⁴¹ Vacheret, M., (2002). Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens. *Déviance et Société*, vol. 26(1), 83-104.

⁴² Chantraine, G., (2004). Ordre, pouvoir et domination en détention : les relations surveillants-détenus dans une maison d'arrêt en France. *Criminologie*, 37 (2), 197-223.

⁴³ Rostaing, C. (1996). Les relations entre surveillantes et détenues. *Approches de la prison*, De Boeck, pp.101-125.

compte de cette complexité. Ce positionnement n'implique pas de négliger ou sous-estimer les différentes formes de pouvoir qui s'exercent sur et à travers elles, mais d'envisager ce pouvoir sous une forme qui ne serait pas uniquement répressive et conflictuelle.

Au regard des objectifs du dispositif modules de respect et du cadre qu'il impose, quelle analyse peut-on faire de ces interactions ?

► ***Équilibre et continuité relationnels : des « instruments de pacification et de stabilisation »***

Par le fonctionnement des modules de respect et le cadre qu'il impose, s'instaure un système de relations et d'échanges spécifiques, qui évoluent.

Des objectifs communs : la dépendance relationnelle

La dépendance est au cœur des relations asymétriques. Toutefois, comparativement à la détention classique, cette dépendance semble prendre une autre forme, ou une forme supplémentaire, dans les modules de respect.

En modules de respect, les relations « négociées » et « personnalisées », évoquées par Rostaing, sont dominantes. Elles supposent une volonté de redéfinir ou dépasser les rôles et statuts institutionnels. Dialogue, compréhension, confiance et respect mutuels sont en effet favorisés dans ces types de relation pour aller dans le même sens, vers un objectif commun.

Dans le cadre du dispositif, au regard du fonctionnement et du fait de la sélection réalisée en amont, les avantages à retirer de ce type d'échanges sont plus importants que de mettre en avant de l'hostilité à l'égard du groupe adverse. On peut alors reconnaître à ce type de relation avant tout un rôle fonctionnel. Surveillants et détenus ont en effet un objectif commun, qui ne peut fonctionner que dans une relation réciproque et équilibrée : avoir une vie, professionnelle pour les uns, et quotidienne pour les autres, la moins difficile et pénible possible. Pour le détenu, rentrer en conflit, c'est prendre le risque de retourner en détention classique, et donc de perdre quelques marges de liberté et une vie quotidienne plus apaisée (« *Avant j'étais impulsif... ici je garde mon calme, je fais abstraction de ce qui m'énerve, qui aurait pu me faire partir avant... Y'a plus à perdre ici* » D4/MA/E3). Du côté des personnels de surveillance, imposer uniquement une relation coercitive et antagoniste, c'est risquer d'engendrer des révoltes et des tensions, et donc de rendre leur travail plus difficile (« Le travail est forcément plus

agréable dans ce climat-là »). Plus largement, ces deux types de relations vont permettre aux individus, en dépit des contraintes qui pèsent sur eux, de conserver quelques marges de manœuvre en dépassant les rôles attendus par l'institution, voire de « *renverser le sens de l'expérience carcérale* ». L'objectif est de retrouver sa dignité (pour les détenus), une reconnaissance (pour les surveillants) et de préserver leur identité (une identité moins dévalorisante que celle imposée par le stigmate de la prison). Ces aspects seront développés dans les deux sous-parties suivantes.

Chacun doit donc créer les conditions pour que la vie en détention soit supportable. Ne pouvant être obtenue sans la collaboration des deux groupes, surveillants et détenus deviennent ainsi dépendants de cette réciprocité. Ici, c'est donc la nature de cette dépendance qui diffère par rapport à la détention classique. Si elle est totalement imposée en détention classique car les détenus sont tributaires des surveillants pour chacune de leur demande ou chacun de leur mouvement, elle est « choisie » ou « volontaire », stratégiquement ou non, en modules de respect. C'est donc dans cette dépendance mutuelle que se cristallisent les principales contradictions du travail de surveillant (Benguigui, 1997⁴⁴) : les détenus ont besoin des surveillants et les surveillants ont besoin des détenus pour avoir une détention plus apaisée.

Un rapport « donnant-donnant » : la négociation

Le système d'évaluation (« bâton-carotte » et « bonbon ») proposé dans les modules de respect semble favoriser une collaboration qui prend dans un premier temps la forme d'une négociation. On négocie pour obtenir quelque chose, ou encore, pour ne pas perdre quelque chose (un point, « un peu de liberté », la paix, la tranquillité...). Les relations sont négociées sous la forme d'un système « donnant-donnant » : on offre quelque chose moyennant une contrepartie. Dans ce type d'échange chacun (surveillants et détenus) en retire un bénéfice personnel.

D4/MA/E4 : « *C'est dur on est enfermé, mais c'est la classe. On peut pas sortir mais on a quand même beaucoup plus de liberté. [...] Ça donne encore plus envie de respecter. Ici on nous donne un respect. C'est moins comme si on était dans une cage, ici on décide de notre détention. C'est donnant-donnant.* »

⁴⁴ Benguigui, G. (1997). *Op. cit.*

D2/MA/E3 : « Comme ils nous donnent un peu plus de liberté [...] forcément de ce côté on n'a pas envie de leur pourrir la vie. »

S2/MA/E4 : « Le cadre leur donne un peu plus de liberté, qui compte beaucoup pour eux. En échange, ils respectent les règles, ils se tiennent à carreau, c'est donnant-donnant. »

La négociation ne s'exprime donc pas forcément verbalement ou explicitement comme on négocierait une information contre une permission de sortie. Ici, de manière plus symbolique, on échange quelques marges de liberté, contre une certaine paix sociale. Du côté des personnels, l'objectif mentionné qui, lui, reste fondamentalement asymétrique, consiste à « responsabiliser », « favoriser l'autonomie », faire « (ré)apprendre des bases » de respect, des bonnes pratiques. En ce sens, ce type de relation se teinte d'un certain paternalisme, d'ailleurs vécu par les détenus comme une attitude infantilisante. Pour la population pénale privilégiant ce type de rapport, le dispositif représente un pont vers une amélioration de la vie en détention, voire, de manière plus incertaine, vers une prise en compte de leur participation dans le cadre d'un aménagement de peine. Le rapport au personnel de surveillance, le rapport à la règle, devient, dans ce contexte, instrumental et donc dénué de sens pour les détenus.

Si cette dépendance mutuelle est à première vue utilitaire, elle évolue toutefois pour certaines personnes ou avec le temps, et la confiance, vers d'autres types de relations.

La continuité relationnelle : échange et coopération

D'autres types de relations sont en effet possibles grâce à l'interdépendance nécessaire que nous avons déjà évoquée, mais également grâce à la continuité relationnelle permise par le dispositif : les équipes de surveillants sont dédiées à ce quartier module de respect. Dans ce contexte, surveillants et détenus se côtoient tous les jours et prennent le temps d'échanger et de se connaître.

D4, MA, V : « Ici c'est comme un petit village, tout le monde se connaît, on se connaît tous. Ça fait qu'il y a du partage et de la cohésion. »

D2, MA, V : « Sur les modules de respect c'est la même équipe. Donc on est obligé de vivre avec eux, tout le temps. Le contact il est tout autre, y'a une affinité qui se crée à force, une complicité... ils font partie de notre quotidien. [...] C'est différent quand on est dans un contexte de conflit, toujours à montrer qui est le plus fort. Ici c'est plus apaisé, on est plus libre de dire et faire ce qu'on veut. Chacun à sa vie, ça routine, c'est une microsociété, un peu comme dehors. »

Dans ce contexte, même si la prison reste un lieu où se jouent de nombreux rapports de pouvoir, les temps d'échanges désintéressés et établis sur le long terme, permettent d'offrir aux différents acteurs de ce dispositif d'autres types d'interactions sociales : des relations d'échange et de coopération (Chauvenet, 1996⁴⁵ ; Vacheret, 2002⁴⁶), ou de « don-contre-don » (Benguigui, 1997⁴⁷). Dans ce type d'interactions, les relations de respect, de bienveillance et de confiance sont centrales. La confiance étant un construit social, la continuité relationnelle qui se joue dans ce dispositif, et au fur et à mesure, sa stabilisation, est primordiale :

D2/MA/E3 : « Ce sont toujours les mêmes qu'on voit, toujours dans le même lieu, on se côtoie tous les jours, ils nous connaissent bien, et à force, une confiance s'installe. »

PS1/MA/E4 : « Ça a vraiment amélioré la communication avec les détenus. » « Y'a beaucoup plus de communication : ils viennent se confier, parler de ce qui les préoccupe. On arrive à créer une certaine confiance. »

Nous sommes davantage ici sur un mode d'échange spontané impliquant une attitude ou un comportement gratuit, un don, « prestation de bien ou de service effectuée, sans garantie de retour, en vue de créer, nourrir ou recréer le lien social entre les personnes » (Godbout & Caillé, 1992⁴⁸). Dans ce contexte, il est essentiel pour

⁴⁵ Chauvenet A., (1996). « L'échange et la prison », in Faugeron, C., Chauvenet, A. et Combessie, Ph. (eds), *Approches de la prison*, Montréal : Presses Universitaires de Montréal, 45 - 70.

⁴⁶ Vacheret, M., (2002). *Op. Cit.*

⁴⁷ Benguigui, G. (1997). *Op. Cit.*

⁴⁸ Godbout J. et Caillé A. (1992), *L'esprit du don*. Paris, La Découverte.

chacun des acteurs d'échanger, de communiquer, de se rendre service, de coopérer. Ce mode de relation ne concerne pas (seulement) des biens matériels ou des services, mais dans notre contexte, cela se manifeste de manière plus « transparente » par des échanges de mots, des attitudes, des dons de temps et des partages d'espaces.

En effet, surveillants et détenus prennent désormais le temps de parler, d'échanger (D3/CD/E1) : « *les surveillants prennent le temps de discuter, on peut parler autant du foot que des choses plus personnelles, quand ça va moins bien...* ». Cet aspect est important, le niveau de communication entre détenus et surveillants étant pour Chauvenet⁴⁹, un indicateur de l'équilibre d'une détention. Ils partagent certaines activités : soit le surveillant en est l'animateur, soit un match (pétanque, foot, badminton) s'organise entre eux. Les demandes des détenus sont par ailleurs traitées plus directement et plus efficacement. Un surveillant nous explique en effet que l'autonomie accordée aux détenus, réduit grandement les demandes « superficielles » qui monopolisent généralement le temps (PS4/MA/E1) : « *Y'a tellement de privation en portes fermées que toutes les demandes aboutissent à des «non». Ici beaucoup de choses sont permises donc y'a beaucoup moins de demandes et ce sont des demandes plus censées. Y'a plein de choses qui nous facilitent la vie* ». Du point de vue des détenus, ce fonctionnement est également perçu et vécu positivement : « *Ici ils prennent le temps d'expliquer et donnent des réponses. Ça va plus vite pour comprendre pourquoi on n'a pas de réponse quand on écrit.* » Cette coopération passe également par le respect des lieux : les détenus ne gardent pas seulement leur lieu de vie propre, mais également le lieu de travail des surveillants.

La distance physique qui caractérise également la relation surveillant-détenu en détention classique, est moins visible dans les modules de respect. Les espaces « privés » (cellules, bureaux) ou « publics » (cours de promenade, terrain de sport, potager), bien que toujours distincts, se partagent de plus en plus, chacun pouvant, selon des codes et des règles spécifiques, entrer dans l'espace de l'autre.

- Les cellules : les surveillants, lorsqu'ils y sont invités, rentrent dans les cellules non plus seulement pour contrôler mais désormais pour discuter « de tout et de rien ». Ils réalisent éga-

⁴⁹ Chauvenet A., (1996). *Op. Cit.*

lement des entretiens avec les détenus en vue d'un éventuel engagement dans le dispositif.

- Les bureaux de surveillants : les détenus, étant libres de circuler, peuvent désormais faire leur demande directement au bureau des surveillants (après y avoir été invités).
- Les cours de promenade : dans certains établissements les cours de promenade, qui étaient devenues un territoire réservé aux détenus (voire à certains détenus), sont désormais partagées avec des surveillants qui encore une fois n'y font plus seulement de la surveillance, mais partagent désormais certaines activités avec les détenus.

De manière générale, le discours de la majorité des personnes interrogées met en avant que les relations sont quantitativement et qualitativement de meilleure qualité, bien qu'elles restent toujours asymétriques, il ressort toutefois qu'en plus de communiquer davantage, surveillants et détenus communiquent mieux⁵⁰ :

- **Confiance** : « *C'est un travail de dialogue, de communication et de confiance* », PS1/CD/E1. « *Les surveillants font plus confiance aux détenus donc les détenus sont moins sous tension et font plus confiance aussi, donc c'est profitable aux deux* », D2/MA/E4).
- **Écoute** : « *La chef y est pour beaucoup. Elle est très présente et à l'écoute. Ça y fait beaucoup* », D3/MA/E4. « *On prend plus le temps d'écouter, de discuter. Ça nous permet d'en apprendre plus sur eux, ils s'ouvrent à nous* », PS4/MA/E1.
- **Bienveillance** : « *Les relations sont plus conviviales. Ça me choque pas qu'il y ait une certaine proximité. Elle est nécessaire car ils ont une double casquette, un rôle d'animateur et de surveillant. Y'a aussi beaucoup de bienveillance* », AP/MA/E1.
- **Soutien** : « *Les surveillants ont des qualités vraiment importantes. Ils ont été un soutien. Ils ont pris le temps de me parler. Ils proposent de parler quand j'étais en détresse. J'ai*

⁵⁰ Nous proposons des exemples d'extraits d'entretiens les plus significatifs, en croisant les regards : ceux des personnels et ceux des personnes détenues.

noué un dialogue avec des gens avec qui j'aurais jamais pensé » (D3/MA/E3). « Par exemple les détenus isolés, on les repère et on les reçoit pour déceler le malaise », PS4/MA/E1.

- **Partage** : « L'atelier cuisine est un moment de partage, culturel ou régional » (PS1/MA/E4). « On partage plus de choses qu'en détention classique, ils font même du sport avec nous des fois » (D1/MA/E4).
- **Entraide** : « Les activités permettent l'entraide et permettent qu'on leur accorde de l'attention. Il faut qu'on s'attarde c'est important » (PS1/MA/E4). « On a d'autres contacts avec les surveillants, ils donnent des conseils, ils nous protègent, ça se voit qu'ils sont là pour nous. C'est beaucoup plus agréable. À Grasse c'était pas la même ! » (D3/MA/E4).
- **Respect** : « Là-bas j'étais violent avec les surveillants. Ici on se respecte énormément » (D6/MA/E1). « Y'a du respect dans les deux sens » (PS4/MA/E3).

Nous repérons également, pour certaines de ces personnes, des moments d'empathie favorisant une identification croisée⁵¹ : le surveillant (ou détenu) imagine ce qui se passe chez le détenu (ou surveillant), comprend ce qui lui arrive et pourquoi il est à cette place, sans oublier cependant qui il est lui-même. Cette identification favorise la reconnaissance mutuelle en tant que personne. Un surveillant nous dit : « on a le droit de s'en sortir, on a tous droit à une 2^e chance, ce sont des humains, et pour certains faits, on se dit que ça pourrait arriver à n'importe qui... et rentrer ici ça vous détruit. » Une surveillante : « Je travaille avec de l'humain. Ces activités m'ont permis de voir d'autres facettes que j'aurais pas vues autrement. » De leur côté, les détenus reconnaissent également que l'individu au travail est aussi un individu en dehors du travail : « C'est pas que des surveillants, ils ont aussi un cœur. Là ils font juste leur boulot. C'est un boulot... » ; « C'est des personnes comme nous, à part qu'eux ils font leur travail » ; « Ils font leur travail. On est tous humains, ils sont comme nous, ils nous prennent pas pour des chiens. Comme ils nous respectent, on les respecte. » Les échanges possibles dans ce dispositif permettent

⁵¹ Définition empruntée à Scelles et Korff-Sauss, et adaptée à notre contexte. Scelles, R. & Korff-Sausse, S. (2011). Empathie, handicap et altérité. *Le Journal des psychologues*, 286(3), 30-34.

ainsi à chacun de se représenter l'autre comme une personne autonome (c'est-à-dire autre que le statut et la place imposés par l'institution) et porteur de besoins, de ressources mais aussi de faiblesses. Ces représentations sont nécessaires pour introduire de la considération et de la confiance dans ce type de relation asymétrique.

Ces représentations et ces échanges sont importants, car en plus d'être les « ingrédients » requis pour l'adhésion et l'implication, ils représentent des « instruments de pacification et de stabilisation » (Benguigui, 1997⁵²), « des outils pour faire diminuer les tensions et pour maintenir le calme » (Vacheret, 2002⁵³). Ils neutralisent, au moins provisoirement et partiellement, les rapports de force et de pouvoir, bien que ces derniers soient toujours présents. Sans ces échanges, le nombre d'émeutes et de conflits seraient, pour ces auteurs, beaucoup plus élevé.

► *Des rapports (toujours) marqués par une frontière*

Frontière ou « bonne distance » au sein des modules de respect

Les relations évoluent mais restent cependant toujours marquées par une opposition, une frontière clairement définie entre soi et autrui. Dit autrement, et pour reprendre une idée précédemment évoquée, la personne peut être perçue et comprise comme autre que son statut mais, dans ce contexte, elle est avant tout son statut. Des deux côtés, les discours montrent donc qu'il existe toujours une ligne dichotomique (eux et nous), du fait même de ces statuts : ils sont semblables, mais différents, ou comme l'écrit Mauss en 1923⁵⁴, « on fraternise et cependant on reste étrangers » :

D1/CD/E1 : « Ça reste quand même la personne qui vous enferme dans votre cellule le soir. Des fois, on voit pas leur vrai rôle mais ça reste un surveillant. On a tendance à oublier. Ça crée un brouillage. Pas moi, je fais la part des choses. Mais pour certains, ils peuvent trouver ça compliqué. »

⁵² Benguigui, G. (1997). *Op. Cit.*

⁵³ Vacheret, M., (2002). *Op. Cit.*

⁵⁴ Mauss, M. (1997 [1923]) : « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », in : id. : *Sociologie et anthropologie*, Paris : PUF ; originellement paru in : *Année Sociologique*, seconde série, 1923-1924.

D6/CD/E1 : « À la pétanque on joue contre eux. Deux détenus contre deux surveillants. On mixe pas. Y'a le respect mais on va pas se mélanger. »

S2/CD/E2 : « Ce sont des humains avant tout, mais il faut toujours garder en tête qu'ils ne sont pas là pour rien. C'est la sécurité en premier lieu. »

En effet, la réciprocité n'implique pas une relation d'égalité, encore moins dans ce contexte carcéral. Plus encore, « la réciprocité ne dissout pas les parties séparées au sein d'une unité supérieure, mais au contraire conjugue leur opposition, et par là même la perpétue » (Sahlins, 1968⁵⁵). Comme l'ont également observé d'autres chercheurs ayant travaillé sur les interactions sociales en prison, même avec des relations qui tendent vers la coopération et l'échange, l'opposition entre les deux camps existe toujours (Vacheret, 2002⁵⁶ ; Chantraine, 2006⁵⁷ ; Benguigui, 1997⁵⁸). Cependant, ce qui différencie la frontière dont nous parlons avec le « gouffre » évoqué par Sykes en 1958⁵⁹ ou le « fossé infranchissable » de Goffman en 1961⁶⁰ c'est que cette frontière semble être désormais, dans ce dispositif, plus « symbolique » que physique ou matérielle. Il « faut » garder cette frontière en tête, « garder la bonne distance », d'une part pour se protéger (« faut toujours garder en tête le côté sécuritaire, et faire attention, au cas où... »), et d'autre part, pour être dans la coopération sans tomber dans la compromission (« on est sympa parce que ça se passe bien, mais faut pas non plus se faire avoir »).

Cette « bonne distance » passe par l'autorité :

PS2/CD/E1 : « L'autorité passe toujours par le dialogue. La proximité relationnelle n'a pas d'incidence sur l'autorité. On n'est pas leur copain. »

PS1/MA/E4 : « Je suis assez strict. Ça se passe bien mais s'ils poussent il y a des sanctions »).

⁵⁵ Sahlins, M. (1968). Philosophie politique de l'« Essai sur le don ». *Homme*, 8(4), 5 – 17.

⁵⁶ Vacheret, M., (2002). *Op. Cit.*

⁵⁷ Chantraine, G. (2006). *Op. Cit.*

⁵⁸ Benguigui, G. (1997). *Op. Cit.*

⁵⁹ Sykes, M., (1958). *The Society of Captives*, Princeton University Press.

⁶⁰ Goffman, E., (1961/1968). *Asiles*, Paris, Les éditions de Minuit.

Et par l'adoption de comportements normés et codés :

PS5/CD/E1 : « Pour la proximité avec les détenus, on a dû recadrer certains surveillants. Moi j'ai pas de problème avec ça. La hiérarchie a un bureau plus loin donc on est moins sollicité. Un surveillant s'est fait virer car il a appelé un avocat pour un détenu. Donc une équipe dédiée c'est bien mais ça a ses limites. »

PS3/MA/E1 : « Faut garder la place de surveillant, faut pas essayer de faire copain copain. Moi je vouvoie les détenus et je ne serre pas la main. Y'a toujours la barrière. »

Le concept de « réciprocité asymétrique »⁶¹ développé par Aymard et Lhuilier (1993) prend ici tout son sens. L'asymétrie maintient le respect des places assignées et instituées, alors que la réciprocité prend en compte le degré de coopération nécessaire pour tenir à distance le désordre et l'éclatement de la violence.

Cette frontière est par ailleurs parfois difficile à comprendre, et de fait, vécue comme paradoxale pour certains. En effet, les rôles différents qu'occupent les surveillants participent à la confusion des rapports. Ces derniers peuvent être à la fois animateurs d'activités, adversaires dans un jeu, confidents, mais aussi évaluateurs et « sanctionneurs » de comportements ou exécuteurs d'actes de garde et de sécurité. Si les surveillants tentent de garder un positionnement professionnel neutre et objectif, il est parfois difficile pour les personnes détenues de l'accepter ou de le comprendre :

D1/CD/E1 : « Ça aussi c'est paradoxal [la communication]. Dans les modules de respect des fois les surveillants jouent à la pétanque ou au badminton. Ces échanges arrivent. Mais d'un autre côté des fois il y a des incompréhensions entre ce rapprochement puis ensuite une fouille à fond de la cellule. Par exemple vous faites une partie de badminton, c'est cool et dans l'après ils fouillent, et pour certains ils mettent un point négatif. Ça, parfois, ça crée des incompréhensions. »

⁶¹ Aymard N. & Lhuilier D. (1993), « Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire », *Droit et Société*, 25, 435-447.

C'est pourtant cet équilibre entre échange-soutien et « bonne distance », et autorité qui, parmi d'autres facteurs, limite les effets néfastes de l'incarcération pour les personnes détenues, et indirectement pour le travail du surveillant. Ce contexte relationnel offre les conditions les plus favorables pour une détention apaisée et pour éviter un affrontement épuisant, entre les deux groupes. Pour Benguigui, l'autorité du surveillant ne devient légitime « que par ce travail constant de construction qui repose sur le respect de l'autre et de la parole donnée, sur l'évaluation de la bonne distance entre surveillant et détenu, sur la capacité à convaincre le détenu qu'il a plus intérêt à obéir qu'à se rebeller, sur l'assistance, sur sa place de référent, en un mot, sur l'échange » (Benguigui, 1997⁶²). Nous pouvons également faire référence ici aux écrits de Véronique Guérin⁶³ qui, dans son ouvrage « A quoi sert l'autorité », dénonce les effets pervers et négatifs de certaines formes d'autorité. Par exemple, l'autoritarisme (potestas), venant uniquement du statut de la personne qui l'impose, développe une autorité de la contrainte : on obéit par peur d'être puni, mais sans intégrer le sens et la nécessité des règles qui sont imposées. Elle évoque également l'auctoritas, l'autorité en tant que personne, basée sur l'ascendant personnel, la pédagogie. La « bonne » autorité serait la capacité de lier ces deux formes d'autorité : s'affirmer, sans écraser l'autre de son autorité. Il s'agit alors de trouver l'équilibre entre cadre strict et imposé, et marge d'émancipation, liée à la bienveillance. En modules de respect, c'est cet équilibre qui semble avoir été trouvé, et qui permet de mettre les individus à la bonne distance, sans avoir le sentiment de « perdre » son identité.

Une frontière avec le reste de la détention

Les rapports établis au sein des modules de respect entre surveillants-détenus marquent également une nouvelle frontière : les modules de respect versus le reste de la détention. En effet, ce choix relationnel ne fait pas l'unanimité, que ce soit chez les personnes détenues ou le personnel de surveillance⁶⁴.

Pour une majorité de personnes détenues, rentrer dans un échange de don-contre-don ou de coopération c'est accepter de

⁶² Benguigui, G. (1997). *Op. Cit.*

⁶³ Guérin, V. (2002). *A quoi sert l'autorité ?* Lyon : Chronique sociale.

⁶⁴ N'ayant pas interrogé de manière formelle des acteurs de la détention classique dans le cadre de cette recherche, cette analyse plus exploratoire, se base sur le discours des personnes en modules de Respect, sur les discussions informelles avec des personnes de la détention classique et sur des éléments théoriques.

se faire dominer, c'est perdre son identité (Vacheret, 2002⁶⁵), c'est – pour faire référence à l'analogie guerrière de Chauvenet, 1998⁶⁶ – rentrer « en collaboration » avec « l'ennemi ». Ces représentations créent ainsi une double frontière, symbolique et matérielle (Vacheret, 2002), un fossé infranchissable entre les deux camps. La résistance passe alors par l'opposition, par laquelle on montre son refus du système et sa force de caractère. La relation conflictuelle et d'opposition leur permet ainsi de réduire leur sentiment de soumission et de perte de contrôle de leur vie (Vacheret, 2002). Nous faisons ainsi l'hypothèse qu'en s'opposant aux modules de respect, ou simplement en refusant de s'y intéresser ou de l'intégrer, le processus est similaire : on met en avant un sentiment de domination, même partiel, qui permet de se valoriser ou de se faire une place parmi les autres détenus, et on protège en même temps son identité.

D6/CD/E1 : « Y'a des mecs qui préfèrent être là-bas. Ils disent qu'on est des pédales parce qu'on se bat pas. Sinon faut se battre tous les jours. »

D1/MA/E4 : « Ils appellent le QH2 le bâtiment des pointeurs. »

D6/CD/E1 : « Ça a beaucoup changé pour beaucoup de personnes. En bien. À côté c'est la jungle. »

D1/MA/E4 : « Soit t'es avec nous, les détenus, soit t'es avec eux, les surveillants. Moi je préfère être du côté des surveillants. J'aime pas cette mentalité des détenus ; mais pour eux, on est des collabos. »

Cet aspect rejoint en ce sens les théories sociologiques sur la culture carcérale, stipulant la présence d'un code que se forgeaient les détenus dans le cadre de leur vie en détention. Ce code, construit en opposition avec la culture de « ceux qui gouvernent la prison » et avec la « culture des surveillants », implique une règle majeure qui consiste à refuser toute coopération avec l'administration et tout échange avec les surveillants. La solidarité entre détenus y est centrale, et la dénonciation interdite (Chauvenet,

⁶⁵ Vacheret, M., (2002). *Op. Cit.*

⁶⁶ Chauvenet, A. (1998). Guerre et paix en prison. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 91-100.

Rostaing et Orlic, 2008⁶⁷), ou source de représailles.

Chez les professionnels, une frontière se crée également entre ceux qui travaillent en modules de respect et ceux de la détention classique. Les surveillants et gradés de la détention classique se sentent « désavantagés » dans leur travail, avec le sentiment d'avoir une détention plus difficile. Selon eux, en regroupant dans le quartier modules de respect les plus « gentils », il leur reste à gérer dans leur détention les « gros profils », les « cas psychiatriques », « les plus violents » ... Ce sentiment crée ainsi dans certains établissements des frustrations et des rivalités chez des personnels qui se sentent relégués aux fonctions les plus sombres et les plus pénibles de leur travail. Dans ce cadre, ils ne se sentent plus soutenus, plus protégés, voire abandonnés par une institution dès lors perçue comme maltraitante. Ces formes de revendications ou d'attaques de l'institution semblent ainsi représenter des stratégies défensives ou de protection de la part de ces professionnels, pour maintenir une certaine stabilité psychique dans l'exercice de leur métier. Par ailleurs, le risque n'est-il pas que, sur le long terme, une dichotomie supplémentaire se crée pour le personnel, entre « bons » et « mauvais » surveillants ?

Conclusion

« La communication est rétablie entre surveillant et détenus : j'aime beaucoup ce contact-là », PS1/MA/D.

Les modules de respect représentent un dispositif appuyant l'idée que d'autres formes de communication sont possibles entre personnel et population pénale : d'une part parce que les modules de respect regroupent des personnes pour qui l'intérêt et les bénéfices acquis dans ce type de relations (coopération, échange, respect) sont plus importants que de montrer son hostilité face au groupe adverse, d'autre part, parce que le fonctionnement et le cadre du module permettent d'avoir ces autres formes de relations. Bien que les rapports soient toujours marqués par une certaine distance, l'organisation du dispositif et les quelques marges d'autonomie et de liberté qu'il autorise, modifient la nature de ces rapports, en les rééquilibrant. Ainsi, au-delà de la sélection (qui est toutefois elle-même questionnable et discutable, cf. 1.3), arriver à un équilibre relationnel demande de réduire les déséquilibres dans les rapports de force et de pouvoir. Cela suppose une définition réciproque des rôles et des places, une représentation de chacun

⁶⁷ Chauvenet, A., Rostaing, C. et Orlic, F. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

comme sujet autonome et acteur, la construction d'un langage commun et de codes normatifs partagés, la stabilisation progressive des rapports et l'inscription dans la durée d'échanges relationnels réciproques. Cet équilibre favorise ainsi dans cet environnement des relations réciproques et apaisées.

Chacun se saisit de cette opportunité de manière différente, car singulière, en fonction de bénéfices personnels qu'il peut en retirer. Pour ces raisons, nous ne fixons pas ces relations dans des « profils types » (de dépendance, de négociation, de coopération ou d'opposition), car même s'ils peuvent exister à un moment « T », ces relations, en tant que construit dynamique et pluriel, évoluent selon les personnes, les contextes et les intérêts de chacun. Par ailleurs, la stabilisation d'une de ces relations uniques, peut être source de danger (Vacheret, 2002⁶⁸).

Pour conclure, ce sont ces processus individuels et relationnels, associés aux processus organisationnels (développés dans la première partie), qui participent de manière complémentaire et collective à construire un ordre social⁶⁹.

Ce mode de relation entre surveillants et détenus révèle des enjeux identitaires et relationnels forts. L'objectif de chacun est de valoriser, ou du moins protéger, son identité lors de ces interactions. Selon ses propres stratégies et mécanismes, il faut alors travailler et négocier une image subjectivement positive, menacée par une institution stigmatisante. Ainsi, l'engagement dans ce type de relation dépend dans une large mesure des deux processus que nous allons détailler :

le rapport que les personnels de surveillance entretiennent avec leur métier ;

le rapport que les détenus entretiennent à leur identité de détenus.

➤ Questionner les pratiques et les identités professionnelles : la quête de sens au travail

Quel que soit leur domaine d'étude, les travaux décrivant et analysant la vie quotidienne des surveillants de prison sont nombreux.

⁶⁸ Pour plus de détails, cf. Vacheret, M., (2002). Op. Cit.

⁶⁹ Cf. travaux d'Anselm Strauss sur la notion de co-construction de l'ordre social : Strauss, A. (1992). *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris : L'Harmattan, 1992.

Les auteurs soulignent majoritairement le caractère « usant » de ce travail, ainsi que les multiples contradictions dont il est inévitablement teinté.

Toute politique pénitentiaire visant les modalités de prise en charge des personnes détenues impacte inévitablement le métier de surveillant. En contact régulier et quotidien avec les détenus, ils sont les acteurs principaux et premiers de cette prise en charge. L'évolution du métier de surveillant fait d'ailleurs partie des objectifs visés par le dispositif. Nous explorons ici comment les modules de respect influent sur leurs pratiques, les représentations de leur métier, la (re)construction de leur identité professionnelle, et les stratégies mises en œuvre pour s'adapter à ce nouveau contexte. Comment les surveillants pénitentiaires se positionnent-ils au sein de la détention en « modules de respect », notamment au regard de la place de plus en plus active accordée aux personnes détenues ? Comment se définissent-ils à l'intérieur d'un dispositif tourné nettement vers un travail axiologique avec les personnes détenues ? Quels brouillages ou clarifications identitaires sont induits par ce nouveau dispositif ? Quelles reconfigurations des pratiques professionnelles des personnels de surveillance sont à l'œuvre dans l'inter-jeu institutionnel (prescription) et des acteurs (adaptation) autour de ces modules de respect ?

Le travail ne se réduit pas à l'organisation du travail ; les conditions de travail n'englobent pas la totalité de ce que représente le travail pour les agents ; pas plus que ces agents, en tant qu'acteurs, ne sont réductibles à des rôles et des statuts imposés par l'institution. Dans ce cadre, il nous paraît nécessaire, pour répondre à ces questions, d'analyser le rapport et le sens au travail. Nous nous plaçons du point de vue de la subjectivité des agents pour comprendre le sens que prend ce travail. Dit autrement, nous nous centrons sur les expériences de ceux qui vivent et réalisent ce travail, tout en gardant à l'esprit qu'il se déroule dans une organisation complexe et contraignante. Ce positionnement ne vient donc pas nier l'ordre de la domination et des jeux de pouvoir de l'institution, mais vient montrer que l'individu ne s'y réduit pas totalement.

Le sens du travail vient questionner la valeur, l'intérêt, voire le plaisir qui existent dans l'accomplissement d'un travail. Il est central car il permet de répondre à la question « *pourquoi se mobilise-t-on dans son travail ?* » Il représente en effet un des facteurs de mobilisation et d'engagement au travail, mais c'est également sur

ce sens que l'individu se forge son identité (sociale et professionnelle). Ces notions sont ainsi intéressantes à questionner dans un métier qui est majoritairement décrit et analysé sous l'angle de la souffrance, de la contrainte et de la dévalorisation.

► *Analyse d'un « sale boulot » : un métier dévalorisé*

L'analyse de la complexité de la position professionnelle des surveillants et des contradictions dans lesquelles ils sont pris permet à Lhuilier⁷⁰ de classer ce métier dans ce qu'elle appelle les « sales boulots ». Ce sont ces métiers, méconnus ou invisibles, qui font l'objet d'une disqualification sociale car ils recouvrent essentiellement des activités qui confrontent « à la souillure » et/ou « à la transgression » : « l'objet de travail est le plus souvent frappé de désaveu ou de condamnation et ceux qui sont en charge de son traitement se voient contaminés par ce même jugement » (Lhuilier, 2005, 74). Un jugement d'autrui qui pèse de manière générale sur l'image de soi. Une première difficulté se situe donc au niveau de l'image du métier et de la (non) reconnaissance dont il bénéficie. Cette non reconnaissance est visible hors des murs de la prison (regard de la société sur ce métier) mais également à l'intérieur (non reconnaissance institutionnelle). Aymard et Lhuilier (1993⁷¹) listent plusieurs éléments qui alimentent chez le personnel de surveillance ce sentiment d'être non considéré : l'absence de consultation et de responsabilisation, l'absence d'approbation ou encore l'absence de soutien face à une hostilité générale à leur égard.

Ces éléments sont corrélés à d'autres difficultés relatives au contenu même du métier de surveillants de prison et des missions qui leur sont confiées. La complexité des rôles entre la mission de réinsertion sociale qui suppose écoute, communication et compréhension, et la mission de garde, de contrôle et de sanction, fragilisent la position professionnelle du surveillant (Lhuilier, 2005 ; Mbanzoulou, 2000⁷²). En effet, ces missions sont variées, ambivalentes voire paradoxales, difficiles à définir, et ont des contours flous... Dans ce cadre comment se construire une identité professionnelle ? Par ailleurs, concrètement, malgré la définition par la loi du 22 juin 1987 de cette double mission, les surveillants sont

⁷⁰ En référence à Hugues (1958) dans : Lhuilier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14(2), 73-98.

⁷¹ Aymard & Lhuilier (1993). *Op. Cit.*

⁷² Mbanzoulou, P. (2000). *La réinsertion sociale des détenus. De l'apport des surveillants de prison et des autres personnels pénitentiaires*, L'Harmattan.

quotidiennement cantonnés à un rôle de garde et de sécurité (rôle de « porte-clefs »), excluant la nature relationnelle du métier. Pour Icard⁷³, les raisons se situent à plusieurs niveaux : un manque de temps, un manque de formation adaptée à ce rôle d'accompagnement social et une absence de valorisation de ce rôle de réinsertion dans les discours publics.

Enfin, ce travail est généralement analysé à la lumière des contraintes et du contexte général qui pèsent sur les agents. Les rythmes de travail, les horaires décalés, le travail de nuit, la surcharge de travail en font un métier pénible physiquement et psychiquement (Aymard et Lhuilier, 1993). Leur quotidien est en effet organisé et rythmé par des contraintes spatiales et temporelles particulièrement strictes (Englebert, 2010⁷⁴). Un métier qui n'est par ailleurs pas épargné par « la politique de l'urgence », « la culture du résultat » et la « tyrannie du court terme », que Clot (2010⁷⁵) associe à une dégradation de la santé au travail.

L'ensemble de ces éléments est associé à une perte de sens. Les surveillants témoignent d'un ressenti d'inutilité professionnelle, d'un sentiment de déclassement et d'une position en porte-à-faux face aux évolutions contemporaines de la prison (Janicaud, 2013⁷⁶ ; Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1994⁷⁷). Ils souffrent de ne pas trouver une identité professionnelle valorisante, ni de sens dans un travail peu reconnu et peu valorisé. L'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires s'élabore ainsi sur fond de désarroi existentiel, marqué par une quête de positionnement professionnel : être ou ne pas être seulement des « porte-clés » (Mbanzoulou, 2000⁷⁸). C'est alors à la souffrance et aux risques psychosociaux que ce métier est finalement le plus souvent associé (Moulin et Sevin, 2012⁷⁹).

⁷³ Icard, V. (2016). Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique. *Déviance et société*, 40(4), 433-456.

⁷⁴ Englebert J., 2010, Préliminaire à l'étude de l'univers carcéral, *Groupe EDP sciences / Psychologie clinique*, 30, 136-149.

⁷⁵ Clot, Y. (2010). *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, coll. « Cahiers libres ».

⁷⁶ Janicaud, E. (2013). La construction sociale de la paranoïa pénitentiaire, *Champ pénal*, 10, [En ligne].

⁷⁷ Chauvenet A., Orlic F, Benguigui G. (1994). *Le monde des surveillants de prison*, Paris : PUF.

⁷⁸ Mbanzoulou, P. (2000). Op. Cit.

⁷⁹ Moulin, V. & Sevin, A. (2012). Souffrance au travail en milieu carcéral : les épreuves de l'exercice professionnel au parloir pénitentiaire. *Le travail humain*, vol. 75(2), 147-178.

Dès lors, comment évoluent ce rapport et ce sens accordé au travail au sein des modules de respect ?

► *La reconnaissance comme composante essentielle de la vie au travail*

Le sens donné au travail, résultant d'une construction individuelle et collective, est intimement lié à la question de la reconnaissance (réelle ou symbolique) de celui-ci. Cette reconnaissance nous paraît centrale dans l'analyse des pratiques professionnelles des surveillants. Le jugement dépréciatif qui touche le métier de surveillant associé à la notion de « sale boulot » (Lhuillier, 2001), met en effet en évidence la nécessité d'une reconnaissance, tant personnelle que sociale, de l'exercice professionnel.

La reconnaissance symbolique est une composante essentielle de la vie au travail. C'est la reconnaissance qui donne au travail son sens subjectif. Son enjeu est par conséquent considérable : c'est celui de l'identité qui cherche à s'accomplir. C'est parce que le travail peut donner des gratifications essentielles dans le registre de l'identité, que l'on peut obtenir la mobilisation subjective de ceux qui travaillent (Desjours, 2001⁸⁰). Nous travaillons en effet pour différentes raisons. De manière très générale, une première raison est utilitaire : nous travaillons pour « gagner notre vie », c'est-à-dire pour répondre à des besoins primaires comme se loger, se nourrir, se vêtir. Une deuxième raison est plus sociale : nous travaillons pour « exister » et se sentir « utile socialement ». La troisième raison est individuelle : nous travaillons afin de « nous réaliser » personnellement. Nous nous intéressons à ces deux derniers points qui nous semblent essentiels : la reconnaissance pour soi, et pour les autres. Le sens est, pour nous, directement lié à un sentiment d'accomplissement et d'utilité pour soi et/ou pour les autres. Ce sentiment confère aux yeux d'autrui et à nos yeux, une identité positive.

La reconnaissance pour soi

L'analyse du vécu professionnel dans les entretiens nous permet d'étudier cette reconnaissance personnelle selon trois niveaux, correspondant respectivement :

- 1) aux marges de manœuvre possibles,
- 2) à l'utilité et la finalité du métier,

⁸⁰ Desjours, C. (2011). *Subjectivité, travail et action*. Conférence retranscrite en ligne, sur le site « fractale formation ».

3) au fait de « se reconnaître dans ce que l'on fait ».

Marges de manœuvre et « pouvoir d'agir »

Dans les modules de respect, les champs d'actions pour les personnels de surveillance sont élargis. On leur donne la possibilité de dépasser le rôle de garde. Au-delà des possibilités relationnelles que nous avons déjà évoquées, ils peuvent désormais proposer et/ou animer des activités, évaluer le comportement des détenus (par le système de points), mener des entretiens de « pré-sélection » auprès de détenus volontaires pour intégrer le dispositif (afin d'apprécier leur motivation et leur engagement), participer à différentes réunions pluridisciplinaires en lien avec le module. De manière générale et à travers l'équipe technique, ils participent au fonctionnement du module en proposant des évolutions ou des changements lorsque cela paraît nécessaire. Ils ont également un rôle central lors des phases de lancement, puisqu'ils sont associés à l'écriture du règlement intérieur ou de différents documents rédigés dans le cadre du module (grille d'évaluation des comportements, fiche de présentation du dispositif...).

PS5/MA/E4 : « On vient pas bosser avec la même perspective en tête. Aujourd'hui je me dis qu'est-ce qu'on va faire aujourd'hui. Avant, je me disais qu'est-ce qui va arriver aujourd'hui, comment ça va se passer ? »

PS1/CD/E1 : « Au-delà du travail de surveillant, il y a aussi beaucoup de travail administratif. Parce qu'on participe aux audiences, aux CPU... Donc c'est valorisant pour nous. Et les détenus savent qu'on donne notre avis car on est beaucoup plus investi partout. (...) c'est plus valorisant pour nous. On a l'impression d'être davantage écouté, de prendre plus de décisions. Ce travail de relation est bien. C'est toujours plus agréable de travailler dans une atmosphère détendue. »

PS1/MA/E4 : « Il y a des choses positives pour le surveillant : c'est pour redonner du sens au métier. Ils sont patrons de leur étage. Parce qu'ailleurs, les détenus passent directement par le chef quand ils ont quelque chose à demander. Et l'avis des surveillants n'est donc pas pris en compte. Ils font aussi les entretiens de pré-sélection. Leurs observations sont aussi beaucoup plus prises en compte. [...] Globalement c'est une réussite. »

Ces possibilités ou marges de manœuvre élargies peuvent potentiellement devenir des instruments du développement des « pouvoirs d'agir » dans l'activité du sujet. L'expérience subjective du « pouvoir d'agir » (développé par Yves Clot) correspond au degré de pouvoir dont les sujets disposent ; pouvoir de transformer la tâche et l'organisation, pour agir sur l'architecture de leur métier. Il renvoie à des activités pour lesquelles le sujet se sent responsable et qu'il assume en accord avec ses valeurs. Ce concept est ainsi associé à des marges de manœuvre (individuelles, collectives ou organisationnelles) que le professionnel développe dans son travail ; les deux s'influencent réciproquement. Le « pouvoir d'agir » permet aux personnes de se reconnaître dans ce qu'elles font, c'est-à-dire dans quelque chose⁸¹ (nous développons ce point dans la partie suivante), mais également de développer les prises d'initiatives et de responsabilité. En donnant plus de possibilités à ces agents, on leur permet d'avoir une place centrale en détention. En ce sens, les surveillants deviennent sujets acteurs et non plus seulement l'objet d'une organisation. Le pouvoir d'agir est, par ailleurs, selon Yves Clot, « garant de bonne santé ».

Finalité et utilité du travail

En modules de respect, le personnel de surveillance porte un nouveau regard sur son travail et ses missions. Dans les entretiens, le travail est ainsi d'emblée caractérisé par les agents d'« important », d'« intéressant », de « nouveau » ou de « changeant », ce qui rompt radicalement avec le « portrait » brossé précédemment. Désormais un sentiment de satisfaction est associé à ce métier. Il est « satisfaisant » car les professionnels obtiennent des « résultats » directement observables, qui répondent aux objectifs ciblés, et surtout au défi qu'ils avaient à relever : le climat de la détention est apaisé (moins de tensions, de conflits de violences, plus de respect), le bâtiment de la détention est propre, et certains détenus ont « évolué » depuis leur arrivée en module de respect. Ainsi, plusieurs personnels nous expliquent fièrement certains de ces changements : un détenu en situation d'obésité « *a perdu 50 kg dans les modules de respect* », un autre « *a arrêté de fumer depuis un an* », un autre « *qui était un « pari » a fini par respecter les règles et se conformer* », « *un jeune très isolé qui restait constamment enfermé dans sa cellule, 24h/24, a fini ici par sortir.* » Ce travail est aussi « intéressant », car il permet de mobiliser des savoirs nou-

⁸¹ Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1 (1), 165 – 177.

veaux, d'autres manières de faire, ou plus complexes, autres que ceux relatifs à la garde et la sécurité. L'autonomie accordée aux personnes détenues permet en effet aux surveillants de se libérer de plusieurs tâches relatives à l'organisation et l'accompagnement des mouvements, et de se concentrer sur de nouvelles missions ou de prendre le temps pour certaines d'entre elles, qui étaient jusque-là sous-investies ou simplement inexistantes : évaluation, communication, écoute, observation, organisation et animation d'activités... Également, les demandes des détenus, qui étaient antérieurement majoritairement adressées aux gradés, passent désormais directement par les surveillants. Enfin, l'écoute et le soutien dont ils font preuve leur permettent désormais de mieux connaître les personnes détenues mais aussi, leurs attentes et leurs besoins. La surveillance qu'ils exercent, la meilleure connaissance des détenus et les nouveaux rapports qu'ils ont établis avec certains d'entre eux leur permettent aussi de mieux repérer les comportements problématiques, les vulnérabilités ou encore, les éventuels trafics. L'ensemble de ces éléments représente autant de bénéfiques les valorisant dans leur métier de surveillant.

Les personnels de surveillance se sentent « utiles » dans leur métier, qui prend désormais un autre sens, plus « valorisant » à leurs yeux :

PS1/MA/E4 : « *Le plus important est qu'il faut que ça ait du sens. Ici je me sens utile. Mon métier a un sens depuis que je suis en module de respect. C'est impressionnant le changement. Ça a été une libération.* »

PS2/MA/E3 : « *On sert à quelque chose. Ça fait plaisir de voir qu'il y a des choses qui se passent, des changements chez les gens ; C'est valorisant finalement.* »

PS2/CD/E1 : « *Ailleurs on n'a pas le temps de parler avec les détenus. Le métier de surveillant c'est en priorité la garde et la surveillance. Alors qu'il y a pas que ça. À Fresnes on n'a pas le temps, on fait que ça. [...] Ici, ils sont quand même en souffrance, donc on fait du social. On s'investit beaucoup plus dans notre travail. [...] Il faut créer un lien tout en respectant la distance. Ici j'arrive à travailler sur la réinsertion. [...] On fait beaucoup plus de social, on a vraiment l'impression de servir à quelque chose. On n'est pas qu'un porte-clés.* »

« Se reconnaître dans ce que l'on fait » : un enjeu identitaire⁸²

Le dispositif, par son fonctionnement, permet de remettre du sens dans les missions assignées aux personnels de surveillance : on donne la possibilité d'une conjugaison entre la mission « réinsertion » et la mission « sécuritaire ». En réduisant ainsi l'ambiguïté qui pesait sur leurs missions, leur identité professionnelle, qui était jusque-là morcelée, semble renforcée et unifiée. Elle n'est plus « brouillée » (Mbanzoulou, 2000⁸³).

Le personnel de surveillance s'approprié de manière différente ce changement dans les missions et le cadre offerts. Certains découvrent d'autres facettes de leur métier (a), d'autres ont le sentiment de faire un autre métier (b), et d'autres encore pensent, enfin, faire désormais leur métier (c).

(a) Certains surveillants interrogés s'approprient en effet ce changement comme la découverte d'une « autre facette du métier » qu'ils n'avaient pas pu expérimenter auparavant, car elle était jusque-là empêchée par les contraintes de la détention :

PS5/CD/E1 : « Ici on a découvert une autre partie de son métier, le côté social. On accroît nos connaissances en modules de respect. Le côté social je vais le garder. J'ai rajouté une corde à mon arc, que j'avais pas avant. »

PS1/MA/E4 : « Je travaille avec de l'humain. Ces activités m'ont permis de voir d'autres facettes que j'aurais pas vues autrement. »

PS3/MA/E3 : « C'est un projet qui offre vraiment une autre facette de notre métier. Mais il faut avoir envie d'essayer des choses. »

PS1/CD/E1 : « Je voulais voir une autre facette du métier, c'est vraiment très différent. On savait que ça serait un travail de relation. Les détenus sont totalement autonomes. On gère pas les mouvements, on gère l'humain. En détention classique on n'a pas le temps de répondre à toutes les demandes. »

⁸² Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*, Paris : Puf.

⁸³ Mbanzoulou, P. (2000). *Op. Cit.* p.122

(b) Pour d'autres, ce qu'ils font désormais leur paraît tellement « différent » de ce qu'ils avaient l'habitude de faire, qu'ils ont le sentiment de faire un « autre métier ». L'aspect sécuritaire a ici presque disparu dans les représentations, au profit des missions de « réinsertion sociale » :

PS4/MA/E1 : « Faut répondre à des demandes. On n'est plus dans le répressif on est dans le social. Ça change notre métier. Pour moi, je fais plus le même métier, c'est différent. »

PS6/CD/E1 : « J'ai l'impression de faire un autre métier oui. Des fois je discute ou je ris avec des détenus pendant 20 minutes. Professionnellement c'est un grand changement. Et c'est aussi un grand changement dans ma vie personnelle. »

PS4/MA/E3 : « Je fais un autre métier, rien à voir. Là-bas ça crie, c'est stressant, on est juste des porte-clés. Ici, je prends le temps de parler, de communiquer, c'est vraiment autre chose. »

PS1/CD/E1 : « On n'a plus l'impression d'être des matons, des porte-clés. On est éducateur, assistants sociaux, leur mère des fois ! (rire) C'est du plurifonctionnel. C'est pas le même métier. »

(c) Enfin, certains ont le sentiment de faire simplement leur métier, c'est-à-dire le métier qu'ils sont censés faire depuis l'introduction par la loi du 22 Juin 1987, de la double mission du métier de surveillant :

S3/MA/E3 : « Je me retrouve davantage dans ce que je fais, ça correspond plus au métier que je voulais faire. Je suis plus seulement un porte-clés frustré. Dans le fond, ce sont les mêmes missions de base : sécurité / privation de liberté. Mais ici on donne plus de sens au côté réinsertion. On leur apporte certaines clés pour l'extérieur. »

1^{ère}PS/MA/E4 : « Ca redonne du sens. Normalement tu passes plus de temps juste à ouvrir des portes. Maintenant, on fait notre vrai métier : la garde et la réinsertion. On fait des observations. On s'intéresse aux détenus et ils le voient. Il n'y a pas le même contact. Le contact est plus humain. On a plus de temps à leur consacrer, on prend le temps. »

PS2/CD/E1 : « Les modules de respect c'est ça à mon sens

le métier de surveillant. »

PS1/CD/E1 : « *Je suis toujours surveillante mais avec des yeux différents et une écoute plus attentive, parce que j'ai la possibilité de voir ça avec des yeux différents. »*

PS2/CD/E2 : « *Je fais pas un autre métier, je fais le métier que je suis censée faire. Y'a de la sécurité mais aussi du social. C'est ça le métier de surveillant. »*

Il est par ailleurs important de souligner qu'ici, ce n'est pas seulement le dispositif qui permet à cette « facette » « plus sociale » du métier d'exister, ce sont également les surveillants sélectionnés ou volontaires pour travailler dans ce module, qui la font exister. Ces surveillants mettent en valeur cette mission parce qu'elle correspond à l'image qu'ils s'en font, et que cela valorise pour eux le métier (à la différence d'autres qui le valorisent par le côté plus « viril », sécuritaire). Cela sous-entend que le travail effectué correspond à leurs besoins et leurs attentes.

Dit autrement, leurs valeurs et leurs représentations du métier sont en accord avec les missions qui leur sont confiées. Ces valeurs, les surveillants nous les décrivent entre autres à travers leur « personnalité », leur rapport au travail et leurs expériences antérieures ou leurs projections professionnelles futures.

« Personnalité » et rapport au travail

Ces surveillants se décrivent majoritairement comme plutôt ouverts, bienveillants et coopératifs. Ils ont un rapport plus « affectif » et « social » à leur mission. La relation est leur priorité : le contact, les échanges et la communication sont en effet des aspects perçus comme centraux dans leur travail. Ils sont plus souples et plus ouverts dans l'application du règlement. Ils utilisent davantage la discussion ou l'explication que la sanction. Ces profils correspondent en ce sens à la logique « missionnaire » décrite par Rostaing (2014). Elle la compare à la logique « statutaire » de ceux qui font une application stricte du règlement, qui ont un rapport autoritaire, distant voire méfiant aux détenus et qui recourent fréquemment à des sanctions. Pour ces derniers, ce serait l'aspect sécuritaire qui serait central dans leur métier. Dubois (2007)⁸⁴ évoque également

⁸⁴ Dubois, C. (2007). « Le fonctionnement concret d'un quartier de détention pour femmes : ressorts organisationnels et implications sur l'identité personnelle des surveillants », *SociologieS* [En ligne], Premiers textes, mis en ligne le 03 juillet 2007, consulté le 30 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/203>

cette dualité en faisant référence au « phénomène des pairs et des impairs » dans les prisons pour femmes en Belgique : les pairs sont qualifiés de « sociaux » (méthodes de travail basées sur la relation d'écoute avec les détenues et une application souple et bienveillante du règlement) et les impairs de « sécuritaires » (pratiques strictement fidèles aux textes règlementaires et contact minimal avec les détenues). Pour l'auteur, la constitution « d'équipes homogènes de pairs et d'impairs » pourrait être une « solution » aux paradoxes qui entourent la prison et la profession de surveillant. En effet, ce phénomène peut selon lui constituer un outil de construction d'une identité de groupe ; pour autant, il peut s'avérer source de « tensions existentielles » au niveau individuel.

PS3/MA/E1 : « Beaucoup sont arrêtés [non volontaires] par la détention ouverte. Moi c'est ma nature d'être ouvert, j'ai pas trop d'a priori. Je me suis toujours comporté comme ici. Toujours le sourire et à essayer de parler. »

PS2/MA/E4 : « Je voulais être plus au contact, je suis comme ça, je suis quelqu'un de bienveillant moi, j'aime parler, écouter, conseiller. Ça me plait de trouver ça ici. »

Off1/MA/E4 : « J'ai toujours privilégié le dialogue dans ma carrière. Ça correspond à ma personnalité. Sanctionner pour sanctionner ça sert à rien, faut discuter, faire comprendre. »

PS2/MA/E4 : « Y'a un côté éducateur. Je suis surveillant mais je sens aussi un côté éducateur dans le sens où on recadre les gens et on fait aussi de l'animation. C'est un côté qui me correspond bien. »

Expériences antérieures et projections professionnelles futures

Les expériences antérieures (travail dans la communication, dans l'animation...), ou même leurs projections professionnelles futures (CPIP) des surveillants interrogés, rendent également compte de ce rapport plus « social » à leur métier :

PS1/CD/E1 : « On savait que ça serait un travail de relation. Je l'avais avant car je travaillais dans la communication. »

PS3/CD/E2 : « Avant de passer le concours, j'ai fait plusieurs

petits boulots plutôt dans le social. J'ai été animatrice et j'ai aussi travaillé dans un centre avec des ados à problèmes. »

PS2/CD/E1 : « Je veux passer le concours de CPIP. J'ai le projet professionnel d'être CPIP. »

L'équilibre et la cohérence entre l'ensemble de ces éléments (situation objective de travail ; signification accordée au travail ; trajectoire professionnelle et perception de l'avenir) sont essentiels pour permettre à l'individu de se construire une identité professionnelle stable. Au regard de son parcours, de ses attentes, de ses projections et représentations, il se reconnaît dans ce qu'il fait. Les rôles que les surveillants sont amenés à jouer dans les modules de respect semblent ainsi en accord avec leurs conceptions personnelles. Dit autrement, c'est parce que l'on expérimente de soi (ce que l'on est, ce que l'on a été et ce que l'on construit de soi) dans la situation de travail, que l'on se reconnaît dans ce travail (Dejours, 1995).

Par ailleurs, ces constats confirment l'idée déjà développée par d'autres chercheurs que les surveillants ne forment pas un corps homogène de personnes. La division de la détention en modules de respect d'un côté, et détention classique de l'autre, fait d'autant plus ressortir « l'éclatement » au sein du groupe de surveillants dont parlent notamment Vacheret et Lemire (2007⁸⁵). Chaque groupe s'approprié de manière différente la mission de surveillant et la valorise au sein de son groupe d'appartenance. Cependant le « risque » n'est-il pas désormais que ce fonctionnement crée un éclatement de la détention, qui fonctionnerait avec un certain type de détenus et de surveillants de part et d'autre ? Le « danger » serait alors que cela enferme les uns et les autres dans un type de fonctionnement et un type de relation qui cloisonneraient et/ou figeraient les rapports (à soi et aux autres).

La reconnaissance sociale

Une autre forme de reconnaissance se joue au sein du collectif et des relations qui se nouent et évoluent dans le travail. La reconnaissance sociale est fortement liée à la reconnaissance pour soi, les deux se faisant écho et s'alimentant mutuellement. Elle correspond à la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de

⁸⁵ Vacheret, M. & Lemire, G. (2007). Anatomie de la prison contemporaine. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal

ses compétences et de son image (Dubar, 2000⁸⁶) par les différentes personnes constituant ce collectif, « parce que ce n'est pas l'acteur seul qui porte un regard sur son travail ou sur le résultat de son investissement, mais aussi ses collègues » (Cousin, 2006, 73). Dans ce cadre, il est en effet possible d'échanger, de partager, d'analyser et d'évaluer ses pratiques professionnelles ; autant de conditions favorisant le développement de compétences.

Le collectif est en ce sens une ressource de l'activité du travail, mais à la condition que la personne parvienne à s'y intégrer et à faire reconnaître sa propre contribution (Clot, 2008). Dans le cadre des modules de respect, la place plus importante laissée aux surveillants au travers d'activités diversifiées, leur permet d'être davantage consultés et responsabilisés. Leur parole et leurs points de vue sont plus entendus au sein de la détention, et auprès des différents services. De fait, ce fonctionnement participe à l'amélioration de la qualité du travail partenarial : les personnes des différents corps de métier communiquent plus et prennent davantage conscience des rôles et des missions de chacun.

PS2/MA/E4 : « Ici on peut donner son avis. Notre parole a du poids donc c'est beaucoup plus intéressant. »

PS3/MA/E3 : « On participe aux réunions du comité technique donc on travaille beaucoup plus avec la psychologue, le SPIP, le chef... Et ce qu'on dit est écouté. Parce qu'on connaît beaucoup mieux les détenus ici... On prend le temps de discuter, de les connaître, et finalement ça aide tout le monde dans la prise en charge. »

PS1/CD/E1 : « Ce qui a beaucoup changé aussi c'est la relation avec la hiérarchie. En détention classique, c'est plus bref et ça se fait beaucoup par téléphone. Ici le chef passe toujours par le bureau des surveillants. Au regard de la hiérarchie, notre avis compte beaucoup plus, on est plus écouté. »

PS2/CD/E1 : « Avec les collègues on communique plus, même entre les équipes. On échange nos avis. On peut dire les choses et on est écouté. »

1^{er} PS/MA/E4 : « Ça a modifié notre métier. Ça redonne du sens. Normalement tu passes plus de temps juste à ouvrir

⁸⁶ Dubar, C., (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, collection U (3^e éd).

des portes. Maintenant, on fait notre vrai métier : la garde et la réinsertion. On fait des observations. On s'intéresse aux détenus et ils le voient. Il n'y a pas le même contact. Le contact est plus humain. On a plus de temps à leur consacrer, on prend le temps. »

Par ailleurs, le fait d'être intégré dans une équipe dédiée, pour un objectif commun et un fonctionnement « à part » (comparativement à la détention classique), favorise une cohésion de groupe au sein du personnel de surveillance, et une diminution du sentiment d'isolement professionnel. Ils se réfèrent à une norme collective et commune qui favorise un sentiment d'appartenance professionnelle, et ainsi plus largement, une identité collective et professionnelle. Chacun se reconnaît dans ce groupe, reconnaît sa place et son rôle, et le valorise par ce qu'il produit (détention apaisée, respect, propreté, communication...). Un surveillant nous dit : « *La plupart on adhère tous. Ici c'est une petite équipe. C'est différent car là-bas ils sont dans une optique de la répression. Ici on est plus dans l'optique que tout se passe bien. On vérifie que ça continue à bien se passer. On se partage les tâches. »*

Cette reconnaissance se manifeste également par différents signes d'approbation dans et hors de l'établissement :

- de la direction, qui les « choisit » (parmi plusieurs candidatures) pour travailler dans ce dispositif, leur permet d'élargir leurs possibilités de travail et leur donne les moyens de faire le métier qu'ils sont censés faire (par de nouvelles fiches de poste, par un aménagement organisationnel et structurel de leur travail) ;

- de l'institution en général, qui met en valeur leur travail par les nombreuses visites des établissements « pionniers » dans la mise en place de ce dispositif ;

- des médias (et indirectement la société) qui valorisent généralement « les effets » du dispositif par des titres évocateurs (Cf. Introduction).

Finalement, cette reconnaissance est également visible dans le travail avec les personnes détenues, et ce que ces interactions leur renvoient sur leur rôle et leur place (détaillé dans la partie précédente). Cette reconnaissance se manifeste par les formes d'empathie (comme reconnaître que l'individu au travail est aussi un individu en dehors du travail) ; les formes de respect (par la parole,

la politesse) et les différentes attitudes non verbales (gestes, sourires, regards). Quelles que soient les stratégies mises en œuvre dans ces interactions, il est plus valorisant pour ces surveillants de travailler dans ce climat apaisé, que dans un environnement violent et distant.

Pour conclure, ces différentes formes de reconnaissance, personnelle et sociale, en légitimant une place et une autorité, jouent sur la valeur et le sens accordés au travail, et plus largement sur la construction d'une identité professionnelle et sociale. Elles agissent également sur la motivation et l'implication en les dynamisant (« *c'est forcément plus motivant de venir travailler dans ce contexte* » ; « *ça donne envie de bien faire et faire plus* »).

► *Vers une diminution de la souffrance au travail ?*

De nombreux articles scientifiques traitent de la souffrance au travail dans le milieu carcéral, notamment chez les surveillants de prison. Le métier est fatigant physiquement et psychologiquement. Le surveillant vit l'enfermement et les contraintes inhérentes à ce lieu. L'organisation du travail impose des rythmes lourds, qui pèsent par ailleurs sur la vie familiale des personnels (Moulin et Sevin, 2012). Les surveillants souffrent également de la surpopulation carcérale qui leur impose des tâches plus nombreuses. Le contexte, toujours plus tendu et contraignant, exacerbe les conflits et la violence, qui fatiguent au quotidien.

En modules de respect, les rythmes de travail sont réorganisés, la surpopulation maîtrisée et les relations apaisées. Dans ce contexte, le mieux-être est évident et transparaît dans la plupart des entretiens, du point de vue de plusieurs acteurs (surveillants, gradés, détenus, coordinateur socio-culturel, psychiatre). Une majorité de surveillants expliquent au cours des entretiens qu'ils ne viennent désormais plus travailler angoissés, stressés et fatigués. Ces ressentis permettent, plus que de « faire avec », de trouver à ce métier un contenu positif ; il y a même une notion de « plaisir » qui apparaît, parce que l'on fait désormais un travail qui a du sens, même si ce sens se limite à la vie en détention. Il donne un certain sentiment de normalisation.

PS1/MA/E4 : « *Ici j'ai jamais travaillé avec la boule au ventre. Je fais quand même attention, mais je me sens bien et contente d'aller travailler. Ça fait plaisir ce changement. »*

PS1/CD/E1 : « *Ça a changé la vie aussi bien des détenus que*

des surveillants. On vient pas avec la boule au ventre, avec de l'appréhension. Ici ça va. On vient beaucoup plus détendus qu'en détention classique. »

PS1/CD/E2 : « Le stress est beaucoup moins élevé ici. Là-bas chaque porte qu'on ouvre on se fait envoyer chier. J'ai perdu l'habitude de me prendre la tête. [...] J'appréhende de retravailler en détention classique, mais je m'adapterai. »

PS6/CD/E1 : « Ce qui me plaît beaucoup aussi c'est la manière de travailler qui n'est pas pareille. Les jours ne se ressemblent pas. On fait plus d'activités. On organise plus de choses et ça motive. »

PS2/CD/E1 : « Ce qui a changé : mon stress. À Fresnes, j'étais stressée tout le temps. Y'a une intervention par jour. Je savais qu'on allait se prendre la tête. Ici, je suis plus sereine, j'ai pas la boule au ventre. C'est pas pareil au CD2, les détenus sont pas contents ils râlent... »

PS4/MA/E1 : « Y'a des conséquences sur la santé physique. On est moins fatigué, y'a moins de stress. Parce que les détenus sont moins énervés, ils sont toujours dépendants de nous mais on a quand même une liberté. Donc c'est un gain supérieur. C'est bien d'arriver chez soi et d'être serein. »

Les personnes détenues perçoivent également ce sentiment de « mieux-être » :

D3/MA/E4 : « Les surveillants sont beaucoup moins agressés. Ils sont beaucoup plus sereins car il y a beaucoup moins de violence. »

D2/CD/E1 : « Ici les surveillants sont moins stressés, ils sont plus cools. »

D3/MA/E1 : « Les surveillants sont plus à l'écoute, plus sympas, plus ouverts. »

D3/MA/E1 : « Comparé à d'autres établissements, ça se voit qu'ici ils sont moins stressés. Ils sont plus souriants, ils ont l'air plus content... parce que c'est pas toujours sympa pour eux non plus. »

Certaines directions d'établissement mentionnent par ailleurs un faible taux d'absentéisme au sein des modules de respect, comparativement à la détention classique. Il semble cependant difficile d'objectiver ce résultat, qui reste principalement fondé sur du déclaratif. Une étude rigoureuse et approfondie serait nécessaire : longitudinale (pour avoir des données sur le long terme) et comparative (pour avoir des données sur des personnes présentant des caractéristiques similaires, mais travaillant dans ces contextes différents). En revanche, nous notons que les établissements ne rencontrent aucune difficulté à recruter des personnels pour travailler dans ce quartier, et que ces derniers, lorsqu'ils se projettent professionnellement, souhaitent en majorité continuer à travailler dans ce dispositif.

Il est toutefois, et de nouveau, important de replacer ce constat au regard de la détention entière. Si le contexte modules de respect permet à certains surveillants d'« échapper » à l'emprise et à la violence institutionnelle par ce qu'il offre, il concerne pour le moment une minorité de personnels, pour un « effet » (de mieux-être) localisé qui devrait concerner une majorité, devenir une « normalité ». Ce point génère ainsi des tensions et des frustrations chez certains personnels de la détention classique qui, par contraste avec le bâtiment module de respect, ont le sentiment d'être lésés, abandonnés et de voir leur situation empirer. Un personnel de surveillance, qui évoque « les effets pervers des modules de respect », nous explique : « *c'est un bâtiment en souffrance, on souffre. Ici, c'est bien pire qu'avant, il y a beaucoup plus d'incidents. Et chez les personnels, y'en a un qui parle de démission, l'autre de burnout ...* ». Les raisons évoquées par ce personnel travaillant au sein d'un bâtiment classique d'un centre de détention sont les suivantes : premièrement, la population « *qui reste est la plus difficile à gérer* » et deuxièmement, « *le régime [CD classique] a fermé, ce qui entraîne des tensions et de l'énerverment chez les détenus.* »

Inversement, une minorité de surveillants interrogés nous expliquent qu'ils n'ont jamais vraiment ressenti de « stress » dans leur travail, et que, par conséquent, travailler en modules de respect n'a pas changé leur situation ou leur ressenti. Ce sont des surveillants d'un centre de détention et non de maison d'arrêt (ce qui explique peut-être que la différence au niveau du travail est moins importante). Il est intéressant de noter que ce sont ces

mêmes surveillants qui ne souhaitent pas rester plusieurs années en modules de respect, mais qui ont le désir de repartir en détention classique (PS5/CD/E1 : « *Je me projette ailleurs pour pas tomber dans la routine, pour rester neutre, rester vigilant. Faut pas s'enfermer au même endroit, c'est le meilleur moyen de mal faire les choses. J'aime pas m'ennuyer. Y'a aucun problème si je retourne en détention classique* »). En référence aux « profils » de surveillants élaborés par Chauvenet, ce sont ces mêmes surveillants qui ont un profil « plus sécuritaire » que « social ».

Conclusion

Ce qui fait sens pour le personnel de surveillance dans les modules de respect se situe à différents niveaux : se sentir utile à la société et aux personnes détenues, maintenir une détention apaisée dans un univers instable et violent, avoir une place centrale en détention, avoir des missions variées et moins répétitives, mettre en jeu des compétences personnelles (et plus seulement techniques) : capacités relationnelles, d'adaptation, de compréhension. Surveillants et gradés ont ainsi pu construire un équilibre, à la fois dans les interactions sociales et dans leurs missions. Cet équilibre permet de donner du sens à leur métier, de favoriser un sentiment de « mieux-être » et ainsi, de se (re)construire une identité professionnelle, en accord avec leurs valeurs et leurs attentes. Ces éléments sont par ailleurs favorables à une motivation et une mobilisation plus importantes dans le travail.

Évoquer ce sentiment d'utilité, voire de « plaisir », ne signifie cependant pas que le travail n'est que ça. Il reste routinier et souvent difficile. Cependant, les modules de respect permettent de mettre en valeur d'autres facettes de ce travail, celles qui font partie des missions des surveillants, mais qui sont souvent « empêchées » dans d'autres contextes ; et c'est peut-être ce processus (se reconnaître dans ce que l'on fait et dans ce que l'on est censé faire) qui permet justement aux surveillants de « résister » aux contraintes organisationnelles et structurelles qui pèsent sur eux dans le cadre de leur travail.

➤ L'appropriation du dispositif par les personnes détenues

Pour cette dernière partie, nous analysons les processus qui soutiennent les modules de respect d'un point de vue individuel : nous nous intéressons au détenu en tant que personne. De ce point de

vue, nous partons de l'individu et donc de sa subjectivité, de sa sensibilité, de ses expériences, pour analyser les différents processus engagés. Dans ce cadre nous analysons les modalités et stratégies identitaires, adaptatives, des personnes détenues visant à s'inscrire dans ce dispositif et/ou à résister aux contraintes de cet environnement. Quels mécanismes individuels de gestion de soi, de préservation et de résistance sont mobilisés dans ce contexte spécifique ? La notion de « dynamique identitaire » renvoie à une représentation de soi non statique, qui se structure lors des situations de transitions significatives. Nous nous détachons en ce sens des approches normatives et linéaires du développement qui ne rendent pas compte des changements qui affectent les trajectoires individuelles.

Étudier les dynamiques individuelles, revient selon nous à examiner :

- 1) le rapport du sujet au corps, à l'espace et au temps ;
- 2) le rapport à son identité de détenu-délinquant ;
- 3) son rapport à la règle ;
- 4) le rapport à ses émotions.

► *Rapport au corps, à l'espace et au temps*

Une des questions les plus fondamentales en prison est la question du corps : « en enfermant le corps, on bouleverse son rapport à l'espace et au temps. Tout détenu appréhende l'espace, le temps et son propre corps de façon biaisée. Son imaginaire, son psychisme et son identité s'en trouvent affectés (Englebert, 2013⁸⁷). » Dans ce contexte, « la journée carcérale est une journée entre parenthèses : elle n'appartient pas au temps social, et comme telle elle est abstraite ou fictive, pure vacuité temporelle, temps sans contenu que l'on traîne comme un boulet immatériel ou, ce qui revient au même, dont on est à soi-même le seul contenu, durée où l'on dure en s'endurant [...]. La journée carcérale, elle, scande exclusivement la vacuité du psychisme réduit à rabâcher sa propre durée ; elle est le miroir de cette durée. C'est sous cet angle qu'il faut penser le contenu de la journée carcérale. »⁸⁸ C'est justement autour de ce contenu qu'ont été pensés les modules de respect :

⁸⁷ Englebert, J. (2013). *Psychopathologie de l'homme en situation. Le corps du détenu dans l'univers carcéral*, Paris : Éditions Hermann.

⁸⁸ Lucas (1995), 455, cité par Chantraine, G. (2004). *Par-delà les murs*. Paris : PUF.

essayer de rendre ce temps moins vide, par un cadre qui engendre un rythme et une routine, et par des activités qui rendent les détenus moins passifs et isolés.

Comme nous l'avons déjà évoqué, le dispositif propose aux détenus « une clé de confort » leur permettant, selon les règles établies par l'établissement, de gérer leur quotidien. Cette clé est particulièrement précieuse pour les détenus : elle leur donne l'impression d'une certaine « maîtrise » de l'environnement, en leur permettant de s'approprier davantage l'espace. Elle leur offre un souffle d'autonomie en leur donnant la possibilité de gérer, dans cet espace contraint, leur temps, leur corps et leur esprit :

D1/MA/E3 : « T'es plus à attendre qu'on veuille bien t'ouvrir, là je gère mon quotidien, mes activités, mes RDV... ça change tout. »

D5/CD/E1 : « Parce que c'est ouvert. Quand on t'ouvre la porte c'est magique, c'est comme si on t'avait mis une petite partie dehors. C'est un soulagement. Honnêtement j'ai pas vu le temps passer. C'est passé assez vite. Les MDR c'est un peu comme la semi-liberté. Je me suis assagi quand j'ai vu ma date de libération. »

D5/CD/E1 : « Avoir sa clé ça permet d'aller en promenade ou chez un autre détenu, de faire du sport quand on veut ou de s'isoler aussi quand on le souhaite, pouvoir s'enfermer quand ça va pas bien. »

Dans ce contexte, les modules de respect proposent un certain nombre d'activités (variable selon les établissements), qui permettent aux détenus d'occuper leur corps et leur esprit, de « ne pas penser » ou de « s'évader » en pensant à autre chose qu'à leur situation actuelle. Ces activités sont un pilier de fonctionnement des modules : elles permettent de lutter contre la passivité, l'isolement et l'ennui, et de gérer certaines tensions. Le discours des personnes détenues montre que ces objectifs sont atteints. Ces activités sont toutefois principalement vécues comme occupationnelles. Ici, « l'action ne s'inscrit plus dans une perspective, elle n'a d'autre but que d'en finir, d'annihiler l'épreuve spatio-temporelle » (Chantraine, 2004). L'unique but semble en effet être celui « de tuer le temps » :

D2/MA/E4 : « Je suis pas enfermé. Du coup y'a moins d'an-

goisses. Je suis enfermé, en prison, ... mais du fait de cette responsabilité... et puis avec le sport on peut évacuer. On sent qu'on nous fait confiance. C'est un moment d'évasion, autant de moments où on réfléchira pas, on pensera pas. »

D4/MA/E4 : *« Je me suis inscrit à plein d'activités, je fais de la pétanque, du ping-pong, l'atelier sécurité routière, des jeux de société... Ça nous évade ces activités, on pense plus. »*

D3/MA/E3 : *« Comme on est occupé plus souvent ça aide. Je passe pas mon temps à rien faire dans ma cellule, à réfléchir... le temps passe plus vite. »*

D4/CD/E2 : *« Je fais plusieurs activités, ça fait passer le temps plus vite. »*

D6/MA/E4 : *« On pense plus quand on est en détention classique qu'en MDR... y'a moins de choses à faire. »*

Le dispositif offre également un fonctionnement qui permet de faire entrer le détenu dans une routine, normalisée et souvent répétitive, et de cadrer sa journée. Un personnel de surveillance nous explique : *« c'est bien ça leur donne un cadre, avec des horaires et des choses à respecter, comme à l'extérieur. Ils se lèvent le matin, à 7h, ça leur donne un rythme »*). Chantraine (2004, p. 170) évoque dans son analyse de « la mécanique du temps vide », cette « routinisation » : un processus de répétition mécanique des mêmes actions, au même moment de la journée, qui « la transforme en une robotisation [...] qui exprime le vide existentiel de cette routinisation. »

D2/MA/E4 : *« Moi je me lève à 7h, je fais mon lit, je range ma cellule, je bois mon café, je me prépare et après y'a les activités et ça recommence... c'est réglé comme ça, je sais pas si ça passe plus vite, mais ça passe. »*

D2/MA/E4 : *« Moi ça me pose pas de problème, parce qu'à l'extérieur je me levais le matin pour travailler, j'ai jamais trainé au lit. Ici c'est pareil, je me lève, je range ma cellule et je pars au travail. »*

D1/CD/E1 : *« Je me lève à 8h parce que sinon on peut avoir un point négatif, mais après c'est vraiment long parce que des fois je fais pas d'activités avant l'après-midi... comme je travaille pas. »*

Ainsi, activités et rythmes quotidiens occupent réellement un vide, mais certains détenus semblent ne pas forcément y associer de sens. Il est donc nécessaire de (re)mettre de la perspective dans ces occupations, pour qu'elles ne soient plus seulement un temps vide de sens, mais un temps utile à la peine et à la sortie ; bien que dans ce contexte, ce sens pose question et fasse toujours débat, comme l'explique ce détenu :

D1/CD/E1 : « Plus on fait de la prison, plus on se demande à quoi elle sert. J'ai l'impression d'être dans une salle d'attente. Y'a rien qui est fait pour ma réinsertion. Y'a que moi et mon comportement qui permettra ça. Mais y'a rien ici. Je vois beaucoup de personnes qui sortent d'ici sans avoir ni emploi ni logement. Des gens qui sortent sans savoir où ils vont dormir le soir-même. Ça me choque car ça reste une possibilité pour moi. Quand je vois ces exemples de personnes qui sortent sans rien, ça me fait peur. Ma peine est tellement longue que non, y'a rien pour moi, même ici [en modules de respect]. »

► **Rapport à l'identité de détenu-délinquant**

Les difficultés de l'incarcération associées à la stigmatisation dont font l'objet les personnes détenues jouent inévitablement sur l'image que les détenus ont d'eux-mêmes et sur leur identité : les détenus « peuvent ainsi subir un processus de désubjectivation, de perte de repères et de perte d'identité, ainsi qu'un processus de désingularisation. Ce processus est aggravé par la nouvelle identité, celle de détenu à laquelle ils sont réduits, à laquelle ils doivent s'adapter afin de survivre dans ce milieu hors du commun » (Chauvenet, 2010, 46⁸⁹). Lhuilier (2001) parle quant à elle d'une « atteinte identitaire massive » créée par la rupture de l'incarcération et par les différents processus d'indifférenciation dont ils font l'objet.

Selon l'approche interactionniste sur laquelle nous basons notre réflexion, l'identité est un processus social qui se construit dans l'interaction, dans la relation à l'Autre. Sa construction et le sens qui lui est donné sont donc tributaires d'une reconnaissance mutuelle des acteurs sociaux et organisationnels. L'individu s'inscrivant dans une pluralité de milieux et de cercles sociaux, il existe donc une

⁸⁹ Chauvenet, A. (2010). « Les prisonniers » : construction et déconstruction d'une notion. *Pouvoirs*, 4(135), 41 – 52.

grande diversité de soi correspondant aux différentes relations sociales que nous entretenons, aux différents rôles sociaux que nous endossons (Mead, 1934⁹⁰).

Nous nous centrons dans cette partie sur deux des cercles sociaux proches qui gravitent autour des personnes détenues pour comprendre comment évolue ce processus identitaire : les autres personnes détenues et le personnel de surveillance.

Évolution d'une identité dans le rapport aux « autres détenus »

Les personnes détenues interrogées adoptent un discours impliquant solidarité et cohésion en tant que groupe « modules de respect ». Ce groupe leur permet de protéger une identité, en tant que sujet « normal » (« respectueux », « calme », « actif », « propre », « qui ne se bagarre pas » ...). Dans ce cadre, ils se construisent en opposition aux personnes détenues de la détention classique, alors considérées ou perçues comme « anormales » (« les fous », « qui crient », « la jungle », « qui se battent », « fument des joints », « jouent toute la nuit » ...). Ici, ils sont ensemble, non plus contre l'autorité, l'institution et les valeurs qu'elle véhicule, mais contre le reste de la détention. Ainsi, ce groupe les rassure car il leur donne la possibilité de se percevoir et d'être perçus au-delà de l'identité et du rôle de « mauvais détenu ». Cette identité, en étant moins stigmatisante et dévalorisante, leur permet de protéger l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et de se valoriser en tant que personnes. L'idéologie groupale, au sens de la psychanalyse des groupes, est bien à l'œuvre ici : ensemble, les détenus du module de respect se sentent « meilleurs » que les autres (Anzieu, 1987⁹¹).

D4/CD/E2 : « C'est un peu comme une famille ici... on est dans le même bateau. On se ressemble plus, on respecte ici. C'est calme pas comme en face où ça crie, ça se bagarre... c'est des fous eux. »

D5/CD/E1 : « La vie sociale ici ? Ça compte. On se réunit le week-end, on fait des repas ensemble, avec les gens que je côtoie tous les jours. Même le fait d'apprendre à se respecter (en disant bonjour), la propreté... tout ça ça a fait créer des liens. »

⁹⁰ Mead, G. (1934 / 1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : PUF.

⁹¹ Anzieu, V.D. (1987). *Le groupe et l'inconscient. L'imaginaire groupal*. Paris : Dunod.

D1/MA/E4 : « Y'a un détenu de 38 ans qui me protège, on se soutient » [...] Au QH1 et 3, c'est la jungle, y'a des bagarres, ça crie. »

D4/MA/E4 : « J'ai un co-détenu. C'est une bonne personne. Il est comme moi. Avec les autres il n'y a pas de problème non plus. Ils savent bien sélectionner les gens ici. »

Évolution d'une identité dans la relation aux surveillants

Les « nouveaux » modes de communication et les relations de meilleure qualité entretenues avec les personnels de surveillance jouent également sur l'image que les personnes détenues ont d'elles-mêmes et sur l'existence d'une identité : d'une part ils sont considérés (ou du moins, pas ignorés), et d'autre part, ils ne sont plus réduits simplement à leur statut de « détenu ». Ces relations leur permettent ainsi d'être « eux », c'est-à-dire des personnes autonomes, indépendantes du statut et des rôles prescrits par l'institution :

D6/CD/E1 : « Les MDR et comment ça se passe avec les surveillants, ça permet de mettre en avant un nouveau vous. »

D3/MA/E1 : « On est plus pris en considération et utile ici. Les MDR ça permet de mettre en avant des valeurs qu'on avait à l'extérieur et qu'on peut pas exprimer en portes fermées. Ce que j'étais dehors je le suis ici. »

D3/MA/E4 : « En QH1, une fois qu'on ferme la porte on est oublié. Ici il y a plus de contacts, la détention c'est pas la même. On a plus de choix, de liberté, c'est plus calme... on revit. »

D3/MA/E4 : « Ils nous prennent pas pour des chiens. »

Les surveillants portent en effet un regard sur eux allant au-delà de leur situation de détenu. En d'autres termes, ils reconnaissent la personne détenue dans la diversité de ses rôles sociaux :

PS1/MA/E4 : « On ressent des choses sur leur sensibilité : on voit les détenus différemment. »

PS2/MA/E4 : « Une personne change par rapport à comment tu la considères. Ici, ils ont l'air heureux, contents... parce qu'on n'a pas de regard négatif sur eux. »

PS3/CD/E2 : « On parle beaucoup plus avec eux, ils nous parlent de leur famille, de leurs enfants, leur femme... ils restent des détenus mais on voit d'autres côtés de ce qu'ils étaient à l'extérieur et de comment ils se voient aussi à la sortie. Souvent c'est leurs enfants qui les font tenir. »

Ce constat rejoint les résultats de Vacheret (2002) qui montrent également l'importance des relations entre surveillants et personnes détenues dans la constitution d'une identité autonome. Elle met en avant le fait que, par ces relations d'échange, les personnes détenues « acquièrent une identité individuelle aux yeux des surveillants et une existence en tant que personne avec un passé et un avenir ». Ainsi, de manière plus générale, et comme le soulèvent plusieurs chercheurs⁹², l'évolution des conditions de la détention et de la reconnaissance des droits des personnes montre les limites du processus de dépersonnalisation évoqué par Goffman. Nous rejoignons également ces auteurs pour insister sur le fait que ces évolutions ne réduisent pas pour autant la violence physique et symbolique de l'institution ; elles participent, à un niveau plus individuel, à une ré-humanisation de certains aspects, permettant de restreindre les atteintes identitaires évoquées en introduction.

Nous avons abordé la construction de l'identité dans le rapport aux personnels de surveillance et aux autres détenus. Qu'en est-il lorsque l'institution contraint l'individu à jouer un rôle ? C'est-à-dire lorsque le rôle est imposé par un fonctionnement auquel on ne peut que se soumettre faute de se faire exclure ? Quelle sorte d'identité est révélée par ce genre d'expérience relationnelle ?

Nous abordons cette question dans le rapport de l'individu à l'institution, et à travers elle, les règles qu'elle impose dans le fonctionnement des modules de respect.

➤ **Rapport à la règle : s'adapter en se conformant**

Au sein du dispositif, comme en prison de manière générale, l'institution tente d'imposer aux détenus des manières de penser et d'agir conformes à ses propres fins (Malochet, 2009). En effet, par leur fonctionnement et leurs critères d'engagement, les modules de respect imposent à ceux qui souhaitent y entrer de respecter un certain nombre de règles et de valeurs collectives et normali-

⁹² Notamment : Vacheret, 2001, Chantraine, 2000, Rostaing, 1997.

sées. Par le système de volontariat et de sélection, on comprend ainsi que le dispositif regroupe un certain profil de détenus : ceux qui acceptent de « jouer le jeu », en signant un contrat qui leur impose de respecter un règlement⁹³. En d'autres termes, à la différence de ceux qui s'y opposent de manière active et consciente, individuellement ou collectivement⁹⁴, ceux qui sont là sont ceux qui s'engagent à s'adapter, en se conformant, à cet environnement carcéral et aux règles qu'il impose.

Ici, ce n'est pas tant les règles elles-mêmes qui influencent les comportements des détenus, mais davantage l'interprétation subjective qu'ils font de ces règles, des valeurs dont elles sont porteuses, mais aussi du cadre et du contexte qui leur est offert. En effet, chaque détenu interrogé vit de manière très différente, et donc personnelle, ce cadre. Cette interprétation subjective se fait selon l'âge, l'origine sociale et les expériences personnelles de chacun. En fonction de cette interprétation, tout un jeu s'instaure autour de la conformité. Nous entendons cette notion de conformité non pas comme un processus de soumission passif de l'individu à une autorité ou un système, mais comme une stratégie d'adaptation mise en œuvre par l'individu pour faire face à ce système. Nous rejoignons en ce sens la théorie de Dubet (1994), pour qui « la pluralité de l'expérience » engendrerait « une distance et un détachement, un quant-à-soi porteur d'une activité critique qui empêcherait l'individu d'être totalement son rôle ou sa position [...] [C'est alors] le regard subjectif porté sur le Moi qui est en mesure de donner sens et cohérence à une expérience par nature dispersée. » (Dubet, 1994, cité par Corcuff, 1995, p. 103-104).

En effet, l'adaptation à ces règles ne se fait pas de manière passive : pour s'intégrer, les détenus doivent établir des stratégies complexes, notamment dans le choix de valeurs, opinions ou attitudes à adopter, pour protéger une identité menacée. Ils mettent en application différentes stratégies d'initiative et de résistance, pour jouer avec ces règles et faire en sorte qu'elles leur soient le plus profitable possible.

Les modules de respect sont ainsi le terrain d'un jeu qui est propre à chacun et dans lequel chacun joue un rôle qui lui permet de se protéger, de se valoriser ou de résister. Nous avons repéré dans les

⁹³ Notamment, le respect des règles de vie collective et des 25 heures d'activités par semaine.

⁹⁴ Cf partie 3.1.1. sur les différences de représentations entre la détention ordinaire et la détention en modules de Respect.

entretiens plusieurs façons d'interpréter ces règles, qui donnent ainsi un aperçu de ces différentes stratégies, qui sont finalement, « les manifestations de la recherche d'une identité personnelle » (Vacheret, 2010).

Le conformisme stratégique

Certains détenus se conforment aux règles, au cadre, aux ordres et donc, au comportement majoritaire, par stratégie. Ils assument clairement de jouer le jeu de l'institution, de faire semblant et d'instrumentaliser le dispositif. Pour la plupart, il y a dans ce jeu, un intérêt, quelque chose à gagner : à court terme, une détention plus calme et sereine, et à plus long terme, et de manière plus incertaine, un aménagement de peine ou des réductions de peine. Le but est donc de respecter les règles et les autres, pour ne pas être pénalisé et ainsi, pour en tirer un bénéfice personnel. Ici, les règles n'ont pas vraiment de valeur : elles sont appliquées seulement parce qu'elles représentent une obligation.

D2/MA/E4 : « Si pour avoir un aménagement il faut venir ici, on joue le jeu [c'est-à-dire ?] Ben respecter les détenus, le personnel, faire les activités et préparer la sortie. »

D4/MA/E1 : « Pour une majorité c'est bien les MDR. Ils viennent parce qu'ils pensent que les MDR ça donne des remises de peine. On nous le vend comme ça. »

D4/MA/E4 : « Moi je joue le jeu, je fais les activités tout ça, ça fait peur on n'a pas envie de tout perdre. Je suis bien moi ici. »

D5/CD/E1 : « Y'a toujours la hiérarchie des crimes ici. Y'a pas mal de gens qui sont là pour viol. C'est des gens que je supporte pas. Mais avec les MDR faut que je me concentre sur ma vie, sur mes projets. Je fais ma détention. Parce que j'ai peur d'être sanctionné et de me rajouter des problèmes. Je veux juste pas les côtoyer. Je livre les cantines donc je suis obligé de parler avec eux mais j'en fais pas mes copains. »

Le conformisme de survie

Pour ces détenus, se conformer c'est surtout se protéger. Ce conformisme concerne les personnes les plus vulnérables, qui

voient en ce dispositif un moyen de vivre leur détention plus sereinement. Ce sont majoritairement des détenus auteurs d'infractions à caractère sexuel, nombreux en modules de respect. L'intérêt ici, n'est pas matériel, mais consiste à « s'en sortir » : pouvoir sortir en promenade, aux activités, sans être victime de violences... Pour ces personnes, la règle est importante voire vitale, car elle représente un outil de défense : ils ont moins de chance de se faire agresser, car l'agression est, dans ce contexte, synonyme d'expulsion. Respecter la règle n'est donc généralement pas problématique pour eux, l'objectif est surtout qu'elle soit appliquée par les autres.

PS6/CD/E1 : « Ici, ils [en parlant des AICS] peuvent sortir sans se faire insulter ou agresser. Ils font leurs trucs de leur côté, ils se mélangent pas mais ça se passe mieux pour eux. Comme en détention classique c'est généralement ceux qui respectent le plus. Ils ont tout intérêt à rester ici. »

D1/CD/E1 : « Par rapport à ce qu'on a fait c'est complètement différent. Si on est là pour affaires de mœurs, normalement les détenus ne sortent pas. Ici y'a personne qui embête. Ça fait partie des obligations le fait de respecter l'autre, y'a moins de conflit. [...] Il n'y a pas la violence qu'il peut y avoir en maison d'arrêt. Pour ceux qui sont AICS, ça leur permet de respirer. »

D3/MA/E1 : « Ici y'a beaucoup d'AICS. Ils sont plus âgés. Ici ils sont plus protégés. Ça a ce côté humaniste. Si y'avait pas ces règles ils seraient morts les mecs. »

Le conformisme normatif

Ces détenus adhèrent aux règles et aux normes qu'elles véhiculent. Ils étaient déjà conformes aux normes imposées par la société, avant d'être incarcérés ; les règles imposées par les modules de respect leur semblent donc « naturelles », « normales ». Plus qu'une adhésion, ils ont intériorisé ces règles (et l'ordre et la discipline), les appliquent à la lettre et valorisent la normalité qui leur est associée. Ils se conforment en ce sens au rôle attendu par l'institution en se soumettant à ce qu'elle impose. Ils ne remettent jamais en cause les différentes formes de pouvoir institutionnel, car ils se sentent souvent plus proches du personnel que des autres

détenus (« *Soit t'es avec nous (les détenus), soit t'es avec eux, les surveillants. Moi je préfère être du côté des surveillants. J'aime pas cette mentalité des détenus.* »). Ainsi, pour eux, se conformer, c'est se différencier (de ces autres détenus auxquels ils ne veulent pas être identifiés). Ce sont des personnes plus âgées, provenant d'un milieu social moins populaire que la moyenne des personnes détenues. Ici, cette normalité préserve donc une identité et un statut. Elle permet par ailleurs de bénéficier d'une certaine confiance de la part des personnels, qui leur est directement profitable. En effet, les détenus ayant ce discours, et l'attitude qui lui correspond, ont généralement un rôle important au sein de la détention : auxi, travail ou responsable d'une commission.

D1/CD/E1 : « *La discipline, les règles pour moi c'est pas un problème. Tenir propre sa cellule c'est normal donc je vois pas ce qu'il y a de contraignant. Par contre, je peux comprendre si on travaille pas et qu'on a rien à faire... être réveillé à 8h... la matinée est longue. Mais sinon me lever pour aller travailler pour moi c'est normal, comme dehors.* »

D1/CD/E1 : « *Pour ceux qui ont pas l'habitude, ce sont de réelles contraintes. Mais moi non car j'avais une vie normale avant. Je vis le dispositif de manière naturelle, de manière confortable.* »

D4/MA/E4 : « *Avant j'étais dans l'armée, dans la marine. Donc je connais la hiérarchie et les règles* », « *là-bas [la détention ordinaire], c'est la jungle, des fous... ils crient, ils fument, ils passent leur temps à dormir... eux ils pourraient pas venir ici.* »

D5/MA/E4 : « *Par rapport à mon métier d'avant j'ai aujourd'hui pas de problème pour le rythme, les horaires... Je suis auxi au QD et QI ça permet de mieux gérer ma peine.* »

Le conformisme de contenance :

Pour d'autres, la représentation de ces règles est totalement différente : elles leur paraissent strictes et difficiles à respecter. Ce sont des détenus jeunes ou des primo-arrivants. Ils apprennent donc à se conformer, car ils ont compris qu'ils avaient quelque chose à y gagner : éviter les tensions et la violence de la déten-

tion classique et vivre une détention plus apaisée. Ces règles leur amènent un cadre, rassurant et contenant, qu'ils n'avaient peut-être pas à l'extérieur. Un personnel nous dit à ce propos : « *pour intégrer le dispositif il faut des capacités de contenance, au niveau des contraintes. Ceux qui sont là ont ces capacités ou du moins sont en capacité de les tolérer et de les apprendre. Ils ont déjà une réflexion sur le sens de l'interdit et de la transgression. D'autres n'en sont pas là, n'en sont pas capables.* » Ces détenus ont généralement un regard positif sur les surveillants, garants de ces règles et du coup, de leur protection.

D3/MA/E4 : « *Les règles ici c'est plus strict. C'est bien. Ça responsabilise, ça oblige à faire son ménage. Les règles sont justes, y'a des choses qu'on peut faire et d'autres pas, comme à l'extérieur en fait.* »

D4/MA/E4 : « *On réapprend les bases, on repart à zéro.* »

D4/MA/E3 : « *Ici c'est pas facile parce que c'est strict. C'est respecter les gens, avoir une discipline. Mais je préfère ça à l'autre bâtiment, c'est la jungle là-bas.* »

D1/MA/E4 : « *J'étais volontaire pour venir au MDR, pour me sentir mieux, pour trouver un meilleur mode de vie.* » « *Avoir un rythme, se lever le matin... ici, c'est plus strict.* » « *Les surveillants ils ont raison d'être assez stricts.* »

Le conformisme raté :

Nous faisons référence ici au « mauvais conformisme » : ce sont les mauvais acteurs qui permettent au système de survivre. Ce sont ceux qui se font exclure du bâtiment modules de respect et qui servent de « modèles de punition » aux autres. Ces détenus se sentent constamment observés et menacés, car à la différence du profil « conformisme normatif », ils n'adhèrent pas aux règles et les contournent, jusqu'à se faire « attraper ».

D7/MA/E4 : « *Ils ont trouvé un téléphone donc je me suis fait exclure [...]* ». « *On se sent constamment menacé, y'a toujours l'exclusion qui vous pend au nez. On est plus triqué. On vit toujours des menaces en MDR. La menace de l'exclusion.* »

D6/MA/E4 : « En MDR y'a plus de surveillance, plus de contrôle. Mais ils font leur travail, c'est normal. Moi j'ai joué, j'ai perdu... Et je regrette. »

De manière générale, ce conformisme favorise un système « donnant-donnant ». De leur côté, les détenus y trouvent certains bénéfices personnels : une protection (physique et/ou identitaire) et une vie en détention plus apaisée. Ce conformisme engendre également chez le surveillant une attitude de souplesse et de coopération, favorable aux détenus. Du côté de l'institution, ce système est favorable car il amène le détenu à se soumettre aux règles et aux contraintes imposées, (généralement) sans tensions ni conflit. Ainsi, si le rapport à l'autre (personnel) peut être authentique, le rapport à la règle paraît plus instrumental ou calculé. Ce conformisme contribue toutefois et de manière visible, à une certaine stabilité et un équilibre de l'ordre carcéral.

L'intérêt est donc perceptible et immédiat mais pose plusieurs questions quant aux objectifs et aux effets à plus long terme. Un personnel du SPIP nous dit à ce propos « *c'est un outil de gestion de la détention pour les plus conformes et les plus vulnérables. Ils jouent des rôles toute la journée, en fonction de qui ils ont en face, c'est une conformité trafiquée. [...] Le RDV est manqué au niveau de la dimension psychologique et sociale.* » En effet, le conformisme questionne l'objectif de « changement de comportement », et à plus long terme, celui de la réinsertion. Les travaux de la psychologie sociale mettent en avant que le conformisme engendrerait seulement un changement de façade : « ce conformisme disparaît au profit des attitudes initiales du sujet, dès que la majorité n'est plus perçue par lui comme étant en mesure d'opérer un contrôle sur ses idées ou d'en sanctionner la déviance » (Gosling & Ric, 1996, 94⁹⁵). Une personne détenue questionne de la même façon le comportement créé par ce fonctionnement : « *Les MDR proposent toute une série de règles. Ça nous met dans ces conditions-là [de sortie]. Ça nous oblige à avoir des comportements adaptés qui seront bien pour la sortie. J'espère que ça crée des habitudes qui vont se conserver, c'est tout ce que je leur souhaite. Ma peine est tellement longue que non y'a rien pour moi. Mais le problème c'est que ce sont des habitudes forcées. Ça*

⁹⁵ Gosling, P et Ric, F. (1996). *Psychologie sociale, Volume 1, l'individu et le groupe*. Bréal, Rosny.

biaise un peu le fonctionnement et les conséquences. Ça donne un comportement forcé... donc là, pas sûr que ça se garde. (D1/CD/E1). » Finalement, pour reprendre un constat de Malochet⁹⁶ : « l'institution ne parvient jamais vraiment à modeler les individus dans le sens voulu. Pendant le temps de l'incarcération, les identités antérieures des reclus sont davantage suspendues que radicalement transformées. »

➤ *Perception de soi : sentiments et émotions*

Plusieurs éléments du dispositif jouent sur les émotions des personnes détenues⁹⁷. Ce sont principalement les marges d'autonomie et de liberté accordées, le fait d'être davantage occupés par des activités, le calme, mais également (et peut-être majoritairement) les relations de « meilleure qualité » entretenues avec les surveillants, qui participent à l'apaisement des personnes détenues (et donc indirectement, de la détention). L'individu se construit et se définit par rapport à l'autre, dans le regard de l'autre. Le fait de se sentir reconnu et respecté crée ainsi un environnement dans lequel l'individu se sent en sécurité psychologique. Ce contexte canalise ou limite donc plusieurs sentiments et émotions négatifs induits par la prison et les contraintes et souffrances qui lui sont associées.

Mal-être

Pour les personnes détenues, la vie en modules de respect les aide à gérer une partie de leur stress et de leurs angoisses liées à la détention et à la privation de liberté. Dans ce cadre, ce sont plus précisément le soutien de l'ensemble des personnels, la libre circulation et le fait d'être davantage occupé qui participent à ce « mieux-être ». Ils expliquent ainsi avoir « davantage le sourire » et mieux vivre leur détention :

D3/MA/E1 : « Avant j'étais en dépression, j'avais perdu 10kg [...]. Aujourd'hui je suis très actif. Je travaille de plusieurs façons et je suis auxi bénévole. Je suis cantinier, c'est un travail rémunéré. Je suis aussi à la commission accueil. J'explique les règles, l'hygiène, le respect, la politesse... Ça fait un an

⁹⁶ Malochet, *Op. Cit.*, p.45 qui cite : Schmid T., Jones R., "Suspended Identity Dialectic: Identity Transformation in a Maximum Security Prison", *Symbolic Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 415-432, 1991.

⁹⁷ Ce sont les personnes détenues qui font elles-mêmes le lien, au cours des entretiens, entre leurs émotions et le dispositif.

que je le fais. J'ai toujours travaillé en détention. Ça occupe, ça permet de pas penser, de pas angoisser par rapport à cette situation. »

D1/MA/E4 : *« Grâce à eux je me sens mieux, grâce au SPIP, psychologue et gradés ça va mieux », « Les journées passent beaucoup plus vite. » « Je serais beaucoup plus mal ailleurs. Ici je vis mieux ma détention, j'ai le sourire. »*

D2/MA/E3 : *« Quand tu peux circuler librement ça change tout. Je suis beaucoup mieux ici, je revis. Ça permet d'être de bonne humeur tous les jours malgré ma peine. Je suis souriant, tous les jours. La MA normale ça déshumanise les individus. »*

D6/MA/E4 : *« Au MDR je rigolais plus [= davantage][détenu exclu], c'était pas mal. Au QH3, je fais la tête. En MDR, je faisais les activités. Au QH3, je vais en promenade et je pense c'est tout. »*

Haine

Le fonctionnement des modules de respect semble aider les détenus à « avoir moins de haine », envers l'institution, certains détenus, et eux-mêmes. En effet, le fonctionnement est jugé moins injuste, moins dégradant et moins déshumanisant qu'en détention classique. C'est également le climat du dispositif, un climat apaisé et un cadre « normalisé », qui engendre moins de colère et moins de violence de la part des détenus :

D2/MA/E4 : *« C'est aussi pour nous d'être ici. On le fait pour nous. On aura moins la haine en sortant. Ça évite ça... de sortir enragé. Quand j'étais jeune je suis rentré mouton, je suis sorti pitbull. »*

D3/MA/E4 : *« Je me projette différemment à l'extérieur. À Grasse, je serais devenu plus mauvais si j'étais resté. Y'a toujours des agressions. Donc par protection... et aussi par le fait de l'ambiance générale. »*

D6/CD/E1 : *« J'étais quelqu'un qui explosait pour n'importe quoi. J'avais des problèmes d'alcool. Je buvais 40 bières par jour avec des cachets. Avec l'alcool j'étais un sale con, une*

petite frappe, toujours dans les boîtes à me battre. J'ai une femme de 25 ans, elle me manque. Moi j'ai tout loupé. Vous tuez quelqu'un et c'est plus pareil. Je me battais beaucoup, ça pouvait être assez violent. [...] je suis là depuis les débuts des MDR. C'est grâce au major, il a cru en moi. Je m'y voyais pas, j'étais encore bagarreur en prison. Je me sentais pas de rentrer dans la vie normale. Ici on se dit bonjour, on parle de tout, c'est beaucoup plus intéressant. On essaie de vivre normalement en prison. Se retrouver à Respecto c'est mieux que les prisons d'avant. [...] Grâce à la psychomotricienne aussi je me suis beaucoup calmé. Y'a l'âge aussi. Je veux pas être tout de suite lâché. Pour garder les choses, pas boire, être moins violent. Y'a beaucoup de travail. »

D6/CD/E1 : *« Ici je me suis remis à écrire, j'arrête pas d'écrire. Quand je suis arrivé ici j'emmerdais tout le monde, j'avais plus peur de rien, je voulais mourir j'ai fait 6 mois d'isolement. J'étais en colère contre moi-même. Ma fille et ma famille me parlent plus. Ici j'ai travaillé sur cette colère. Je me suis dit au lieu d'emmerder les gens, y'a d'autres trucs. »*

D1/CD/E1 : *« Ça a changé des choses dans ma façon de penser [d'être en modules de respect]. En maison d'arrêt, on déteste très vite les co-détenus. C'est très dur de vivre dans 16 mètres carrés avec trois autres personnes. On finit par détester tout le monde. La maison d'arrêt ça vous met en colère, ça vous rend probablement raciste. »*

D4/CD/E2 : *« J'étais impulsif avant. Ici je garde mon calme, j'essaie de faire abstraction. Y'a plus à perdre. »*

Santé

Pour quelques personnes détenues, le fait d'intégrer les modules de respect a été l'occasion de trouver la force, avec notamment le soutien des personnels, de travailler sur des problématiques personnelles qui touchaient à leur santé :

D4/MA/E4 : *« Dans l'autre détention, le fait d'être enfermé, on est plus mal, donc on fume. Ici j'ai arrêté depuis 3 mois le cannabis parce qu'il y a de bonnes conditions. L'encadrement et le soutien dans les MDR, l'autonomie, faire beaucoup d'activités... c'est ça qui m'a permis d'arrêter, de faire beaucoup d'activités mais aussi d'éviter ceux qui consomment. »*

D6/MA/E4 : « Avant d'arriver je pesais 143 kg. Ici j'ai perdu 50 kilos. C'est grâce aux surveillants d'ici que j'ai perdu du poids. J'allais à l'école aussi. Les CPIP, la psychologue et les surveillants soutenaient beaucoup plus ici. »

PS2/CD/E1 : « Ce qui m'a choqué... en détention classique c'est le nombre de médicaments. Ici, vous pouvez demander à l'UCSA, il y a moins de médicaments. »

Empathie / tolérance

Enfin, quelques personnes détenues abordent la relation entre détenus, notamment au regard de « la hiérarchie des crimes », généralement présente en prison. Ils se disent « plus tolérants » ou avoir « changé de regard » sur certains détenus :

D6/CD/E1 : « La hiérarchie des crimes ne crée pas de tension ici. Ici c'est oublié. Ça existe mais seulement dans la tête des gens. Pourquoi je jugerais les autres, j'ai pas à juger. Je suis devenu gentil ici. J'étais un gros con. J'en ai pris conscience. La vie devrait commencer à 52 ans. »

D3/MA/E1 : « Les AICS... j'avais une mauvaise image avant. À Angoulême j'avais aucun contact avec les tutus. J'ai changé de regard grâce au MDR. Je suis pas plus clément mais je suis plus dans la compréhension. C'est plus une curiosité intellectuelle et scientifique qu'humaniste. Du coup ils se confient car je suis ouvert. Je suis sûr qu'ils trichent plus avec les psy qu'avec moi. Ils sont authentiques. »

D3/MA/E3 : « Ici je suis devenu plus tolérant... avec certains détenus avec qui ça serait pas passé là-bas. Ça apaise d'être ici, et puis on se connaît plus, du coup on est plus zen. »

Le dispositif semble ainsi offrir aux personnes détenues un cadre contenant certains débordements émotionnels généralement présents en détention ordinaire : mépris, violence, mal-être, colère, tristesse... Alors que le respect de la règle apparaît comme stratégique ou utilitariste, il semble, au regard des raisons évoquées par les détenus, que cette contenance des émotions soit plus authentique. Il est en effet plus difficile de « faire semblant » ou de « jouer le jeu » sur un versant émotionnel que comportemental.

Dans ce cadre, l'institution se donne les moyens d'être plus cohérente avec ses ambitions. Il est en effet souvent demandé aux détenus d'apprendre à gérer leurs émotions. Cette demande paraît particulièrement paradoxale, voire illusoire, au regard des contraintes et des difficultés que constituent leur quotidien. Toutefois, il est encore une fois nécessaire de nuancer l'ensemble de ces résultats : mettre en avant un « un peu mieux » n'enlève en rien la violence et les effets négatifs que représente pour une personne le fait d'être enfermée, privée de liberté.

➤ Conclusion Partie 2 :

Le dispositif modules de respect permet aux différents acteurs qui y sont intégrés d'échapper à une partie de l'emprise institutionnelle. Face aux conflits et aux contradictions qui caractérisent cette institution, les individus s'engagent dans des processus et des stratégies d'appropriation de ce dispositif, qui englobent autant de choix de valeurs, d'opinions ou d'attitudes à adopter. L'intérêt est de s'adapter pour un bénéfice avant tout personnel. Pour les surveillants, il s'agit de redonner plus de sens et de valeur à un métier jusque-là dévalorisé. Pour les personnes détenues, il s'agit de se protéger, physiquement et/ou psychologiquement, de « s'évader », de se valoriser ou encore de résister au sein d'un environnement violent et contraignant. Ces stratégies jouent réciproquement sur l'organisation en permettant à l'institution de garder un « bon ordre » au sein de la détention.

Enfin, dans cette partie fondée sur les représentations et les dires des personnes il est par ailleurs important de tenir compte d'un éventuel biais de désirabilité sociale, qui peut concerner toute recherche qualitative. Ce concept se définit comme « l'adéquation connue des comportements observés ou anticipés d'une personne aux motivations ou aux affects réputés des membres typiques d'un collectif social »⁹⁸. La désirabilité sociale fait ainsi référence à la capacité d'un individu à donner une image de soi, une réponse ou encore un comportement, conforme à une norme sociale attendue (correspondant au désir de « plaire » à l'autre). Ainsi, sachant que nous nous intéressons dans le cadre de la recherche aux modules de respect, certaines personnes interrogées ont pu adapter un discours qu'ils pensaient être attendu.

⁹⁸ Pansu, P. & Beauvois, J.L. (2004). Juger de la valeur sociale des personnes : les pratiques sociales d'évaluation. In P. Pansu & C. Louche (Eds.), *La psychologie appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*. Paris : Presses Universitaires de France. p. 171.

Conclusion générale

1. Les modules de respect semblent structurés selon deux logiques ambivalentes, voire paradoxales. D'un côté, ils permettent une certaine forme de normalisation et une liberté symbolique pour le détenu, par les poches d'autonomie permise. D'un autre côté, ils contrôlent davantage et autrement, avec le risque de créer de nouvelles formes de domination (infantilisation, responsabilisation, rectification morale...). Par les stratégies mises en œuvre, nous avons pu voir que les personnes détenues s'adaptent et s'approprient cette ambivalence, pour qu'elle leur soit profitable, physiquement et psychologiquement. Elle l'est également pour l'institution, puisque cette ambivalence produit de l'obéissance qui lui est nécessaire. Dans ce cadre, nous pouvons faire référence au concept de « soumission librement consentie » développé par Joule et Beauvois. Pour les auteurs, « l'homme n'est déclaré libre et responsable que pour mieux rationaliser des conduites de soumission qui échappent à sa liberté et à sa responsabilité ». La soumission librement consentie présente la particularité non seulement d'amener les gens à faire ce qu'ils doivent faire, mais également à penser ce qu'ils doivent penser pour légitimer ce qu'ils font, et même à trouver dans cette légitimité les raisons de persévérer, voire d'en faire encore davantage. Il s'agit du fait d'assumer sa soumission en faisant librement ce que l'on doit faire (Joule et Beauvois, 1998⁹⁹). Ce concept s'apparente ainsi à une technique d'influence sociale, voire de manipulation (en s'appuyant sur le consentement d'autrui plutôt qu'en le soumettant par la contrainte), bien que ces auteurs démontrent ce qu'ils appellent l'« utilité sociale » de ce concept et des pratiques qui en découlent. Le dispositif s'apparente donc à un système « donnant-donnant », au sein duquel chacun, par une appropriation personnelle et des stratégies individuelles, trouve des bénéfices personnels.

2. Le dispositif permet donc, avant tout, une gestion localisée du désordre. Ainsi, à la différence de l'Espagne, pour qui le dispositif est présenté comme un dispositif de traitement et de prévention de la récidive, il correspond pour le moment en France, à un outil de gestion de la détention. Dans ce cadre, nous ne pouvons pas

⁹⁹ Joule, R.V. et Beauvois, J-L. (1998). Se soumettre en toute liberté. *Sciences humaines*, 86.

affirmer le caractère « progressiste » et les « effets bénéfiques » de ce dispositif pour le détenu, que ce soit pour sa resocialisation, et encore moins pour sa réinsertion. Cet effet ne pourrait être évalué qu'à la libération et par une étude comparative (avec groupe témoin) et longitudinale qui permettrait de suivre les détenus sur plusieurs années.

Pour tendre vers cet objectif de préparation à la sortie et de réinsertion, il serait nécessaire de ne pas se centrer uniquement sur le comportement à changer, mais sur des variables plus psychologiques et sociales, au travers d'une approche plus globale et systémique. De même, il serait important d'intéresser les juges de l'application des peines à ce dispositif afin qu'ils l'intègrent complètement parmi les éléments d'évaluation d'une mesure d'aménagement de peine. Dans ce cadre, l'implication du SPIP deviendrait nécessaire et pertinent. Pour aller dans ce sens, les critères de sélection pour intégrer le dispositif seraient à repenser. Il ne s'agirait plus seulement de les aligner à un « bon comportement », mais ils nécessiteraient une vraie évaluation pluridisciplinaire sur les besoins des personnes détenues. On sortirait ainsi d'un régime de récompense, pour un véritable régime de prise en charge criminologique.

Il est également important de remettre le groupe au centre du dispositif, d'une part, en favorisant des prises en charge collectives, d'autre part en laissant ce groupe s'exprimer (regroupements, animation d'activités, réflexion sur les conditions de détention...). En effet, l'institution limite et contrôle les formes d'expression collective, participant, de fait, à son instrumentalisation. Dit autrement, l'organisation ne sollicite pas la participation des détenus à une co-production de l'action institutionnelle, favorisant ainsi un contexte d'imposition verticale, auquel les personnes détenues n'associent pas toujours de sens.

3. Au regard des réalités et des contraintes carcérales qui restent, la visée « gestion de la détention » est toutefois nécessaire et importante : le dispositif permet de lutter, par le relationnel, contre les tensions et contre les effets d'isolement, de déresponsabilisation et de dépersonnalisation de la détention. Il garantit parallèlement, pour l'administration pénitentiaire, une certaine paix sociale. Ainsi, les modules de respect permettent de montrer que d'autres formes de communication sont possibles entre personnel et popu-

lation pénale : d'une part parce que les modules de respect regroupent des personnes pour qui l'intérêt et les bénéfices acquis dans ce type de relations (coopération, échange, respect) sont plus importants que de montrer son hostilité face au groupe adverse, d'autre part, parce que le fonctionnement et le cadre du module permettent d'avoir ces autres formes de relations. Bien que les rapports soient toujours marqués par une certaine distance nécessaire, l'organisation du dispositif et les quelques marges d'autonomie et de liberté qu'il autorise, modifient la nature de ces rapports, en les rééquilibrant. Ils permettent à chacun de faire évoluer le regard sur l'autre, en dépassant les rôles et statuts imposés aux uns et aux autres par l'institution. Cet équilibre favorise, dans cet environnement, des relations réciproques et apaisées, qui bénéficient ainsi à tous les acteurs : tous sont investis dans la préservation de ce dispositif qui leur amène un certain bien-être en détention. En effet, cet équilibre, associé à des missions diversifiées et une reconnaissance personnelle et sociale, participe également à redonner du sens au métier des personnels de surveillance. La « sécurité dynamique » que souhaite développer l'institution est donc ici bien visible. L'aspect sécuritaire (contrôle, surveillance) est toujours présent, d'un côté plus discret, d'un autre plus accru, mais avec une véritable volonté de favoriser des relations positives entre les personnes.

4. Enfin, pour répondre à notre questionnement de départ, le dispositif ne change pas fondamentalement la nature de la prison. La prison en modules de respect reste de la prison, avec ses missions, ses contraintes, ses rapports de force et de contrôle (qui y sont seulement reconfigurés). Elle est cependant vécue différemment parce que dans son organisation et dans son fonctionnement, elle libère des espaces de liberté, de sécurité et de rencontres, qui profitent à tous les acteurs (en tout cas ceux qui sont dans le dispositif). Le dispositif ne propose pas une prison nouvelle, mais il représente un moyen d'atteindre ses objectifs initiaux. En d'autres termes, ce dispositif exprimerait seulement ce que devrait être une prison, c'est-à-dire une prison qui n'ajoute pas de peine à la privation de liberté d'aller et de venir, qui prend en compte la dignité humaine de la personne détenue et qui poursuit des objectifs à la fois de sécurité et de réinsertion. Justement, au regard du fonctionnement et des effets qu'il produit, ne devrait-il pas être la norme pour toute une détention ? Ainsi, nous serions

non pas face à une autre prison, mais simplement face à la prison telle qu'elle devrait être (avec ses aspects de sécurité mais également de dignité, d'humanisation et de respect).

Nous pensons également (et pour rejoindre le premier point développé) que ce dispositif n'efface pas les contradictions de la prison. L'aspect « social » serait en effet mis en lumière alors que l'aspect « sécuritaire » toujours présent, voire plus important, prendrait des formes différentes : plus insidieuses, plus implicites. On pourrait ici parler de prison-caméléon : à la fois répressive et réhabilitative, elle favorise pour un temps donné et à un moment donné, une de ses couleurs (missions), en fonction de l'environnement dans laquelle elle se trouve : en fonction des politiques, des lois, des demandes, des représentations sociales, des moyens... Ce changement de couleur / mission lui permet de s'adapter (aux politiques), se protéger (gérer le désordre), se camoufler (ne pas être jugée ou montrée du doigt pour ses échecs) ... Elle change donc de couleur ou de nuance, mais sa nature reste la même.

5. On peut à ce propos se demander si, en mettant en avant le visage « social » de la prison sur ce quartier, ce dispositif ne durcit pas les conditions générales du reste de la détention, en la faisant fonctionner sur un mode encore plus sécuritaire et passif. C'est ce que nous voyons notamment dans les centres de détention, qui, pour faire fonctionner le quartier modules de respect, ont refermé les portes de la détention classique. Une majorité de ces personnes détenues vivent donc désormais leur détention selon un régime maison d'arrêt qui ne correspond pas au régime portes ouvertes des centres de détention. Ainsi, si nous voyons la plus-value de ce dispositif en maison d'arrêt, elle pose question en centre de détention. La juxtaposition des deux modèles de détention dans un même établissement génère par ailleurs des tensions entre personnes détenues et entre personnels, qu'il est important ne pas sous-estimer.

Il serait intéressant dans ce cadre d'étendre la recherche par une analyse plus générale du dispositif, sur l'ensemble de la détention (quartier en modules de respect et détention classique), pour analyser ces différents points de tension.

Bibliographie

Almudever, B. & Dupuy, R. (2016). Introduction. Sujets pluriels : la construction de la personne à l'articulation de différents milieux et temps de socialisation. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 22, 7 – 20.

Amintas, A. (2002). Une généalogie des techniques de contrôle : une lecture de Michel Foucault. Technologie et management de l'information : enjeux et impacts dans la comptabilité, le contrôle et l'audit, *Halshs*, archives ouvertes.

Andrews, D.A. & Bonta, J. (2015). *Le comportement délinquant. Analyse et modalités d'intervention*. 5^e édition. Traduit de l'anglais par M. Herzog-Evans et C. Le Bossé. Les Presses de l'Énap, Collection Savoirs et pratiques criminologiques.

Anzieu, V.D. (1987). *Le groupe et l'inconscient. L'imaginaire groupal*. Paris : Dunod.

Aymard, N. & Lhuillier, D. (1993). Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, *Droit et Société*, 25, 435-447.

Foucault. Technologie et management de l'information : enjeux et impacts dans la comptabilité, le contrôle et l'audit, *Halshs*, Archives ouvertes.

Ballesteros Pena, A. (2017). *Modelos y prácticas contemporáneos de encarcelamiento femenino en el Estado español: ¿Políticas de igualdad o nuevas estrategias de control de las mujeres encarceladas?* Thèse en sociologie, Université de Barcelone.

Baubion-Broye, A., Dupuy, R. & Prêteur, Y. (Eds.), (2013). *Penser la socialisation en psychologie. Actualité de l'œuvre de Philippe Malrieu*, Toulouse : Éditions Erès.

Benguigui, G. (1997). Contrainte, négociation et don en prison, *Sociologie du travail*, 39(1), 1-17.

Bernaud, J. & Lemoine, C. (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.

Bleuet, S. (2016). Une vision apaisée à la pénitentiaire, *La semaine juridique* – Édition Générale, n°15.

Chantraine, G. (2004). *Par-delà les murs*. Paris : PUF.

Chantraine, G., (2004). Ordre, pouvoir et domination en détention : les relations surveillants-détenus dans une maison d'arrêt en France. *Criminologie*, 37(2), 197–223.

Chantraine, G. (2006). La prison post-disciplinaire. *Déviance et société*, 3 (30), 273 – 288.

Direction de l'administration pénitentiaire, inspection des services pénitentiaires, (2016). *Rapport relatif à l'évaluation de l'expérimentation du module de respect au centre de détention de Neuvic et au centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan*, 2 juin 2016, p. 5.

Chauvenet A., (1996). « L'échange et la prison », in Faugeron, C., Chauvenet, A. et Combessie, Ph. (eds), *Approches de la prison*, Montréal : Presses Universitaires de Montréal, 45 – 70.

Chauvenet, A. (1998). Guerre et paix en prison. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 91-100.

Chauvenet, A. (2010). "Les prisonniers" : construction et déconstruction d'une notion. *Pouvoirs*, 4(135), 41 – 52.

Chauvenet A., Orlic F. et Benguigui G., (1992). *Le personnel de surveillance des prisons*. Essai de sociologie du travail, Paris : rapport GIP Justice.

Chauvenet A., Orlic F., Benguigui G. (1994). *Le monde des surveillants de prison*, Paris : PUF.

Chauvenet, A., Rostaing, C., Orlic, F. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris: Presses Universitaires de France.

Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165 – 177.

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, coll. « Cahiers libres ».

Dejours, C. (2011). *Subjectivité, travail et action*. Conférence retranscrite en ligne, sur le site « fractale formation ».

Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*, Paris : Puf.

Dubar C., (2000), La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, collection U (3e éd).

Dubois, C. (2007). « Le fonctionnement concret d'un quartier de détention pour femmes : ressorts organisationnels et implications sur l'identité personnelle des surveillants », *SociologieS* [En ligne], Premiers textes, mis en ligne le 03 juillet 2007, consulté le

30 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/203>.

Englebert J., 2010, Préliminaire à l'étude de l'univers carcéral, *Groupe EDP sciences /Psychologie clinique*, 30, 136-149.

Englebert, J. (2013). *Psychopathologie de l'homme en situation. Le corps du détenu dans l'univers carcéral*, Paris : Éditions Hermann.

Faget, C. & Faget, J. (2017). *Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?* Association GERICO, Direction de l'administration pénitentiaire. Collection Travaux & Documents.

Godbout J. et Caillé A. (1992). *L'esprit du don*. Paris : La Découverte.

Goffman, V. E. (1975). *Asiles*, Les éditions de minuit.

Goffman E., (1988). *Les moments et leurs hommes*, Paris, Le Seuil.

Gosling, P et Ric, F. (1996). *Psychologie sociale*, Volume 1, l'individu et le groupe. Bréal, Rosny.

Guatieri, Q. (2016). « Les inégalités face à la méritocratie », *Le blog de la Chaire de recherche sur les inégalités sociales et parcours de vie*, mai 2016.

Guérin, V. (2002). *A quoi sert l'autorité ?* Lyon : Chronique sociale.

Icard, V. (2017). Qu'est-ce qu'une prison modèle ? L'exemple des « centres-types » espagnols, *Métropolitiques*, 21 décembre 2017.

Icard, V. (2016). Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique. *Déviance et société*, 40(4), 433-456.

Janicaud, E. (2013). La construction sociale de la paranoïa pénitentiaire, *Champ pénal*, 10, [En ligne].

Joule, R.V. et Beauvois, J-L. (1998). Se soumettre... en toute liberté. *Sciences Humaines*, 86.

Kelling, G. L. et Coles, C. (1996). *Fixing Broken Windows: Restoring Order and Reducing Crime in Our Communities*, New-York: Simon & Schuster.

Lascoumes, P. (2006). Ruptures politiques et politiques pénitentiaires, analyse comparative des dynamiques de changement institutionnel, *Déviance et Société*, 3(30), 405-419.

- Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14(2), 73-98.
- Malochet, G. (2009). Les surveillants de prison : marges du travail, travail sur les marges, *Idées économiques et sociales*, 4(158), 42 – 49.
- Malrieu, Ph. (1979). Personne et personnalisation chez Henri Wallon, *Enfance*, Tome 32, n°5, pp.381-391.
- Mauss, M. (1997 [1923]) : « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », in : id. : *Sociologie et anthropologie*, Paris : PUF ; originellement paru in : Année Sociologique, seconde série, 1923-1924.
- Mbanzoulou, P. (2017). « Analyse de quelques vocables associés à la réinsertion sociale des personnes détenues ». In J. Schmitz (dir.), *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, Actes de colloque, pp. 27-32.
- Mbanzoulou, P. (2013). L'architecture carcérale : entre fonctionnalité pénale et impératif de sécurité, *Revue Droit et Ville*, 73, 111 – 124.
- Mbanzoulou, P. (2013). « Les relations des personnes détenues avec les surveillants pénitentiaires », In E. Garçon et A. Zabalza (dir.), *Environnement et peine privative de liberté*, N°2, Editions CUJAS.
- Mbanzoulou, P. (2000). *La réinsertion sociale des détenus. De l'apport des surveillants de prison et des autres personnels pénitentiaires*, L'Harmattan.
- Mead, G. (1934 / 1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : PUF.
- Moulin, V. & Sevin, A. (2012). Souffrance au travail en milieu carcéral : les épreuves de l'exercice professionnel au parloir pénitentiaire. *Le travail humain*, vol. 75(2), 147-178.
- Piot, S. (2008). La pratique du sport en prison : entre contrôle institutionnel, moyen de résistance et préservation du sentiment d'être vivant. HAL, archives ouvertes : halshs-00225320.
- Poplin, L. (2018). Les modules de respect – outil de lutte contre la violence et levier de réinsertion ? *Après-demain*, 45, NF, 10 – 12.
- Rostaing, C. (1996). *Les relations entre surveillantes et détenues. Approches de la prison*, De Boeck, pp.101-125.

Rostaing, C. (2009). Interroger les changements de la prison. Des processus de déprise et de reprise institutionnelle, *Revue de Sciences humaines* [En ligne], 17.

Sahlins, M. (1968). Philosophie politique de l'« Essai sur le don ». *Homme*, 8(4), 5 – 17.

Scelles, R. & Korff-Sausse, S. (2011). Empathie, handicap et altérité. *Le Journal des psychologues*, 286(3), 30-34.

Strauss, A. (1992). *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris : L'Harmattan, 1992.

Sykes, M., (1958). *The Society of Captives*, Princeton University Press.

Vacheret, M., (2002). Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens. *Déviance et Société*, 26(1), 83-104.

Vacheret, M. & Lemire, G. (2007). *Anatomie de la prison contemporaine*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

Dossiers thématiques déjà parus

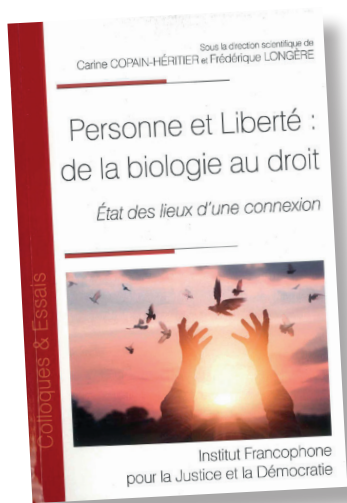
Année	Titre	Auteur	
2018	<i>Nouvelles problématiques de prise en charge des auteurs d'infraction à caractère sexuel. Construction et accompagnement de programmes au sein de 3 établissements pénitentiaires.</i>	BRIE Guillaume	
	<i>Un programme de préparation à la sortie en maison d'arrêt.</i>	HERNANDEZ Lucie	
2017	<i>Les cadres de l'administration pénitentiaire et l'autorité. Variations des positions dans l'espace social pénitentiaire.</i>	BESSIERES Laurence	
2015	<i>Radicalisation. Analyses scientifiques versus usage politique. Synthèse analytique</i>	BRIE Guillaume RAMBOURG Cécile	
	<i>Les outils d'évaluation et les méthodes de prise en charge des personnes placées.</i>	MATIGNON Emilie	
	<i>Études des obligations applicables en milieu ouvert, Une analyse de la dimension coercitive de la probation.</i>	MARGAINE Clément	Épuisé
2014	<i>Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire.</i>	RAMBOURG Cécile	Épuisé
	<i>Carrières et trajectoires professionnelles des directeurs des services pénitentiaires.</i>	BESSIERES Laurence	
2012	<i>L'expérience de la formation aux métiers pénitentiaires des travailleurs handicapés.</i>	RAMBOURG Cécile	
2011	<i>Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires.</i>	GRAS Laurent	Épuisé
2010	<i>L'initiative Lotu, Une démarche partenariale au service de l'insertion des personnes placées sous main de justice.</i>	CHALES-COURTINE Sylvie	
2009	<i>L'unité hospitalière sécurisée interrégionale (UHSI) de Toulouse.</i>	BAZEX Hélène	
2008	<i>L'utilisation des armes de neutralisation momentanée en prison.</i>	RAZAC Olivier	
2007	<i>La prise en charge pénitentiaire des auteurs d'agressions sexuelles.</i>	ALVAREZ Joefina GOURMELON Nathalie	Épuisé
2006	<i>Les unités de visite familiales. Nouvelles pratiques, nouveaux liens.</i>	RAMBOURG Cécile	Épuisé
	<i>Les premiers surveillants. Une fonction de cohérence.</i>	CAMBON-BESSIERES Laurence	
2005	<i>Le débriefing. Retour sur l'expérience.</i>	CHALES-COURTINE Sylvie	

Publications

Personne et Liberté : de la biologie au droit

État des lieux d'une connexion

Sous la direction scientifique de Carine Copain-Héritier et Frédérique Longère



Modelées au gré des évolutions et besoins de la société, les notions « Personne » et « Liberté » présentent un polymorphisme patent. A la fois singulière et plurielle, la personne s'est au fil du temps cristallisée dans sa dimension éminemment humaine ; empreinte d'individualité en même temps que de communauté, la liberté s'érige en idéal universel. Protéiformes, ces notions sondent tout un chacun dans son for intérieur comme dans ses relations à l'autre ; elles questionnent la vie de l'homme en société. A priori consubstantielles, ces notions s'entremêlent dans un mouvement d'interdépendance potentiellement tensionnel : si la Liberté apparaît un vecteur de relations interpersonnelles et d'organisation de la société, cette organisation, ces relations interpersonnelles et la conception même de la Personne constituent un curseur de la Liberté. S'interroger sur la connexion de ces notions commande d'arpenter des champs disciplinaires variés propres à placer leurs multiples facettes à leur acmé. Du

droit à la biologie, en passant par la psychiatrie et la théologie, cet ouvrage explore les liens entre Personne et Liberté pour mieux les comprendre et cherche à dépasser les variations disciplinaires pour identifier le lien entre ces deux notions et les caractéristiques de celui-ci.

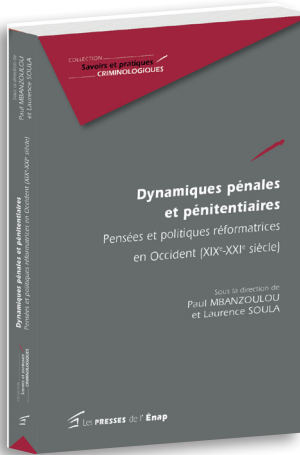
Essai collectif publié avec le soutien de la Commission de la recherche de l'Université catholique de Lyon.

Propos conclusifs de Paul Mbanzoulou

Dynamiques pénales et pénitentiaires

Pensées et politiques réformatrices en Occident (XIX^e-XXI^e siècle)

Sous la direction de Paul Mbanzoulou et Laurence Soula



Depuis la naissance de la prison pénale, la pensée, les débats et les tentatives de réformes touchant à la condition pénitentiaire, la répression et la prévention du crime sont en perpétuel mouvement, mais toujours d'actualité. C'est pourquoi les 4^{es} journées internationales de la recherche en milieu pénitentiaire organisées à l'Énap par le Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP) et l'Institut de recherche Montesquieu-CAHD de l'Université de Bordeaux ont pris pour thème les Pensées et politiques réformatrices dans le domaine pénal et pénitentiaire du XIX^e au XXI^e siècle. Dès l'origine, la réflexion a pris une dimension résolument internationale en raison notamment de congrès pénaux et pénitentiaires internationaux nés au XIX^e siècle, dont l'objectif était d'échanger des informations sur le fonctionnement des prisons dans les divers pays, sur les

expériences menées et les résultats obtenus pour lutter efficacement contre la criminalité. Ces congrès, qui se poursuivent encore sous l'autorité de l'Organisation des Nations Unies, présentent un intérêt majeur en tant que lieux où s'exprime la dynamique réformatrice, mais aussi parce que les problèmes abordés depuis la seconde moitié du XIX^e siècle sont encore ceux auxquels on cherche des solutions. L'objet des contributions réunies dans cet ouvrage est de confronter certaines réformes et débats actuels sur les prisons, l'exécution des peines et la répression de la criminalité à leur parcours historique en Occident pour présenter une autre grille de lecture de phénomènes très contemporains.

Paul Mbanzoulou est docteur en droit et titulaire d'une habilitation à diriger les recherches (HDR). Il est directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales à l'école nationale d'administration pénitentiaire et responsable des Presses de l'Énap.

Laurence Soula est maître de conférences en Histoire du droit à l'Université de Bordeaux, chercheur à l'Institut de recherche Montesquieu-CAHD.

 Les **PRESSES** de l' **Énap**

En vente à l'accueil de l'Énap

Bon de commande téléchargeable sur le site de l'Énap :

<https://www.énap.justice.fr/les-presses-de-lenap>

Les Peintres du bagné

André Bendjebbar



Cet ouvrage étonnera les chercheurs et curieux qui découvriront que, dans un univers carcéral, situé à plus de 7000 kilomètres de la mère patrie, a existé un atelier d'artistes où furent créées, en un siècle, plus de 600 œuvres connues à ce jour. Ces œuvres conservées

dans les collections des musées nationaux

et les galeries, constituent le sujet et le corpus de ce livre. L'ouvrage reproduit 160 tableaux et dessins, tantôt naïfs, tantôt dignes des petits maîtres, et répond à la question : comment et pourquoi des bagnards, des réprouvés, des bannis, des hommes punis, des captifs ont-ils pu avoir une liberté de création dans un univers que l'opinion considérait comme le dernier cercle de l'enfer ?

 Les **PRESSES** de l' **Énap**

En vente à l'accueil de l'Énap

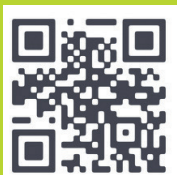
Bon de commande téléchargeable sur le site de l'Énap :

<https://www.énap.justice.fr/les-presses-de-lenap>



École nationale
d'administration
pénitentiaire

440 av. Michel Serres
CS 10028
47916 AGEN cedex 9
☎ +33 (0)5 53 98 98 98
Fax : +33 (0)5 53 98 98 99
www.énap.justice.fr



Centre Interdisciplinaire de Recherche
Appliquée au champ Pénitentiaire

ISSN : 2265-4267
ISBN : 978-2-11-151964-0